



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Engagement laboral y rotación del personal en la empresa  
Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022**

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

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

**Cueva Alva, Jose Jhobaline ([orcid.org/0000-0001-8891-8884](https://orcid.org/0000-0001-8891-8884))**

**Tejeda Orosco, Edwin Steven ([orcid.org/0000-0003-0961-2620](https://orcid.org/0000-0003-0961-2620))**

**ASESOR:**

**Dr. García Yovera, Abraham José ([orcid.org/0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239))**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Desarrollo económico, empleo y emprendimiento**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de investigación para la obtención del título, está dedicado a nuestras familias, quienes nos brindaron su apoyo y motivación durante el estudio realizado, de la misma forma a nuestro asesor quien ha visto nuestro esfuerzo para lograr los objetivos y ellos han estado participe con su apoyo incondicional, a Dios por estar siempre presentes en nuestras vidas, levantándonos con más fuerzas en cada caída.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro docente de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestro proyecto de investigación, quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

A la empresa PROYCON SRL, quien nos brindó las facilidades para continuar con nuestro trabajo, y poder realizar el estudio de investigación dentro de sus instalaciones.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación: .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población y muestra.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.5. Procedimientos:.....	20
3.6. Método de análisis de datos:.....	20
3.7. Aspectos éticos: .....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS:.....	33
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla cruzada entre engagement laboral y la satisfacción laboral .....	22
Tabla 2	Tabla cruzada entre engagement laboral y remuneración .....	23
Tabla 3	Tabla cruzada entre engagement laboral e integración.....	24
Tabla 4	Tabla cruzada entre engagement laboral y rotación interna.....	25
Tabla 5	Tabla cruzada entre engagement laboral y rotación interna.....	26

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación existente entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022. el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por la misma cantidad de elementos de la muestra de 35 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables engagement laboral y rotación del personal con el instrumento-cuestionario que constó de 14 interrogantes y 23 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, Concluyendo la existencia de una correlación significativa entre las variables engagement laboral y rotación del personal, determinado que existe una correlación media con un valor R de Pearson de 0.638, así se utilizó el R de Pearson, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.001 y por medio de la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: engagement, rotación personal, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The study aimed to determine the relationship between labor engagement and staff turnover in the company Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022. The method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of the same number of elements of the sample of 35 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables job engagement and staff turnover with the instrument-questionnaire that consisted of 14 questions and 23 for the second according to the Likert scale. The results, for data processing was used the SPSS Vers-26 program, with data organized in single tables of double entry, relative and absolute frequency, concluding the existence of a significant correlation between the variables labor engagement and staff turnover, determined that there is an average correlation with a Pearson R value of 0.638, thus Pearson's R was used, where the result of its Bilateral Sig. is 0.001 and by means of the rule (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), it can be concluded that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: engagement, staff turnover, workers

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las corporaciones están cambiando debido a las diversas demandas del mercado provocadas por la globalización, lo que genera ciertas dificultades para que los colaboradores continúen laborando en las organizaciones, dando como resultado la rotación en los diversos puestos que existen en las organizaciones, lo que muchas veces provoca desorganización interna (Han & Yue, 2022).

Gómez, Labarthe, Ferreira, & Chiminelli Tomás (2019) realizaron su artículo sobre la Evaluación del engagement aplicada en el personal de salud en el país de Uruguay mediante la escala Utrecht de engagement dentro del trabajo (UWES), plantearon un objetivo de examinar todas las características psicométricas de acuerdo a la escala Utrecht del compromiso laboral dentro del trabajo (UWES) para la evaluación de los trabajadores en el área de la salud en el país de Uruguay. Llegan a concluir que sobre la escala UWES manifiesta que consiste en un válido instrumento que además goza de confiabilidad para medir el engagement y sus factores que se encuentran enlazados a colaboradores de la salud.

Pedraza y Perez (2019) trabajaron en su artículo sobre la Medición del work engagement y la relación con el liderazgo, comunicación y TIC dentro de una organización editorial mexicana, cuyo objetivo del estudio que tuvo un análisis de lo que resalta acerca del work engagement y sus lazos con la comunicación, los líderes y la aplicación de la tecnología que permite información y las comunicaciones, influyendo estas variables en los comportamientos de los colaboradores. Como resultados se indica la demostración de las variables que fueron analizadas, presentando influencias resaltantes en tanto al compromiso al trabajador, dando pautas de acciones a las empresas editoriales en las que se realizan labores que se culminan en actividades correctivas para la mejora del compromiso laboral.

Lupano y Waisman (2018) En su artículo Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral, siendo su fin del estudio consistiendo en analizar los conceptos de work engagement. Concluyendo que quienes participan refieren que los sujetos con engagement manifiestan ser dedicados, estar motivados y ser responsables; además las resultados cristalizan positivas asociaciones en las que tres de las dimensiones del engagement y la laboral

performance, unido a positivas asociaciones entre las atenciones a dimensiones y energías con satisfacción laboral.

Espinoza, Ramos, Espinoza y Asca (2021) de acuerdo al artículo con respecto al desempeño laboral y la intención sobre la rotación de los colaboradores dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, conteniendo una metodología de tipo cualitativa, cuyo objetivo del estudio consiste en el análisis del laboral desempeño y las intenciones de rodaje de los colaboradores de las unidades de recursos humanos con respecto a la organización, a lo largo del 2018. Se concluye que debido al contexto en que se incorporaron en regímenes diversos ha generado disímiles conductas en coordinación a los remunerativos contextos, las habilidades y los teóricos conocimientos y/o manifestaciones prácticas enlazados a adecuados comportamientos con limitantes, deseándose el laboral desempeño de los colaboradores de la organización adscritos al régimen del D.L 276.

Beccaria y Maurizio, (2020) En su artículo Outsourcing: sobre sus factores que existe una intervención en la rotación de empleados operativos, cuyo objetivo del estudio fue especificar como rotan los operativos empleadores, cuyo objetivo fue la determinación de los factores intervinientes en el rotaje de los operativos colaboradores que laboran par la organización. Se concluye sobre los motivos centrales que insatisfacen lo vinculado con los laborales climas y las promociones, pudiendo generar, la rotación de colaboradores y niveles mínimos de compromiso, producción y satisfacción.

Campos, Gutierrez y Matzumura, (2019) durante su investigación titulado Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado, teniendo como finalidad precisar el vínculo que existe en el laboral desempeño y la rotación de colaboradores enfermeros en la institución. Se concluye que el rotaje acontece por la ausencia de trabajadores en servicios específicos, no considerando los entornos familiares de estos, sin contemplar los económicos incentivos y lo que se percibe por los enfermeros como generadores de crecimientos personales.

En su investigación, se realizará en la empresa Proyectos y Construcciones SRL del Departamento de Cajamarca, donde han surgido ciertos comportamientos que indican una falta de laboral compromiso del personal de la empresa antes aludida, dado que existe falta de vigor entre los colaboradores. De igual manera,

acarrea ausencia de dedicación y falta de positivas emociones como persistencia y entusiasmo sobre la consumación de los objetivos de la empresa, existe mínima identificación conforme a la organización y también la ausencia de orgullo por realizadas funciones. Unido a ello, las conductas presentan consecuencias en la intención de rotar al personal, lo que, debido al alto número de renunciaciones de los empleados, se traducirá en monetarias pérdidas y de tiempo acerca de la capacitación que se debe completar cuando se contrate nuevo personal.

**Formulación del problema general:** La problemática planteada, tendrá que responder al siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?

**Formulación del problema Específico:** ¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022; ¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022; ¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?; ¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?

Justificándose teóricamente el estudio en tanto los resultados sustentan bibliográfico, de cómo se encuentra el Engagement en la empresa Proyectos y Construcciones SRL, además, si se enlaza con la rotación laboral del personal. En lo práctico, será de gran ayuda para el empleador de la empresa, en tanto los resultados fueron realizadas conforme a la percepción que tienen los trabajadores de esta institución, con lo que respecta al Engagement y la rotación laboral del personal. En lo metodológico, está direccionado al ámbito de la modernización y de la reforma en la entidad privada, a través de un análisis del engagement, a la vez, mediante el diseño de instrumento, se pretenderá recoger información de los colaboradores de la empresa, con el fin de precisar las percepciones acerca al Engagement presente en la organización y la rotación laboral del personal. En lo social, los conocimientos obtenidos a través del estudio permiten que tanto la población y las entidades privadas tengan una visión y conciencia respecto a la

importancia de un nivel adecuado de engagement, a fin de mejorar la atención de los trabajadores; contribuyendo al desarrollo del país.

**Objetivo General:** Determinar la relación existente entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**Objetivos Específicos:** Determinar la relación del engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022; Determinar la relación del engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022; Determinar la relación del engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022; Determinar la relación del engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**Hipótesis General: H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.  
**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Romero y Palacini (2020) acuerdo a su trabajo de investigación de los niveles de intención de rotación y los niveles de engagement; abarcaron una relación que existe entre el nivel de engagement con la intención sobre la rotación que posee los empleados de dos empresas privadas de Asunción; donde se identifica que la rotación laboral de los empleados es lo que genera un problema que atenta contra todas las empresas con respecto a los puntos principales que se abarcan como desempeño, capacitación, se lección, etc.; teniendo en cuenta que todo estará involucrado a los costos intelectuales y económicos. La empleada metodología es cuantitativo, correlacional y transeccional; bajo un diseño no experimental descriptivo; concluyendo que la relación que existió entre estas empresas tienen características particulares, pues poseen una significativa relación negativa entre el nivel de intención de la rotación y el engagement; esto se refiere que cuando existe incrementos mayores del nivel de engagement, menores a los niveles de intenciones de rotaciones o viceversa; entonces en las disminuciones en cuanto al nivel de engagement, entonces mayores será los niveles de intención de la rotación.

Hernández et al. (2021) en el trabajo de investigación con respecto a la rotación de los colaboradores y el compromiso organizacional; se basaron principalmente en poder establecer el análisis directo de los enlaces del rotaje de los colaboradores con el compromiso organizacional; aplicando en su metodología con estudios cuantitativos empíricos, con cortes transversales enfocadas en las grandes, medianas y pequeñas organizaciones de las industrial de moda en Tlaxcala, México; aplicando también la estrategia del cuestionario estructurado a los obreros de 5 grandes empresas, 18 empresas medianas y 85 pequeñas empresas; trayendo como resultados de que existe una correlación significativa moderada para el vínculo existente entre el rotaje de personal y el compromiso organizacional; debido a que existe gestores de talento humano que permiten que se facilite el desarrollo afectivo de los empleados.

