



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la  
empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, 2022**

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

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Alcántara Quiñones, Patricia María (ORCID: 0000-0001-6457-1863 )

**ASESORA:**

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme la dicha de estar hoy con vida. Y sé que en cada paso que siga dando nos seguirá bendiciendo.

A mi Padre que siempre me decía, hija tienes tus hijos, saca tu título. Y hoy estoy aquí para decirle que lo logré. Y aunque no esté presente mis logros son para él.

A mi Mamá, mi esposo, mi hermana y mis 3 menores hijos. Por su apoyo incondicional que me brindaron, en este nuevo reto.

## **Agradecimiento**

A Dios, por brindarme la oportunidad de estar cumpliendo un reto más en mi vida.

A mi Padre que, aunque no está hoy con nosotros físicamente, nos tiene de la mano en cada paso que damos y disfrutara este nuevo logro.

A mi madre y hermana que desde que inicio el curso, me dieron los ánimos para nunca desfallecer en este nuevo reto.

A mi compañero de vida y mis 3 hermosos hijos, que me apoyaron en este reto de poder lograr mi título profesional y enseñarles que nunca esta tarde para poder lograr nuestros objetivos y sueños.

A la Universidad César Vallejo, por haberme albergado en mi formación profesional a lo largo de mi etapa como universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	32

## Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e instrumentos de medición .....	13
Tabla 2 Validadores de instrumentos de recolección de datos .....	13
Tabla 3 Nivel de la variable engagement y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende.....	16
Tabla 4 Nivel de la variable rotación de personal y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende .....	17
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables en estudio.....	18
Tabla 6 Prueba de Rho Spearman entre la dimensión vigor con la rotación de personal.....	19
Tabla 7 Prueba de Rho Spearman entre la dimensión dedicación con la rotación de personal.....	20
Tabla 8 Prueba de Rho Spearman entre la dimensión absorción con la rotación de personal.....	21
Tabla 9 Prueba de Rho Spearman entre el engagement con la rotación de personal.....	22

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022. La metodología empleada para el desarrollo del trabajo fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva - correlacional con corte transversal; con una población de 130 colaboradores y una muestra conformada por 97 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados fueron que el nivel del engagement en los colaboradores es regular con un 53.61%, el nivel de la rotación de personal en la empresa es regular con un 45.36%, se realizó la prueba de normalidad y las variables no proceden de una distribución normal, por lo tanto, para el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Rho-Spearman, con lo cual se logró determinar una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022. (Rho-Spearman: -0.972, p-valor: 0.000).

*Palabras clave:* Engagement, rotación de personal, vigor, agotamiento.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship that exists between engagement and staff turnover in the employees of the company Impulsa y Emprende, Trujillo, 2022. The methodology used for the development of the work was of an applied type, a quantitative approach, a design not experimental, descriptive - correlational with cross section; With a population of 130 collaborators and a sample made up of 97 collaborators, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire. The main results were that the level of engagement in the collaborators is regular with 53.61%, the level of staff turnover in the company is regular with 45.36%, the normality test was carried out and the variables do not come from a distribution. Therefore, for the inferential analysis, the Rho-Spearman correlation coefficient was applied, with which it was possible to determine a negative and significant relationship between engagement and staff turnover in the employees of the company Impulsa y Emprende, Trujillo. , 2022. (Rho-Spearman: -0.972, p-value: 0.000).

Keywords: Engagement, staff turnover, vigor, exhaustion.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, debido a varios factores relacionados con el desempeño laboral, los empleados ya no sienten una identidad con la empresa, por lo que la rotación en varias organizaciones ha aumentado, con tendencia a dejar la empresa.

A nivel internacional, la página de Human Resources Watch (2019) afirma que contratar a las personas adecuadas es un procedimiento más complejo y relevante: crear un grupo de trabajo bien estructurado. Los empleados cambian de trabajo con frecuencia porque se sienten atraídos por los salarios y los beneficios. Esto plantea el desafío de ofrecer opciones de contratación alternativas para la retención de empleados, como un buen ambiente de trabajo, respeto, reconocimiento y recompensas.