Zaballa et al. (2021) en su investigación procedimiento con respecto al análisis de la rotación del personal, explican que, refiriéndose a la Gestión de los Recursos Humanos, en ella podemos ver que está orientada a enfoques tradicionales con respecto a su gestión y sus conocimientos; pero existen ciertas trabas entre la complejidad y el dinamismo de las organizaciones que han implementado los

procesos de capital humano con el fin de actuar de manera proactiva. Además, debemos tener en cuenta que siempre existen riesgos en las empresas como la fluctuación o rotación del personal, que puede atentar contra su productividad y vulnera contra la correcta gestión sobre el conocimiento. Se aplicó la metodología que se basó en un procedimiento con respecto al análisis del tema fluctuación laboral que se solicitan para poder analizar todos los elementos que permite ejecutar un estudio en la profundidad de la movilidad laboral y los resultados en cuanto a las diversas perspectivas aplicado en los procesos de la organización; se llega a la conclusión que el procedimiento pro puesto ayuda a destacar la sencilla aplicación para las organizaciones debido a que permite implementar herramientas para la toma de decisiones para la perfección del conocimiento en las empresas y los procesos de gestión del capital humano.

Cosavalente y Jacobo (2021) en su estudio de investigación enfocado a la intención de la rotación del personal y el engagement laboral. Teniendo un objetivo principal de establecer si existe o no relación entre la intención de rotación del personal y el engagement laboral, aplicando una metodología de tipo cuantitativa, correlacional, con diseño no experimental y alcance de tipo transversal; empleó una población de 55 personal administrativo, a ellos se les aplicó el instrumento de cuestionarios. Llegando a los resultados que indican que se encuentra una significativa relación e inversamente proporcional entre la intención de rotación del personal y la engagement laboral. Teniendo como conclusión que se debe realizar capacitaciones para los colaboradores de toda la organización con la finalidad de que aprendan el desarrollo del trabajo en equipo.

Guerrero (2020) al realizar su trabajo de investigación con respecto al nivel de engagement laboral. Cuyo objetivo se enfoca en el estudio de establecer el nivel de Engagement Laboral para los colaboradores de la Gerencia Regional de la Educación de Lambayeque, en el año del 2019 que está localizada en el departamento de Lambayeque. Manteniendo una metodología de tipo aplicada fue de diseño descriptivo, no experimental; teniendo una muestra y población que contenía 73 colaboradores de la entidad. Obteniendo una conclusión de un resultado conforme a un 81% se visualiza que el compromiso o engagement es de nivel "Alto", es aquí donde se indica que los colaboradores se destacan por tener mucho entusiasmo, energía, debido a que su trabajo se caracteriza por ser

inspirador o retador; ello implica que la gran parte tiene un sentimiento de pasión por su trabajo esto conlleva a aplicar estrategias para poder lograr y mantener el cumplimiento de todos los objetivos plasmados por las organizaciones y también de manera personal.

Aliaga (2019) en la investigación que realizó tuvo una influencia con respecto a la rotación del personal, teniendo como objetivo general llegar a poder establecer cuáles fueron los factores que influyen para que se realice la rotación del personal dentro de la compañía Avecitas, aplicándoles un cuestionario hacia el personal, debido a que está enfocado en la función que cumple los fenómenos internos, los cuales son los causantes de que se aplique la rotación del personal. Se aplicó la metodología descriptiva, de diseño no experimental. Se concluye que el resultado principal del trabajo de investigación destaca 10 factores, 2 de ellos influyen de manera adecuada, se tiene en cuenta los factores claves y el resto que son 8 influyen de forma negativa, se visualiza que son factores críticos; pero de los 8, 4 han sido considerados en relación al estudio para llegar a establecer una mejora conforme a la rotación de los trabajadores de la empresa Avecitas.

Calderón (2019) en su trabajo de investigación sobre la rotación del personal en relación al engagement laboral. Teniendo en cuenta que se llegó a plantear como finalidad principal el poder determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el engagement laboral dentro del área administrativa; teniendo una metodología de enfoque hipotético deductivo y cuantitativo; es por esto que se tiene un nivel descriptivo correlacional técnico, y bajo un diseño experimental presentando un corte transversal; conteniendo una población de 70 empleados a quienes se les aplicó un instrumento de encuesta. Trayendo como resultado que se puede visualizar una significativa implicancia con respecto a la prueba de Rho de Spearman debido a que salió menor a 0.05, entonces se ve una relación entre la rotación de los trabajadores con el engagement. Es por esto que se concluye que los desenlaces estadísticos se visualiza unos datos de los 59 encuestados, teniendo la certeza de la aceptación conforme a la hipótesis principal.

Ávila (2019) conforme a la investigación comprende la relación entre la rotación laboral del personal con el engagement, teniendo su objetivo fundamental de llegar a encontrar la conexión entre la intención que tiene la rotación laboral del personal y el engagement conforme a la organización que pertenece al sector

público. El estudio utilizó una metodología de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Así mismo, contó con una población de 328 trabajadores, aplicándoles el instrumento del cuestionario. Es así que se obtiene resultados que permiten visualizar que, si verdaderamente existe una significativa relación entre ambas variables, pero esta es negativa. Finalmente, la conclusión se basa en que se necesita la mejora de los niveles de engagement menores con respecto a los índices que contiene la rotación laboral.

Rodríguez (2022) en su estudio sobre la gestión de engagement en la satisfacción de los colaboradores, planteó como uno de los objetivos determinar la relación que existe entre el engagement laboral y la integración del personal; para ello empleó una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental y transversal. Asimismo, consideró una muestra de 75 participantes de un total de 590 colaboradores, a quienes les aplicó una encuesta para determinar la relación del objetivo. Finalmente, la conclusión a la que arribó fue de que el engagement laboral está relacionado significativamente con la integración de los colaboradores.

A continuación, se describirán las definiciones de la variable Engagement Laboral

Se conoce al engagement laboral, como la fortaleza de la relación emocional y mental que sienten los empleados hacia las labores del trabajo, organización y equipo; así mismo, surgió en los últimos años y se ha visto conforme al ámbito laboral en la primera dimensión. Según William Khan, que fue especialista en el comportamiento organizacional en la década de 1990 y de nacionalidad estadounidense. El estudio se centró en las instituciones o departamentos a cargo de los ciudadanos de escasos recursos que padecen situaciones y enfermedades de peligro. Las propuestas se centraron en aceptar los problemas y proponer soluciones factibles de acuerdo a las situaciones, así como estudios, en los que se empleó el término “engagement” para referirse al estado en el que una persona expresa y manifiesta sus emociones o sentimientos hacia algo que verdaderamente les interesa (Li & Chanchai, 2019).

En cuanto al engagement es posible indicar que es un estado en el que los empleados y miembros de una organización muestran gran energía cuando se encuentran en su lugar de trabajo, demostrando una gran dedicación en lo que

hacen, de igual manera participan en las metas de la organización, de esta manera. te pueden decir que hay armonía y felicidad en el trabajo, lo que lo convierte en un factor positivo para cualquier organización. De igual forma, se considera como un estado anímico positivo, así como la satisfacción, manifestado por los empleados que demuestren dedicación y vigor en las tareas que se les asignan para el resultado de los objetivos de la organización (Arias, Vera, Ramo, & Perez, 2020).

Asimismo, el engagement puede ser conceptualizado como la capacidad de crear relaciones duraderas y sólidas con los usuarios produciendo ese compromiso que se establece entre los consumidores y la marca. Al conocer el usuario, mejores tácticas que pueden instaurarse para que se dé una relación duradera y sólida. El engagement lleguen a medirse diversas maneras, en definitiva, es fundamental aumentar y medir el amor del usuario para la organización (Vallejo, Aja, & Plaza, 2018).

Importancia: Genera compromiso y lealtad con la marca, es decir cada vez que un prospecto interactúa con un contenido específico, fortalece su lealtad hacia la empresa. Además, obtiene la confianza del usuario por tiempo suficiente, lo anterior ocasiona que el cliente potencial confía plenamente en los contenidos, el nombre de la empresa y los rostros que hay detrás. Esto, a la larga, significa tener una base de clientes de la que puedan surgir futuros creadores de contenido y defensores de la marca. De igual forma, genera conversiones; como resultado, el interés eventualmente se reflejará en mayores ventas y ganancias (Groccia, 2018).

Objetivos: Los objetivos de las actividades de compromiso de los empleados, esencialmente, son crear una fuerza laboral comprometida y de alto rendimiento mediante la implementación de estrategias de infraestructura y compromiso de los empleados que respalden mejor a su equipo (Arias y otros, 2020).

Finalidad: Giraldo (2015). Comenta que darse cuenta de esta fuerza laboral comprometida requiere que aborde áreas clave de compromiso de los empleados, implementando estrategias para: Alinear a los empleados con los valores de su empresa, Aumentar la productividad, Mejorar el bienestar, sus condiciones de trabajo, Comprender las actitudes de los empleados, Motivar a los empleados. Cada una de estas seis áreas clave debe utilizarse para abordar y mejorar sus tres objetivos esenciales de participación de los empleados: rendimiento comercial, experiencia del empleado y experiencia del cliente.

Características: (Groccia, 2018). Porque el engagement que se puede definir conforme el nivel de compromiso que tienen los usuarios y consumidores que tienen una marca hasta llegar a la compra de servicios o productos. Satisfacción laboral y profesional: una de las principales características es la satisfacción laboral que comprende una comprometida fuerza laboral; además la personas se siente satisfecha con la carrera y la figura que aumenta su gráfico de carrera que elige quedarse dentro de la organización en un tiempo de periodo no muy extenso. Visualizamos a un empleado insatisfecho cuando se caracteriza por cambiar a cada momento de organización; Mejor desempeño: todos los empleados tienen un compromiso que está relacionado de manera directa con el mejor desempeño. Los empleados tienen un desempeño de una manera única para poder llegar a medir la participación, dedicación y el compromiso que tienen hacia su trabajo. No se pueden interrelacionar entre los factores, en ningún sentido. Entonces, se podría decir que existe una fuerza laboral que no se encuentra activamente o comprometidamente desvinculada.

Clasificación: Entre sus componentes se encuentran una interrelación de forma constante, teniendo también empatía con los valores y una plena confianza, los mensajes y percepciones de los mismos. Esto se entiende que es sostenible, profundas y duraderas basadas en las experiencias de compra sensibles (Arias y otros, 2020).

Elementos: el engagement toma un transcurso de tiempo. Tiene unos resultados que ayudan a la consolidación los cuales son las estrategias, esfuerzos y acciones que están dirigidas a eliminar, cautivar, conquistar los puntos o problemas de ficción (Li & Chanchai, 2019).

Tipos: Sánchez (2018). Comenta sobre la amplitud con respecto al Engagement, de manera especial conforme al entorno digital, que implica un indicador que llega a clasificarse en tipos diversos, como: Customer Engagement: implica un compromiso arista que tiene relación con la interacción o la dinámica de compromiso hacia el cliente durante o a lo largo del tiempo para su ciclo enfocadas en la empresa; Employee Engagement: se halla en los empleados al igual que en los colaboradores; conforme a ello abarca el compromiso humano y afectivo del empleado en relación a la empresa en la que labora; es ahí donde se visualiza la retribución y la relación laboral que está asociada; Engagement en redes sociales:

En el cual se aprecia la posición que se encuentra en las redes debido a que se considera no solo por el tamaño de las comunidades o el número de réplicas, además de ello comprende la aceptación del mensaje, calidad de interacciones y en general la percepción de la audiencia.

Dimensiones: El concepto propuesto por Schaufeli y Bakker (2004), citada en Juárez (2015), mide la variable engagement laboral, explicando que, en el lugar de trabajo, la absorción, dedicación y el vigor de los trabajadores en las funciones conforme a las funciones que desempeñan en una institución específica son atributos importantes.

Vigor: la dimensión actual hace mención a los niveles elevados de resistencia y energía mental del trabajador al ejecutar todas las actividades de su empresa, a pesar de que se enfrenta a diversas dificultades. Dicho de otra manera, el vigor se refiere a la energía en contraposición a la agonía o el agotamiento, porque lo que se demuestra es la voluntad y la perseverancia en ejercer mejor en la institución (Forja-Pena, 2022).

Dedicación: abarca el compromiso laboral del empleado, así como los sentimientos y emociones de entusiasmo, trascendencia, desafío, motivación y el orgullo por las actividades que realiza. Dicho de otro modo, mencionar la palabra dedicación es contraria al cinismo, porque se define como un elevado nivel de repercusión en el orgullo y el trabajo por la empresa, así como por las actividades realizadas por el empleado (Martin & Bollinger, 2018).

Absorción: implica una presencia de la alta concentración de trabajadores dentro de la organización. Es la sensación de ver al tiempo pasando de manera rápida dentro de la corporación y que hay una leve dificultad para apartar todas las tareas que se están realizando durante ese instante porque es agradable; esto quiere decir, que es difícil desconectarse porque está experimentando sentimientos de disfrute y logro (Perkmann, Salandra, Tartari, Mckelvey, & Hughes, 2021).

Seguidamente se describen las definiciones de la segunda variable Rotación Personal

Conforme a la rotación laboral se puede definir como reflejo en el cual incide en cuanto al flujo que es generado dentro de una empresa con respecto al personal, cuando sucede el cambio de puesto del colaborador debido a una sanción o promoción, retiro o permanencia; es por esto que el trabajador puede decidir por

orden de la organización o forma voluntaria, ciertamente es inevitable que al rotar personal surja un desequilibrio económico porque se incurrirá en costes de selección y contratación de empleados, tanto por análisis y selección como por su tiempo; entendiéndose que las salidas de manera repentina también provocan desequilibrios en las áreas afectadas, es por esto que sucede un retraso en los procesos así como ascensos o promociones que quedan paralizados, desmotivando a los trabajadores que están cualificados Grados (2013).

La rotación laboral se convertirá en un dispositivo de promoción, salida, ingreso y renuncia de los empleados en un tiempo determinado. De acuerdo a la escala de rotación, el nivel bajo es un indicador que expresa que tan despacio se está dando el crecimiento personal y aumenta el envejecimiento personal. Además, si el índice de rotación es de nivel alto, así mismo los empleados están insatisfechos o no se están alineando según lo esperado por los ejecutivos de la empresa, lo que resulta en renuncias o despidos (Beccaria & Maurizio, 2020).

La rotación personal es un cambio en el número de personas que se jubilan y las que se incorporan a un lugar de trabajo. Este término se usa con frecuencia en el lugar de trabajo, particularmente en el área sobre los recursos humanos, donde el énfasis en cuanto a administrar el movimiento o flujo de trabajadores dentro de una organización, coordinando la indicaciones o evaluación que debe realizar en conjunto con los trabajadores para que se involucren, y logren maximizar su efectividad de las facultades y capacidades que cooperan en llegar a lograr las metas previstas (Lopez, 2020).

Importancia: dentro de la rotación laboral permite que empiecen nuevas responsabilidades y un cambio de ambiente, pero este implica un desafío para el colaborador debido a que debe adaptarse y aprender, esto permite llegar a disminuir el agotamiento, aburrimiento, y por el contrario aumenta la productividad y motivar a los empleados (Pacheco y Esquivel, 2017).

Objetivos: (Beccaria & Maurizio, 2020). La rotación de puestos es un enfoque de gestión bien planificado que es beneficioso tanto para los empleados como para la dirección. Los principales objetivos de la rotación de puestos son: Probar las habilidades y competencias de los empleados: Probar y analizar las competencias y habilidades de los empleados y luego asignarles el trabajo en el que sobresalen es una de las funciones principales del proceso de rotación de puestos. Se hace

moviéndolos a diferentes trabajos y asignaciones y determinando su competencia y aptitud. Colocarlos en lo que son mejores aumenta su productividad en el trabajo; Desarrollo de una gama más amplia de experiencia laboral: los empleados, por lo general, no quieren cambiar su área de operaciones. Una vez que comienzan a realizar una tarea específica, no quieren salir de su zona de confort. A través de la rotación de puestos, los gerentes los preparan con anticipación para tener una gama más amplia de experiencia laboral y desarrollar diferentes habilidades y competencias. Es necesario para el desarrollo integral de un individuo. Junto con esto, entienden los problemas de varios departamentos y tratan de ajustarse o adaptarse en consecuencia.

Finalidad: Es importante saber que se puede transferir los conocimientos, competencias específicas y las habilidades, esto genera una positividad para el crecimiento de los colaboradores de las compañías. Existe una rotación de los profesionales, y una nueva alternativa de desarrollar las habilidades dentro del área de Recursos Humanos a otros departamentos y dentro de ello se aplica la rotación de los colaboradores en el departamento de RR. HH (León, 2014).

Características: Garza (2021). La rotación laboral se clasifica en: Rotación interna: la desvinculación no existe entre la empresa y el empleado; esto quiere decir que el empleado puede llegar a cambiar el puesto de trabajo; Rotación externa: Cuando se sale o entra el empleado; esto quiere decir, en donde existe la vinculación o desvinculación de una empresa y el trabajador.

Tipos: Cortés (2018) sostiene en su libro, que existen los siguientes tipos: Rotación deseable: cuando surge una rotación se debe considerar que debe ser deseable cuando una organización pierde o despide a los empleados debido a que los excluye por su bajo rendimiento y se terminan sustituyendo por la contratación de un personal nuevo. Muchos empleados no comparten este tipo de proceso, pero es fundamental seguir teniendo el impulso continuo en la organización; Rotación indeseable: existe una rotación que es indeseable debido a que es generado porque se produce cuando la organización llega a perder a sus empleados que tienen un buen rendimiento. Es por esto que algunos empleados si dejan un impacto más destacado que otros, así que es difícil de reemplazar.

Posteriormente se describirán las dimensiones de diferentes autores

Satisfacción laboral: refiere los sentimientos negativos que el empleado tiene en su propio negocio. Estos comportamientos surgen conforme a las posibilidades o condiciones de la compañía en la que realizan sus labores diarias. Asimismo, su personalidad, pues la capacidad de un trabajador para enfrentar los desafíos puede llevar a la depresión, trayendo como consecuencia diversas situaciones para la productividad de la institución (Toledo, 2019).

Remuneración: el sueldo es la compensación en términos monetarios que recibe un colaborador por la consecución de las labores encomendadas dentro de una compañía. Algunos casos, el trabajador no se siente completamente satisfecho con el monto recibido ya que este, en comparación con otras organizaciones, proporciona un mejor (alto) salario por desarrollar funciones similares. El ingreso es relativamente variable en el sector privado porque está fuertemente influenciado por las líneas salariales de la organización. El salario debe estar acorde con la presente situación económica que atraviesa un gobierno, ya que está determinado no solo por el favoritismo de los colaboradores, sino también por el equilibrio financiero del país (Triana & Rada, 2022).

Integración del colaborador: es fundamental que el colaborador asimile e identifique con la cultura organizacional y todas las características que se le exigen para que muestre una actitud de un colaborador comprometido con la organización. Como resultado, si un colaborador no cuenta con la debida atención e información de sus jefes directos, puede haber deficiencias en el desempeño e insatisfacción por parte del empleado que no se siente como un miembro importante de la organización (Beltran, 2019).

Rotación interna: hace mención al movimiento de trabajadores que se genera dentro de la misma organización mediante: avances, promociones e incluso degradaciones. Si no hay movimiento interno gestionado por el área encargada, generará una débil expectativa por parte del empleado, lo cual generará insatisfacción con la organización y deseo de irse (Othaman, Sakher, & Haifa, 2022).

### III. METODOLOGÍA

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

Tipo: Se estableció como aplicada, debido a que tiene como finalidad plantear soluciones a un problema en específico y de acuerdo a ello, enriquecer las teorías propuestas con nuevas deducciones a partir de los hallazgos obtenidos Rojas (2019).

Diseño: Se dispuso, No experimental. Debido a que no se desarrolla sin que fuere manipulada una variable estudiada. Para Hernández y Mendoza (2018) constituyen investigaciones en las que no es manipuladas de forma libre las variables para la confirmación de las influencias en otras. Lo realizado en estos estudios, es la observación de fenómenos en naturales medios que ocurren.