También tenemos BBC News Mundo (2019), que menciona la emigración de venezolanos a varios países de Sudamérica, lo que ha provocado un aumento en la rotación de personal en el continente porque muchos empresarios están más dispuestos a reemplazar a sus compatriotas con inmigrantes venezolanos, tomando ventaja de las necesidades urgentes y la mano de obra barata.

A nivel nacional, el diario Gestión (2019) destacó que el aumento de la rotación de empleados es un grave dilema en diversos campos de actividad. Por esta razón, la calidad del servicio y la satisfacción del cliente se retrasarán porque la rotación del personal implicará un proceso de reasignación. Hoy en día, con la llegada de inmigrantes, vemos mucha competitividad en la obtención de empleo. Si bien los empresarios están más dispuestos a buscar mano de obra barata y aprovechar la situación, esto no garantiza la sostenibilidad de la contratación de empleados y sus fuerzas productivas.

A nivel local, La República (2019) señaló que la participación en una empresa en todo el país está directamente relacionada con el equipo y la cultura corporativa, la cual está relacionada en gran medida con la rotación de personal, ya que los beneficios que brinde la empresa serán un factor importante. Uno de los principales dilemas aquí son las expectativas salariales y el enfoque de los empleados, tanto en términos de avance profesional como en el suministro de las herramientas que necesitan para

hacer el trabajo. En consecuencia, crear problemas, crecer y aprender son esenciales para retener a los empleados.

La siguiente investigación tiene como objetivo analizar el engagement y la rotación de los empleados de Impulsa y emprende en Trujillo debido a las expectativas salariales del personal, la falta de herramientas y mano de obra, y la falta de herramientas de trabajo actualizadas. Los empleados no están satisfechos con esto, por lo que aumenta la rotación de personal, lo que conlleva mayores costos de incorporación de nuevos recursos humanos físicos y su productividad.

Se planteó como problema ¿Cuál es la relación que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2021?

Tomando en cuenta los criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Esta investigación se justifica de *implicaciones prácticas* porque se va a encontrar diferentes estrategias en base a los temas planteados para que el capital humano se sienta conectado a la empresa y busque alcanzar las mismas metas y el mismo apoyo, entonces quedará claro cómo se llevó a cabo esta investigación para el desarrollo de la empresa. En sus logros posteriores, ayudaron a dar vida a esta investigación a través de una variedad de estudios nacionales e internacionales, *justificación teórica* se seleccionaron dos autores para definir las variables de nuestro estudio. Por ejemplo, Villa et ál., (2015) señalaron cómo aprovechar una buena participación puede traer enormes beneficios a la empresa, e Ibáñez (2016) detalla los factores que influyen en la decisión de un empleado de renunciar, *justificación metodológica*, el diseño no experimental, transversal, pero el nivel fue descriptivo. También nos ayudó a preparar la matriz de consistencia y las variables de trabajo, cómo elegir tipos de muestra, métodos y herramientas para recolectar información, y qué tipos de pruebas estadísticas realizaremos., *justificación social*, de acuerdo con el concepto propuesto, esto demuestra que cuando el engagement se usa adecuadamente, en lugar de cometer los mismos errores que las organizaciones con alta movilidad, los empleados tendrán una mayor productividad, lo que aumentará sus salarios y mejorará la vida de las personas.

Considerando como objetivo general: Determinar la relación que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022. Como objetivos específicos: Identificar el nivel de Engagement en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022; identificar el nivel de rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022; Determinar la relación que existe entre engagement por dimensiones y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.

Teniendo como hipótesis de investigación: Existe una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los siguientes antecedentes internacionales.

Romero y Palacini (2020), buscó describir la relación entre el engagement de los empleados y las intenciones de rotar de los empleados en dos empresas de Asunción con respecto al compromiso y la rotación. Se eligió un diseño no experimental descriptivo, cuantitativo, relevante y transversal. Para ello, se realizó un estudio con la participación de 179 empleados. Tomé la dedicación, el compromiso y la vitalidad como parámetros de su estudio y obtuve una correlación entre los factores de la subescala UWES y la escala de intención de rotación. Todos dieron valores negativos. En general, la correlación es significativa ( $r = -, 583$ ,  $p < 0,001$ ), particularmente en la escala de energía y dedicación. La conclusión es que existe una correlación negativa significativa entre el grado de participación y el grado de disposición a rotar.