Se contó con un enfoque cuantitativo: referenciando informes recogidos, que fueron procesados estadísticamente. Pereyra (2020) sostiene que estos estudios, forman parte de un sistema de fenómenos diversos, que se analizan por estadísticas técnicas.

Asimismo, la investigación fue del nivel correlacional. Para Behar (2016) una correlacional investigación es un método de tipo no experimental en el que es medida las variables. Entendiéndose y evaluándose las estadísticas relaciones sin que participe influencias de algún concepto extraño.

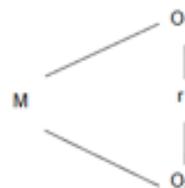
Donde:

$M$  = Muestra

$O_1$  = Engagement

$O_2$  = Rotación de personal

$r$  = relación entre las variables



### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Engagement Laboral

Definición Conceptual:

Para Li & Chanchai (2019) Se define como la fuerza de la conexión mental y emocional que los empleados sienten hacia el trabajo que realizan, sus equipos y su organización. El término “engagement” se refiere al comportamiento en el que un individuo expresa sus sentimientos, dudas y emociones a lo que verdaderamente le interesa.

Definición Operacional:

El engagement laboral se compone de las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Dicha variable se mide mediante una escala Likert compuesta por las opciones: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces y casi siempre.

Dimensiones:

Vigor

Indicadores

- Energía
- Fuerza
- Ganas

Dedicación

Indicadores

- Entusiasmo
- Orgullo

Absorción

Indicadores

- Concentración
- Conexión

Escala de medición: Ordinal

Variable: Rotación del Personal

Definición Conceptual:

Para Grados (2013) las rotaciones de trabajadores muestran los flujos que son producidos como parte de organizaciones respecto a los trabajadores, siendo de forma que los colaboradores cambien sus puestos, debido a promociones o sanciones, que permanezca o se retire un trabajador voluntariamente o por órdenes.

Definición Operacional:

La versátil rotación del personal se compone de las dimensiones satisfacción laboral, remuneración, integración del trabajador y rotación interna. Esta variable se mide mediante una escala Likert compuesta por las opciones: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces y casi siempre.

Dimensiones:

Satisfacción laboral

Indicadores

- Clima del equipo de trabajo
- Nivel de efectividad
- Rendimiento
- Compenetración
- Crecimiento

Remuneración

Indicadores

- Beneficios
- Capacitaciones
- Oportunidades
- Mercado laboral
- Expectativas

Integración del Trabajador

Indicadores

- Nivel de profesionalismo
- Nivel de pertenencia
- Grado de relación

Rotación interna

Indicadores

- Transferencias
- Promociones
- Democión

Escala de medición: Ordinal

### **3.3. Población y muestra**

Población: En cuanto a la población, estuvo conformada por 35 trabajadores, de la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca. Niño (2019) indican que las poblaciones son definidas como conjuntos que se componen por cada elemento que presente similares características, pudiendo ser individuos, hechos u materiales. Pudiendo identificarse las específicas áreas de intereses con los fines que se estudian. Como los inclusivos criterios, que se consideran en los sujetos que se encuentra en planillas, los criterios de exclusión empleado, es personal que haya cesado antes de la aplicación del instrumento, personal mayor de 65 años.

Criterio de inclusión: Se consideró a todos los trabajadores de la empresa Proyectos y Construcciones SRL.

Criterio de exclusión: No se excluyó a ningún trabajador.

Muestra: Fue considerada al total de población, siendo mínima, teniendo un total de de 35 administrativos colaboradores de empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca. Martínez (2021) es definida las muestras definiéndose como proporciones que componen las poblaciones de estudio, presentando de forma clara postulados que se necesitan para los estudios y no crear confusiones. Las probabilísticas muestras por conveniencia. Niño (2019) señala que en el muestro probabilístico los participantes tienen igual oportunidad ser elegidos, donde la aplicación de fórmulas y un programa que calcula los tamaños de las muestras se conoce como aleatorios muestreos.

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

Técnicas: En investigaciones técnicas utilizados fue la encuesta. Teniéndose una técnica encuesta de recoger la data que presenta como fines a las búsquedas de recopilación de percepciones de individuos acerca de los temas que se investigan, permitiendo inferencias para tomar decisiones (Hernández & Mendoza, 2018).

Instrumentos: En investigaciones presentes, son aplicados instrumentos del cuestionario para la medición de estas variables. Acerca de las variables engagement, será utilizada la Escala de “Utrecht Work Engagement Scale” UWES-17 desenvuelta por Schaufeli et al. (2002), el instrumento compuesto por 17 ítems en escalas de Likert, con alternativas para responder. Acerca a las variables

rotación personal, los cuestionarios se componen por ítems en escalas de Likert, con alternativas de respuestas.

Validez: Referente a la validez del instrumento, la misma se compone del grado en el que el instrumento en verdad mide la variable del estudio. En este sentido tenemos la validez del contenido, la validez de criterios y la validez de constructo. El contenido es válido en tanto el nivel de instrumentos reflejados en específicos dominios de contenidos que son medidos; acerca de las validaciones de criterios que establecen validaciones en medición instrumental en comparaciones con criterios externos que buscan realizar mediciones, Finalmente, el constructo es válido, lo explica los teóricos modelos empíricos que sobresalen de las variables (Rodríguez y otros, 2020). La validez de ambos instrumentos es emitida por expertos en el tema quienes miden diversas categorías en cuanto a la validez del contenido, la validez de criterios y la validez de constructo.

Confiabilidad: En cuanto a la Escala de “Utrecht Work Engagement Scale” UWES-17 planteada por Schaufeli et al. (2002) citada en (Occupational Health Psychology Unit’ Utrecht University, M O1 O2 r 43 2011). Esta escala presenta estudios variados en escalas internacionales para la determinación de confiabilidad instrumental, ubicándose los coeficientes de 0.77, 0.73 y 0.89 de fiabilidad de alfa de Cronbach; para la dimensión vigor, dedicación y absorción; respectivamente.

### **3.5. Procedimientos:**

El estudio, comprenderá los procedimientos de solicitar permisos a la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, para aplicar instrumentos, al obtenerse se conversa con los administrativos colaboradores, para la aplicación del instrumento que recolecta datos. Los datos que se obtengan, procesaron en un estadístico software SPSS 27, para posteriormente analizar las actuales situaciones del engagement y la rotación del personal. Seguido de ello, se diseñará la presentación de los resultados, las recomendaciones y resultados.

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

Será empleado el software IBM SPSS 27 en español, del que se obtuvo descriptivos estadísticos, compuestos por tablas de figuras y frecuencias, después mediante los inferenciales análisis mostraron hallazgos encontrados para el detalle

de conclusiones. Análisis descriptivo: El análisis descriptivo hace referencia a las descriptivas técnicas para el procesamiento de informaciones que fueron recogidas al aplicar los cuestionarios, para tabular los datos mediante el programa SPSS 2017. Habiendo terminado la tabulación, será aplicado el informático programa indicado a fin de construir gráficos y tablas, por los cuales se explicará los resultados obtenidos en la investigación (Sains, 2019). Análisis inferencial: El análisis contiene la aplicación de programas de análisis estadístico tales como el SPSS Versión 27 con la finalidad de realizar comprobaciones de que existe vínculos entre variables que se estudian, en tanto las estadísticas pruebas de “Rho de Spearman” se aplican (Behar, 2016).

### **3.7. Aspectos éticos:**

En cuanto al ético aspecto, se destacaron disposiciones que se establecieron en la normativa de la Universidad, a lo largo del desarrollo del estudio se tuvo presente respetar las propiedades intelectuales, adecuado uso de fuentes informativas, proteger las identidades de los que participan y salvaguardar sus datos; también se aplicó la guía para elaborar los informes con cuantitativo enfoque siendo seguidas y respetadas, citándose a cada autor que fue referenciado, aplicando normativa APA 7.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se procede con los resultados de acuerdo a nuestra investigación

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación del engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**Tabla 1**

*Tabla cruzada entre engagement laboral y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Engagement Laboral	Deficiente	17.1%	11.4%	2.9%	31.4%	R de Pearson 0,454 Sig. (bilateral) 0,006
	Regular	2.9%	20.0%	11.4%	34.3%	
	Óptimo	5.7%	8.6%	20.0%	34.3%	
Total		25.7%	40.0%	34.3%	100.0%	

**Nota:** Por lo que refiere la tabla 01, para determinar el coeficiente de la prueba de la hipótesis específica 01, se aplicó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión satisfacción laboral con un 0.454, comprobando con el resultado, que existe un grado de correlación media, es por ello que se afirma la relación directamente proporcional entre el engagement laboral y la satisfacción laboral.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis específica 01, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, donde el valor de su Sig. Bilateral es 0.006 y tomando en consideración la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, evidenciando una correlación positiva media, puesto que en el porcentaje obtenido en la tabla cruzada se determinó que el engagement laboral influye de forma regular a óptima con la dimensión satisfacción laboral con un 20.0%.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación del engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**Tabla 2**

*Tabla cruzada entre engagement laboral y remuneración*

		Remuneración			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Engagement Laboral	Deficiente	17.1%	11.4%	2.9%	31.4%	R de Pearson
	Regular	8.6%	17.1%	8.6%	34.3%	0,657
	Óptimo	0.0%	5.7%	28.6%	34.3%	Sig. (bilateral)
Total		25.7%	34.3%	40.0%	100.0%	0,000

**Nota:** Por lo que refiere la tabla 02, para determinar el coeficiente de la prueba de la hipótesis específica 02, se aplicó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión remuneración con un 0.657, comprobando con el resultado, que existe un grado de correlación media, es por ello que se afirma la relación directamente proporcional entre el engagement laboral y la remuneración.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis específica 02, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, donde el valor de su Sig. Bilateral es 0.000 y tomando en consideración la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, evidenciando una correlación positiva media, puesto que en el porcentaje obtenido en la tabla cruzada se determinó que el engagement laboral influye de forma óptima con la dimensión remuneración con un 28.6%.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación del engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre engagement laboral e integración*

		Integración			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Engagement Laboral	Deficiente	20.0%	8.6%	2.9%	31.4%	R de Pearson 0,587 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	5.7%	14.3%	14.3%	34.3%	
	Óptimo	2.9%	5.7%	25.7%	34.3%	
Total		28.6%	28.6%	42.9%	100.0%	

**Nota:** Por lo que refiere la tabla 03, para determinar el coeficiente de la prueba de la hipótesis específica 03, se aplicó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión integración con un 0.587, comprobando con el resultado, que existe un grado de correlación media, es por ello que se afirma la relación directamente proporcional entre el engagement laboral y la integración.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis específica 03, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, donde el valor de su Sig. Bilateral es 0.000 y tomando en consideración la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, evidenciando una correlación positiva media, puesto que en el porcentaje obtenido en la tabla cruzada se determinó que el engagement laboral influye de forma óptima con la dimensión integración con un 25.7%.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación del engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

**Tabla 4**

*Tabla cruzada entre engagement laboral y rotación interna*

		Rotación interna			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Engagement Laboral	Deficiente	14.3%	14.3%	2.9%	31.4%	R de Pearson 0,510 Sig. (bilateral)
	Regular	14.3%	11.4%	8.6%	34.3%	
	Óptimo	2.9%	5.7%	25.7%	34.3%	
Total		31.4%	31.4%	37.1%	100.0%	0,002

**Nota:** Por lo que refiere la tabla 04, para determinar el coeficiente de la prueba de la hipótesis específica 04, se aplicó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión rotación interna con un 0.510, comprobando con el resultado, que existe un grado de correlación media, es por ello que se afirma la relación directamente proporcional entre el engagement laboral y la rotación interna.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis específica 04, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, donde el valor de su Sig. Bilateral es 0.002 y tomando en consideración la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, evidenciando una correlación positiva media, puesto que en el porcentaje obtenido en la tabla cruzada se determinó que el engagement laboral influye de forma óptima con la dimensión rotación interna con un 25.7%.

**Objetivo general:** Determinar la relación existente entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre engagement laboral y rotación interna*

		ROTACIÓN DEL PERSONAL			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
ENGAGEMENT LABORAL	Deficiente	20.0%	8.6%	2.9%	31.4%	R de Pearson
	Regular	11.4%	14.3%	8.6%	34.3%	0,638
	Óptimo	0.0%	8.6%	25.7%	34.3%	Sig. (bilateral)
Total		31.4%	31.4%	37.1%	100.0%	0,001

**Nota:** Por lo que refiere la tabla 05, para determinar el coeficiente de la prueba de la hipótesis general, se aplicó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y la rotación del personal con un 0.638, comprobando con el resultado, que existe un grado de correlación media, es por ello que se afirma la relación directamente proporcional entre el engagement laboral y la rotación interna.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis general, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, donde el valor de su Sig. Bilateral es 0.001 y tomando en consideración la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, evidenciando una correlación positiva media, puesto que en el porcentaje obtenido en la tabla cruzada se determinó que el engagement laboral influye de forma óptima con la rotación del personal con un 25.7%.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se discuten los principales hallazgos analizados en otros antecedentes de acuerdo a los objetivos e hipótesis descritos.

En relación al objetivo general, la prueba estadística aplicada de Pearson fue de utilidad para el estudio, alcanzando una correlación bilateral entre las variables engagement laboral y rotación del personal de 0.638, afirmando la existencia de un grado de correlación positiva media, siendo una relación directamente proporcional entre el engagement laboral y rotación del personal. Para la hipótesis general, de la misma forma la prueba estadística aplicada de Pearson muestra el resultado, donde el Sig. Bilateral es de 0.001 y por medio de la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se determinaron el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva media. De acuerdo a los resultados encontrados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Guerrero (2019), ya que en su artículo de engagement laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de la Educación, Lambayeque, teniendo en cuenta que se llegó a plantear como finalidad principal, establecer el nivel de engagement laboral de los colaboradores de la entidad; teniendo una metodología de diseño descriptivo, no experimental; conteniendo una muestra de 73 colaboradores a los cuales se les aplicó un instrumento de encuesta. Trayendo como resultado que un 81% mantiene un alto nivel de engagement laboral, entonces se aprecia que los colaboradores se destacan por contener mucho entusiasmo, vigor y energía. Asimismo, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Zaballa et al. (2021) ya que, en su investigación enfocada al procedimiento para el análisis de la rotación del personal, Cuba, planteó el objetivo de diseñar un procedimiento que brinde soporte al estudio de la rotación del personal; teniendo una metodología basada en un procedimiento con respecto al análisis del tema fluctuación laboral que se solicitan para poder analizar todos los elementos que permite ejecutar un estudio en la profundidad de la movilidad laboral. Se llega a la conclusión que el procedimiento propuesto ayuda a destacar la sencilla aplicación para las organizaciones debido a que permite implementar herramientas para la toma de decisiones para la perfección del conocimiento en las empresas y los procesos de gestión del capital humano. Aporte. De acuerdo a la

correlación alta entre el engagement y rotación, se sugiere plantear estrategias de mejora en el engagement laboral para disminuir la rotación del personal.

En relación al objetivo específico 01, la prueba estadística aplicada de Pearson fue de utilidad para el estudio, alcanzando una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión satisfacción laboral de 0.454, afirmando la existencia de un grado de correlación positiva media, siendo una relación directamente proporcional entre el engagement laboral y dimensión satisfacción laboral. Para la hipótesis específica 01, de la misma forma la prueba estadística aplicada de Pearson muestra el resultado, donde el Sig. Bilateral es de 0.006 y por medio de la regla ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se determinaron el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva media. De acuerdo a los resultados encontrados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Rodríguez (2022), ya que en su tesis gestión de engagement en la satisfacción de los colaboradores, cuyo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el engagement laboral y la dimensión integración del personal, en su metodología la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y transversal. Utilizando una muestra de 75 participantes para encuestar, de un total de 590 colaboradores, los resultados fueron favorables obteniendo un Rho de Spearman entre la variable engagement laboral con la dimensión integración de 64.7 ( $\text{Sig. } 0.045 \leq 0.05$ ), esto da a entender que el engagement laboral si influye significativamente en la dimensión integración. Aporte. De acuerdo a la correlación obtenida entre el engagement laboral y satisfacción laboral se sugiere mejorar el engagement laboral para que incremente la satisfacción de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 02, la prueba estadística aplicada de Pearson fue de utilidad para el estudio, alcanzando una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión remuneración de 0.657, afirmando la existencia de un grado de correlación positiva media, siendo una relación directamente proporcional entre el engagement laboral y dimensión satisfacción laboral. Para la hipótesis específica 02, de la misma forma la prueba estadística aplicada de Pearson muestra el resultado, donde el Sig. Bilateral es de 0.000 y por medio de la regla ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se determinaron el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo en cuenta la existencia de una

relación positiva media. Lo cual se contrasta con lo indicado por los autores Li & Chanchai (2019) quien indica que el engagement laboral es la fortaleza de la relación emocional y mental que sienten los empleados hacia las labores del trabajo y que, además, se refiere al estado en el que una persona expresa y manifiesta sus emociones o sentimientos hacia algo que verdaderamente les interesa. Asimismo, esta variable está relacionada con la remuneración lo cual los autores Triana & Rada (2022) mencionan que se conoce a la remuneración como la compensación monetaria que recibe un trabajador por el desempeño de sus funciones en una organización. Aporte. De acuerdo a la correlación obtenida se sugiere determinar adecuadamente la remuneración de los colaboradores para que maximice el engagement de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 03, la prueba estadística aplicada de Pearson fue de utilidad para el estudio, alcanzando una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión integración de 0.587, afirmando la existencia de un grado de correlación positiva media, siendo una relación directamente proporcional entre el engagement laboral y dimensión integración. Para la hipótesis específica 03, de la misma forma la prueba estadística aplicada de Pearson muestra el resultado, donde el Sig. Bilateral es de 0.000 y por medio de la regla ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se determinaron el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva media. Lo cual se contrasta con lo indicado por los autores Arias, Vera, Ramo, & Pérez (2020) quienes mencionan que el engagement laboral es un estado anímico positivo, así como la satisfacción, manifestado por los empleados que demuestren dedicación y vigor en las tareas que se les asignan para el logro de los objetivos de la empresa. Asimismo, esta variable está relacionada con la integración lo cual el autor Beltran (2019) sostiene que es fundamental para que el colaborador asimile y se identifique con la cultura organizacional y todos los atributos que se le exigen para que muestre el comportamiento de un colaborador comprometido con la empresa. Aporte. De acuerdo a la correlación obtenida se sugiere realizar una integración de los colaboradores para que maximice el engagement de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 04, la prueba estadística aplicada de Pearson fue de utilidad para el estudio, alcanzando una correlación bilateral entre la variable engagement laboral y dimensión rotación interna de 0.510, afirmando la existencia de un grado de correlación positiva media, siendo una relación directamente proporcional entre el engagement laboral y dimensión rotación interna. Para la hipótesis específica 04, de la misma forma la prueba estadística aplicada de Pearson muestra el resultado, donde el Sig. Bilateral es de 0.000 y por medio de la regla ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se determinaron el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva media. Lo cual se contrasta con lo indicado por los autores Vallejo, Aja, & Plaza (2018) quienes mencionan que el engagement laboral puede ser definido como la capacidad de generar relaciones duraderas y sólidas con los usuarios produciendo ese compromiso que se establece entre los consumidores y la marca. Asimismo, esta variable está relacionada con la rotación interna, quien Othaman, Sakher & Haifa (2022) argumentan que se refiere al movimiento de empleados dentro de la misma organización a través de avances, promociones e incluso degradaciones y que, de no existir movimiento interno gestionado por el departamento de recursos humanos, habrá poca expectativa por parte del empleado, lo que generará insatisfacción con la organización y deseo de irse. Aporte. De acuerdo a la correlación obtenida se sugiere realizar una adecuada rotación interna de los colaboradores para que maximice el engagement laboral.

## VI. CONCLUSIONES

A continuación, se exponen las conclusiones de acuerdo a los objetivos de investigación establecidos:

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye la existencia de una correlación media entre el engagement laboral y la rotación del personal, dónde se aplicó la prueba estadística R de Pearson y se obtuvo una correlación bilateral de 0.638. Asimismo, al encontrar un Sig. Bilateral de 0.001 se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se concluye que existe una correlación media entre el engagement laboral y la satisfacción laboral, dónde se aplicó la prueba estadística R de Pearson y se obtuvo una correlación de 0.454. Asimismo, al encontrar un Sig. Bilateral de 0.006 se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se concluye que existe una correlación media entre el engagement laboral y la remuneración, dónde se aplicó la prueba estadística R de Pearson y se obtuvo una correlación de 0.657. Asimismo, al encontrar un Sig. Bilateral de 0.006 se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluye que existe una correlación media entre el engagement laboral y la integración, dónde se aplicó la prueba estadística R de Pearson y se obtuvo una correlación de 0.587. Asimismo, al encontrar un Sig. Bilateral de 0.000 se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.
5. De acuerdo al cuarto y último objetivo específico, se concluye que existe una correlación media entre el engagement laboral y la rotación interna, dónde se aplicó la prueba estadística R de Pearson y se obtuvo una correlación de 0.510. Asimismo, al encontrar un Sig. Bilateral de 0.000 se rechazó directamente la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Respecto al objetivo general, se recomienda a la gerencia de la empresa implementar estrategias de engagement laboral basadas en el modelo IML, realizando actividades de involucramiento, motivación y construcción de relaciones sólidas entre compañeros de trabajo; generando en los colaboradores un sentido de logro, orgullo y respeto mutuo que impulse la lealtad a largo plazo y, por ende, reduzca la rotación del personal.
2. Respecto al primer objetivo específico, se recomienda implementar un programa de reconocimiento al trabajador del mes y mostrar a los empleados que los jefes directos realmente se preocupan por el bienestar de ellos, pues muchas investigaciones y artículos evidencian de que aquellas estrategias son efectivas para aumentar la satisfacción laboral de los empleados, puesto que a futuro recibirán beneficios como: mejor status, mejores condiciones laborales y satisfacción por la empresa.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se recomienda implementar un programa de incentivos, asegurándose de que la compensación de los empleados sea competitiva y de que exista un sistema claro para las promociones, de modo que los empleados nunca tengan que preguntarse cuándo estará en el horizonte su próximo aumento salarial.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se recomienda ofrecer oportunidades de aprendizaje y educación continua, crear un entorno de trabajo transparente y fomentar un sentido de comunidad de trabajo en equipo, todo ello con la intención de que el colaborador asimile e identifique la cultura organizacional y todos los atributos que se le exigen para que muestre el comportamiento de un colaborador comprometido con la empresa.
5. Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, se recomienda implementar planes de promoción y ascensos, realizando un adecuado movimiento de empleados dentro de la misma organización a través de avances, promociones e incluso degradaciones, puesto que, si no hay movimiento interno gestionado por el departamento de recursos humanos, habrá poca expectativa por parte del empleado, lo que generará insatisfacción con la organización y deseo de irse.

## REFERENCIAS:

- Arias, D., Vera, M., Ramo, T., & Perez, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>
- Avila, A. (2019). *Engagement y la intención de rotación laboral del personal en una organización del sector público*. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9413/AVILA\\_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9413/AVILA_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59459562/Antiguedad-en-el-empleo-y-rotacion-laboral-en-America-Latina20190530-22879-lx9an3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1658975459&Signature=RocOp9Y-EgOLUp17IBdz8L~JHm3ugk42arYLD0jDL~PdtlIGDEHtXkykNuBv~LlkoymYKuAOeW>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(2), 171-204. doi:<https://doi.org/10.1111/ilrs.12160>
- Behar, D. (2016). *Metodología de la Investigación* (8va ed.). Bogotá: Shalom.
- Beltran, J. (2019). Variables predictivas de la rotación laboral en la empresa. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 1(5), 64-79. doi:<https://cienciasadmvasyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/218/244>
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L., & Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 77-88. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*.
- Calderon, E. (2019). *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43054/Calder%c3%b3n\\_AEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43054/Calder%c3%b3n_AEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cosavalente, K., & Jacobo, C. (2021). *Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa programa de capacitación y formación docente*. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8123/1/REP\\_KAREN.COSVALENTE\\_CRISTEL.JACOBO\\_ENGAGEMENT.LABORAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8123/1/REP_KAREN.COSVALENTE_CRISTEL.JACOBO_ENGAGEMENT.LABORAL.pdf)

- Díaz, F., & Carrasco, M. (2020). Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo -Familia. *Psicología desde el Caribe*, 39(1), 1-41. doi:[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lang=es)
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. doi:<file:///C:/Users/SONY/Downloads/Dialnet-ElDesempenoLaboralElIntencionDeRotacionDeLosTrabaja-7878912.pdf>
- Forja, T. (2022). Engagement de los ministerios de sanidad español, inglés y alemán en TikTok. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas Ago*, 2(36), 173 - 194. doi:<https://doi.org/10.17163/uni.n36.2022.07>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 305-316.
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. doi:[https://books.google.com.pe/books?id=Dff9CAAQBAJ&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=Dff9CAAQBAJ&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Groccia, J. (2018). What Is Student Engagement? *New Directions for Teaching and Learning*, 18(154), 11-20. doi:<https://doi.org/10.1002/tl.20287>
- Han, L., & Yue, J. (2022). Study of commitment to recreational sports in chinese urban residents. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 28(4), 306 - 310. doi:[https://doi.org/10.1590/1517-8692202228042021\\_0294](https://doi.org/10.1590/1517-8692202228042021_0294)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. doi:<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211/68126>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica. *Revista de Psicología Liberabit*, 21(2), 187-194. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124002.pdf>
- Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, 36(93), 119-140. doi:<https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v36n93/2448-6655-ane-36-93-119.pdf>

- Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *análisis económico*, 36(93), 119-140. doi:<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Li, S., & Chanchai, B. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. doi:10.5296/ijhrs.v9i1.14167
- Lima, D., Shuguli, C., & Mantilla, K. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa. *Uniandes Episteme*, 7(1), 30-44. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298221.pdf>
- Lopez, E. (2020). Aportes para el análisis de la rotación laboral tecno informacional. *Revista Hipertextos*, 8(13), 151-186. doi:<https://doi.org/10.24215/23143924e013>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 77-89.
- Maldonado, J., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). *El engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima*. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Maestria_2018.pdf)
- Marquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa electrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Martin, F., & Bollinger, D. (2018). Engagement Matters: Student Perceptions on the Importance of Engagement Strategies in the Online Learning Environment. *Online Learning*, 22(1), 205-222. doi:10.24059/olj.v22i1.1092
- Martínez, H. (2021). *Metodología de la investigación*. CENGAGE. ISBN: 978- 607 - 526 - 668 - 8.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. 2a Edición .
- Observatorio de recursos humanos. (2022). *El engagement de los empleados, indicador crucial de la salud y resiliencia de la organización*. <https://www.observatoriorh.com/?s=engagement>
- Othaman, A., Sakher, S., & Haifa, A. (2022). Enfoque de rotación de personal de trabajo en enfermeras. *Texto & Contexto Enfermagem*, 31(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2020-0689>

- Pérez, J., & Pédraza, X. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *SIGNOS, investigación en sistemas de gestión*, 37-53.
- Perkmann, M., Salandra, R., Tartari, V., Mckelvey, M., & Hughes, A. (2021). Academic engagement: A review of the literature 2011-2019. *Research Policy*, 50(1), 1-20. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104114>
- Rodriguez, C., Breña, J., & D., E. (2020). *las variables en la metodología de la investigación científica* (Vol. I). Mexico. [https://books.google.com.pe/books?id=5jFJEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=investigacion+cientifica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjy14iO2\\_j3AhUtvJUCHdLDDGMQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5jFJEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=investigacion+cientifica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjy14iO2_j3AhUtvJUCHdLDDGMQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false)
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. doi:<http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/35/35>
- Sains, M. (2019). *Metodología para la evaluación*. Obtenido de [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4889/Tema\\_3\\_metodologia\\_para\\_la\\_evaluacion.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4889/Tema_3_metodologia_para_la_evaluacion.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2044). *Utrecht Work Engagement Scal*. Obtenido de [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)
- Toledo, F. (2019). Rotación laboral de Estroberos Forestales. *Rev Ergon Invest Desar*, 1(1), 81-99. doi:[http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/1280/1928](http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1280/1928)
- Triana, A., & Rada, A. (2022). *Incidencia de los planos de compensación y beneficio en la rotación laboral de la organización Norpack*. doi:[http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/10114/Incidencia\\_Planes\\_Compensaci%3%b3n\\_Beneficio\\_Rotaci%3%b3n\\_Laboral\\_Organizaci%3%b3n\\_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/10114/Incidencia_Planes_Compensaci%3%b3n_Beneficio_Rotaci%3%b3n_Laboral_Organizaci%3%b3n_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valentim, M., Bins, I., & Brandelli, A. (2022). Engagement, deiberation and information: How students think about democracy. *Applied Social Sciences*, 4(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4381>
- Vallejo, M., Aja, J., & Plaza, J. (2018). Estrés percibido en estudiantes universitarios: influencia del burnout y del engagementacadémico. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 9(1), 220-236. doi:<https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2558/2234>
- Yisela, A., Trujillo, M., & Herrera, L. (2021). Enhancing Language Learning Engagement through Critical Literacy Practices. *Lenguaje*, 50(1), 37-65. doi:<https://doi.org/10.25100/lenguaje.v50i1.11085>

- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal . *ACADEMO*, 8(1), 29-41. doi:<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/429/392>
- Zaballa, P., Addafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo*, 8(1), 29-41. doi:<https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zavala, C., & Claros, V. (2021). *El engagement laboral y su relación con la rotación de personal en la empresa Operaciones Servicios y Sistemas*. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18325/Zavala%20More%2c%20Carolina%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ENGAGEMENT LABORAL	Para Li & Chanchai (2019) Se define como la fuerza de la conexión mental y emocional que los empleados sienten hacia el trabajo que realizan, sus equipos y su organización. El término “engagement” se refiere al estado en el que una persona manifiesta y expresa sus sentimientos o emociones hacia algo que verdaderamente le interesa.	La variable engagement laboral se compone de las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Dicha variable se mide mediante una escala Likert compuesta por las opciones: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces y casi siempre.	Vigor	Energía	<b>Ordinal</b>
				Fuerza	
				Ganas	
			Dedicación	Entusiasmo	
				Orgullo	
			Absorción	Concentración	
Conexión					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Para Grados (2013) 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.	La variable rotación del personal se compone de las dimensiones satisfacción laboral, remuneración, integración del trabajador y rotación interna. Esta variable se mide mediante una escala Likert compuesta por las opciones: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces y casi siempre.	Satisfacción laboral	Clima del equipo de trabajo	<b>Ordinal</b>
				Nivel de efectividad	
				Rendimiento	
				Compenetración	
			Remuneración	Crecimiento	
				Equidad	
				Beneficios	
				Capacitaciones	
				Oportunidades	
			Integración del Trabajador	Mercado laboral	
				Expectativas	
				Nivel de profesionalismo	
			Rotación interna	Nivel de pertenencia	
				Grado de relación	
Transferencias					
Promociones					
	Democión				

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1: Existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p>	Engagement laboral	Vigor Dedicación Absorción	Energía Fuerza Ganas Entusiasmo Orgullo Concentración Conexión	<p><b>Tipo de Inv.</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Inv.</b></p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022;</p> <p>¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022;</p> <p>¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?;</p> <p>¿Cómo se relaciona el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación del engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación del engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación del engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación del engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>H1: Existe relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el engagement laboral y la remuneración en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa</p>	Rotación del personal	Satisfacción Laboral Remuneración Integración del Trabajador Rotación interna	Clima del equipo del trabajo Nivel de efectividad Rendimiento Compenetración Crecimiento Equidad Beneficios Capacitaciones Oportunidades Mercado laboral Expectativas Nivel de Profesionalismo Nivel de pertenencia Grado de relación Transferencias Promociones Democión	<p><b>Población:</b></p> <p>35 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>35 trabajadores</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

		<p>Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el engagement laboral y la integración del trabajador en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el engagement laboral y la rotación interna en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

## Anexo 02

### CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

ENGAGEMENT LABORAL	TA	A	I	D	TD
<b>Vigor</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Energía					
1. ¿Considera usted que la mayor parte de colaboradores muestran mayor energía en sus labores?					
2. ¿Cree usted que es necesario que la empresa motive a los trabajadores para que sean activos laboralmente?					
Fuerza					
3. ¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor fuerza en sus labores?					
4. ¿Cree usted que para la organización es importante que los colaboradores generen fortaleza y compromiso?					
Ganas					
5. ¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor voluntad en sus labores?					
6. ¿El compromiso de los trabajadores en la empresa es importante para que estén motivados en sus labores?					
<b>Dedicación</b>					
Entusiasmo					
7. ¿Considera usted que los colaboradores con entusiasmo muestran mayor dedicación en sus labores?					

8. ¿Considera que es importante generar entusiasmo en los trabajadores para que incremente su dedicación?					
<b>Orgullo</b>					
9. ¿Considera que los trabajadores que se sienten orgullosos de su centro de trabajo son más dedicados en sus funciones?					
10. ¿Consideraría que es importante que el trabajador se sienta valorado para que muestre dedicación en sus labores?					
<b>Absorción</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Concentración</b>					
11. ¿Considera usted que los trabajadores con mayores funciones son los que más se concentran?					
12. ¿Considera usted que es posible que los trabajadores permanezcan concentrados cuando pasan más tiempo trabajando?					
<b>Conexión</b>					
13. ¿Considera que los trabajadores con mayores responsabilidades se consideran más conectados a la organización?					
14. ¿Considera importante que los trabajadores tengan cargos importantes para generar un compromiso laboral?					
<b>ROTACIÓN DEL PERSONAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Clima del equipo de trabajo</b>					
15. ¿Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa?					
16. ¿Se encuentra satisfecho con el clima de trabajo de la empresa?					
<b>Nivel de efectividad</b>					
17. ¿Hay capacidad constante que le ayuda a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas?					
<b>Rendimiento</b>					
18. ¿Considera que el rendimiento es importante para mantener un adecuado clima de trabajo?					
19. ¿Considera que el rendimiento se encuentra vinculado al clima de la organización?					
<b>Compenetración</b>					
20. ¿Considera usted que los colaboradores conocen adecuadamente los sistemas que se utilizan en el trabajo?					
<b>Crecimiento</b>					

21. ¿Considera que la posibilidad de crecer dentro de la empresa influye en la satisfacción laboral?					
<b>Remuneración</b>					
Equidad					
22. ¿Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización?					
Beneficios					
23. ¿Los beneficios que recibe está en proporción a su remuneración?					
Capacitaciones					
24. ¿La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores?					
Oportunidades					
25. ¿Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?					
Mercado laboral					
26. ¿Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor responsabilidad?					
Expectativas					
27. ¿La actual remuneración que percibe cubre sus expectativas inmediatas?					
28. ¿Consideraría un cambio de puesto a fin de obtener una remuneración más acorde con sus expectativas?					
<b>Integración del Trabajo</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Nivel de profesionalismo					
29. ¿Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo?					
Nivel de pertenencia					
30. ¿Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo?					
31. ¿Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización?					
Grado de relación					
32. ¿Considera que sus opiniones y sugerencia en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes?					
33. ¿Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa?					
<b>Rotación Interna</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Transferencias					

34. ¿Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados?					
Promociones					
35. ¿La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral?					
Democión					
36. ¿Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes?					
37. ¿Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL (VARIABLE 1)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>							
1	¿Considera usted que la mayor parte de colaboradores muestran mayor energía en sus labores?	X		X		X		
2	¿Cree usted que es necesario que la empresa motive a los trabajadores para que sean activos laboralmente?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor fuerza en sus labores?	X		X		X		
4	¿Cree usted que para la organización es importante que los colaboradores generen fortaleza y compromiso?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor voluntad en sus labores?	X		X		X		
6	¿El compromiso de los trabajadores en la empresa es importante para que estén motivados en sus labores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Considera usted que los colaboradores con entusiasmo muestran mayor dedicación en sus labores?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante generar entusiasmo en los trabajadores para que incrementen su dedicación?	X		X		X		
9	¿Considera que los trabajadores que se sienten orgullosos de su centro de trabajo son más dedicados en sus funciones?	X		X		X		
10	¿Consideraría que es importante que el trabajador se sienta valorado para que muestre dedicación en sus labores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Considera usted que los trabajadores con mayores funciones son los que más se concentran?	X		X		X		
12	¿Considera usted que es posible que los trabajadores permanezcan concentrados cuando pasan más tiempo trabajando?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACION DE PERSONAL (VARIABLE 2)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral</b>							
1	¿Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa?	X		X		X		
2	¿Se encuentra satisfecho con el clima de trabajo de la empresa?	X		X		X		
3	¿Hay capacidad constante que le ayuda a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas?	X		X		X		
4	¿Considera que el rendimiento es importante para mantener un adecuado clima de trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que el rendimiento se encuentra vinculado al clima de la organización?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los colaboradores conocen adecuadamente los sistemas que se utilizan en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera que la posibilidad de crecer dentro de la empresa influye en la satisfacción laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Remuneración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización?	X		X		X		
9	¿Los beneficios que recibe está en proporción a su remuneración?	X		X		X		
10	¿La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor responsabilidad?	X		X		X		
13	¿La actual remuneración que percibe cubre sus expectativas inmediatas?	X		X		X		
14	¿Consideraría un cambio de puesto a fin de obtener una remuneración más acorde con sus expectativas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Integración del Trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo?	X		X		X		
16	¿Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la	X		X		X		

	organización?						
18	¿Considera que sus opiniones y sugerencia en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes?	X		X		X	
19	¿Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Rotación Interna</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20	¿Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados?	X		X		X	
21	¿La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral?	X		X		X	
22	¿Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes?	X		X		X	
23	¿Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Córdova Chirinos José William

**DNI:** 09582232

**Especialidad del validador:** Doctor en Educación

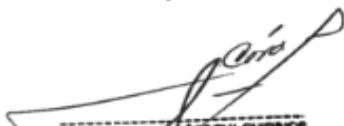
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 19 de septiembre del 2022.



Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS  
CATEDRÁTICO  
DNI: 09582232

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL (VARIABLE 1)**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>								
1	¿Considera usted que la mayor parte de colaboradores muestran mayor energía en sus labores?	X		X		X		
2	¿Cree usted que es necesario que la empresa motive a los trabajadores para que sean activos laboralmente?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor fuerza en sus labores?	X		X		X		
4	¿Cree usted que para la organización es importante que los colaboradores generen fortaleza y compromiso?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor voluntad en sus labores?	X		X		X		
6	¿El compromiso de los trabajadores en la empresa es importante para que estén motivados en sus labores?							
<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>								
7	¿Considera usted que los colaboradores con entusiasmo muestran mayor dedicación en sus labores?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante generar entusiasmo en los trabajadores para que incremente su dedicación?	X		X		X		
9	¿Considera que los trabajadores que se sienten orgullosos de su centro de trabajo son más dedicados en sus funciones?	X		X		X		
10	¿Consideraría que es importante que el trabajador se sienta valorado para que muestre dedicación en sus labores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>								
11	¿Considera usted que los trabajadores con mayores funciones son los que más se concentran?	X		X		X		
12	¿Considera usted que es posible que los trabajadores permanezcan concentrados cuando pasan más tiempo trabajando?	X		X		X		

13	¿Considera que los trabajadores con mayores responsabilidades se consideran más conectados a la organización?	X		X		X	
14	¿Considera importante que los trabajadores tengan cargos importantes para generar un compromiso laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Merino Núñez, Mirko**

DNI: **16716799**

Especialidad del validador: **Mg. en Administración**

**Dr. Administración de la Educación**

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

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

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

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

Lima, 25 de septiembre del 2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 DR. Mirko Merino Núñez  
 EXPERTO INFORMANTE  
 CÉDULA PROFESIONAL: 40052336  
 SUPLENTE: 40052336  
 CÉDULA: 4005-2002-83747401

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACION DE PERSONAL (VARIABLE 2)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral</b>								
1	¿Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa?	X		X		X		
2	¿Se encuentra satisfecho con el clima de trabajo de la empresa?	X		X		X		
3	¿Hay capacidad constante que le ayuda a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas?	X		X		X		
4	¿Considera que el rendimiento es importante para mantener un adecuado clima de trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que el rendimiento se encuentra vinculado al clima de la organización?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los colaboradores conocen adecuadamente los sistemas que se utilizan en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera que la posibilidad de crecer dentro de la empresa influye en la satisfacción laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Remuneración</b>								
8	¿Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización?	X		X		X		
9	¿Los beneficios que recibe está en proporción a su remuneración?	X		X		X		
10	¿La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor responsabilidad?	X		X		X		
13	¿La actual remuneración que percibe cubre sus expectativas inmediatas?	X		X		X		
14	¿Consideraría un cambio de puesto a fin de obtener una remuneración más acorde con sus expectativas?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Integración del Trabajo</b>								
15	¿Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo?	X		X		X		
16	¿Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera que sus compañeros son cooperativos	X		X		X		

	entre todos para conseguir los objetivos de la organización?						
18	¿Considera que sus opiniones y sugerencia en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes?	X		X		X	
19	¿Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Rotación Interna</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20	¿Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados?	X		X		X	
21	¿La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral?	X		X		X	
22	¿Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes?	X		X		X	
23	¿Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Merino Núñez, Mirko**

DNI: **16716799**

Especialidad del validador: **Magister en Administración**

**Dr. Administración de la Educación**

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

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

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

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

Lima, 25 de septiembre del 2022.



Dr. Mirko Merino Núñez  
Magister en Administración  
Código 4444771 44012 114  
Lima, Perú 01010 01010  
Teléfono 011-444-4444

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>							
1	¿Considera usted que la mayor parte de colaboradores muestran mayor energía en sus labores?	Si		Si		Si		
2	¿Cree usted que es necesario que la empresa motive a los trabajadores para que sean activos laboralmente?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor fuerza en sus labores?	Si		Si		Si		
4	¿Cree usted que para la organización es importante que los colaboradores generen fortaleza y compromiso?	Si		Si		Si		
5	¿Considera usted que los colaboradores comprometidos con la organización muestran mayor voluntad en sus labores?	Si		Si		Si		
6	¿El compromiso de los trabajadores en la empresa es importante para que estén motivados en sus labores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Considera usted que los colaboradores con entusiasmo muestran mayor dedicación en sus labores?	Si		Si		Si		
8	¿Considera que es importante generar entusiasmo en los trabajadores para que incremente su dedicación?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que los trabajadores que se sienten orgullosos de su centro de trabajo son más dedicados en sus funciones?	Si		Si		Si		
10	¿Consideraría que es importante que el trabajador se sienta valorado para que muestre dedicación en sus labores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Considera usted que los trabajadores con mayores funciones son los que más se concentran?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que es posible que los trabajadores permanezcan concentrados cuando pasan más tiempo trabajando?	Si		Si		Si		
13	¿Considera que los trabajadores con mayores responsabilidades se consideran más conectados a la	Si		Si		Si		

	organización?						
14	¿Considera importante que los trabajadores tengan cargos importantes para generar un compromiso laboral?	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Garcia Yovera Abraham José

**DNI:** 80270538

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión del Talento Humano

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

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

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

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

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

Lima, 01 de octubre de 2022.

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACION DE PERSONA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral</b>							
1	¿Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa?	Si		Si		Si		
2	¿Se encuentra satisfecho con el clima de trabajo de la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Hay capacidad constante que le ayuda a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que el rendimiento es importante para mantener un adecuado clima de trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que el rendimiento se encuentra vinculado al clima de la organización?	Si		Si		Si		
6	¿Considera usted que los colaboradores conocen adecuadamente los sistemas que se utilizan en el trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que la posibilidad de crecer dentro de la empresa influye en la satisfacción laboral?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Remuneración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización?	Si		Si		Si		
9	¿Los beneficios que recibe está en proporción a su remuneración?	Si		Si		Si		
10	¿La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor responsabilidad?	Si		Si		Si		
13	¿La actual remuneración que percibe cubre sus expectativas inmediatas?	Si		Si		Si		
14	¿Consideraría un cambio de puesto a fin de obtener una remuneración más acorde con sus expectativas?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Integración del Trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo?	Si		Si		Si		
16	¿Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
17	¿Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización?	Si		Si		Si		

18	¿Considera que sus opiniones y sugerencia en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes?	Si		Si		Si	
19	¿Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa?	Si		Si		Si	
	<b>DIMENSIÓN 4: Rotación Interna</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	¿Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados?	Si		Si		Si	
21	¿La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral?	Si		Si		Si	
22	¿Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes?	Si		Si		Si	
23	¿Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

**DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

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

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

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

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

Lima, 01 de octubre de 2022.

**Firma del Experto Informante.**

### Anexo 03

Fiabilidad – Alfa Cronbach

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	37

Fiabilidad de variable 1: Engagement Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	14

Fiabilidad de variable 2: Rotación del Personal

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	23

### Anexo 04

Prueba de normalidad

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	,143	35	,068	,965	35	,315
ROTACIÓN	,099	35	,200*	,983	35	,865

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra al ser menor a 50, se toma Shapiro-Wilk, por lo que la distribución es mayor a 0.05, por lo tanto, muestran una distribución normal y se trabaja con Pearson.

### ***Rango de Correlaciones de Pearson***

<b>Rango de Correlación</b>	<b>Descripción</b>
$r=-1.00$	Correlación negativa perfecta
$r=-0,90$	Correlación negativa muy fuerte
$r=-0,75$	Correlación negativa considerable
$r=-0,50$	Correlación negativa media
$r=-0,10$	Correlación negativa débil.
$r=0,0$	No existe correlación alguna entre las variables
$r=+0,10$	Correlación positiva débil
$r=+0,50$	Correlación positiva media
$r=+0,75$	Correlación positiva considerable
$r=+0,90$	Correlación positiva muy fuerte
$r=+1,00$	Correlación positiva perfecta

Hernández, Fernández y Baptista (2003).

## Anexo 05

### Base de datos SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2	¿Considera usted que la ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
2	P2	Numérico	8	2	¿Cree usted que es neces...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
3	P3	Numérico	8	2	¿Considera usted que los ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
4	P4	Numérico	8	2	¿Cree usted que para la or...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
5	P5	Numérico	8	2	¿Considera usted que los ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
6	P6	Numérico	8	2	¿El compromiso de los tra...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
7	P7	Numérico	8	2	¿Considera usted que los ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
8	P8	Numérico	8	2	¿Considera que es import...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
9	P9	Numérico	8	2	¿Considera que los trabaja...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
10	P10	Numérico	8	2	¿Consideraría que es impo...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
11	P11	Numérico	8	2	¿Considera usted que los ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
12	P12	Numérico	8	2	¿Considera usted que es ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
13	P13	Numérico	8	2	¿Considera que los trabaja...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
14	P14	Numérico	8	2	¿Considera importante qu...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
15	P15	Numérico	8	2	¿Considera usted que exis...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
16	P16	Numérico	8	2	¿Se encuentra satisfecho ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
17	P17	Numérico	8	2	¿Hay capacidad constante...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
18	P18	Numérico	8	2	¿Considera que el rendimi...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
19	P19	Numérico	8	2	¿Considera que el rendimi...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
20	P20	Numérico	8	2	¿Considera usted que los ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
21	P21	Numérico	8	2	¿Considera que la posibili...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
22	P22	Numérico	8	2	¿Considera usted que las ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
23	P23	Numérico	8	2	¿Los beneficios que recibe...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
24	P24	Numérico	8	2	¿La empresa se preocupa ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
25	P25	Numérico	8	2	¿Considera que existe igu...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
26	P26	Numérico	8	2	¿Considera usted que se ...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
27	P27	Numérico	8	2	¿La actual remuneración q...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
28	P28	Numérico	8	2	¿Consideraría un cambio d...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
29	P29	Numérico	8	2	¿Considera usted que est...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
30	P30	Numérico	8	2	¿Usted considera que tien...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
31	P31	Numérico	8	2	¿Considera que sus comp...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
32	P32	Numérico	8	2	¿Considera que sus opinio...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
33	P33	Numérico	8	2	¿Suele realizarse reunione...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
34	P34	Numérico	8	2	¿Considera usted que hay...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
35	P35	Numérico	8	2	¿La empresa suele comun...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
36	P36	Numérico	8	2	¿Considera que su trabajo...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada
37	P37	Numérico	8	2	¿Suele darse convocatoria...	{1,00, TOTALMENTE EN ...	Ninguna	8	☰ Derecha	Nominal	↕ Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Guardar este documento



Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
3	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00
6	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	3,00	5,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00
7	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00
8	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
9	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
10	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
12	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
13	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00
14	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00
15	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
16	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00
17	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00
18	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
19	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
24	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
25	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00
26	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
27	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
28	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00
29	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
30	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00
31	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00
32	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00
33	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00
34	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
35	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
36																			

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 06



Jr. Antepáida de Loyola N° 296  
Cajamarca - Perú  
Teléfono: (076) 34-3904  
e-mail: ventas@proycon.pe  
www.proycon.pe

Lima, 31 de octubre de 2022

**OFICION° 120-PYC 015- 2022 R-H**

Señor.  
JOSE CUEVA ALVA  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Cesar Vallejo  
Presente. -

**Asunto** : Autorización para la realización de encuestas y publicación de resultados con el fin de realizar trabajo de investigación

**Ref.** :Solicitud S/N

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para solicitarle cordialmente y con relación al documento de la referencia, mediante el cual el señor Jose Cueva Alva, identificado con DNI N° 40153416, estudiante de la Carrera de Ciencias Empresariales, solicita el permiso correspondiente para desarrollar su trabajo de investigación (tesis) en la Empresa PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SRL., sobre el tema "Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022",

Sobre el particular, tengo a bien comunicarle que se le brindara las facilidades para el desarrollo y el acceso correspondiente para la realización del trabajo de investigación (tesis), para lo cual sirvase realizar las coordinaciones pertinentes con el Sr. Rogelio Correa Marcelo, del área de Recurso Humanos Cel. 976966730

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

  
**PROYCON**  
Ing. Henry De la Cruz Cueva  
GERENTE GENERAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement laboral y rotación del personal en la empresa Proyectos y Construcciones SRL – Cajamarca, 2022", cuyos autores son CUEVA ALVA JOSE JHOBALINE, TEJEDA OROSCO EDWIN STEVEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:40:44

Código documento Trilce: TRI - 0477458