Proaño (2020), busca determinar el engagement del personal docente, administrativo y de apoyo de la Universidad Católica del Ecuador en la sede de Esmeraldas en 2020. Investigación documental, de campo y descriptiva. Muestra - 223 personas. Los resultados confirman que la organización tiene un alto nivel de participación, lo que se refleja en una dimensión de factibilidad de 5.3, una dimensión de compromiso de 5.46 y una dimensión de enfoque de 4.99, todas consideradas altamente calificadas en estos procesos de medición.

Paredes (2020), en su estudio analizó las causas que intervienen en el ausentismo y la rotación de personal en un call center de Barranquilla. El estudio utilizó un método cuantitativo correlacional, en el que se seleccionó una muestra de 65 individuos. Los resultados de la encuesta permitieron rastrear la relación entre factores como la situación interna de la empresa, la edad del empleado y la duración de la jornada laboral, así como diversos aspectos del ausentismo y la rotación de empleados en un call center de Barranquilla. Como uno de los elementos más representativos en la conclusión final de este trabajo, destaca la importancia de asegurar un alto nivel de participación y una cultura organizacional profundamente arraigada para reducir la rotación de empleados y el absentismo en una organización con esta problemática.

Cerda y Parada (2018), el propósito de este estudio es determinar el nivel de

engagement y clima laboral de Coopelan Ltda y aplicarlo a una muestra de 47 colaboradores. La principal conclusión es que Cooperan Ltda. Es necesario mejorar significativamente su entorno de trabajo, especialmente en lo que respecta al personal femenino y los departamentos administrativos. Las debilidades de un ambiente laboral son la motivación, la personalidad, la calidez y la estructura. En términos de engagement, el nivel medio de los empleados en las tres dimensiones de vigor, dedicación y absorción es muy alto, pero es necesario mejorar el compromiso de los empleados jóvenes o recién llegados a la empresa.

Espinoza et ál., (2020), el objetivo general de este estudio es analizar el desempeño y las intenciones de rotación en los empleados de RR.HH. de DRELM en 2018. Los métodos utilizados son de naturaleza cualitativa, incluyendo estudios de caso, trabajo introductorio, revisión de documentos y entrevistas estructuradas como método de recolección de información. Los resultados muestran que incluso cuando existen diferencias en los salarios o la ausencia de indicadores de medición, es conveniente trabajar con diferentes grupos. Es el mejor en ambos grupos. Para el tercer grupo, debido a la falta de especialización en este grupo, el desempeño no es ni decisivo ni óptimo. Con respecto a la intención de rotación, se encontró que la disposición del personal a rotar era evidente.

Cosavalente y Jacobo (2021), el objetivo es determinar la relación entre el engagement laboral y las intenciones de rotación de la empresa. Programa de Formación Docente EIRL Trujillo, 2021. Para ello, la encuesta se realizó utilizando un método cuantitativo de nivel y diseño correlacional. Estudio transversal no experimental con una muestra de 55 empleados. Luego de tabular y procesar los datos recolectados, se aplica la prueba de Spearman Rho para obtener el índice de correlación, valores ( $r = -0.815$ ) y valores menores al 5% ( $p = 0.000$ ) como significativos. A pesar del error admisible, todos ellos son suficientes para demostrar la aceptación de la hipótesis planteada en el estudio, y para concluir que existe una relación inversa significativa entre el engagement y la intención de rotar empleados de la empresa investigada.

Calderón (2019), el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el engagement y la rotación de personal en el área administrativa de la constructora

Ate, 2019. El método utilizado para el desarrollo es un método deductivo hipotético y un método cuantitativo con nivel de descriptivo correlacional; la muestra es 59 personas. Con base en los resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación positiva moderada de 0.616 y se obtiene una significancia de 0.000. Por tanto, esto determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa. Conclusión. La puntuación Rho de Spearman es inferior a 0,05, lo que indica un vínculo entre el engagement y la rotación.

Maldonado et ál., (2018), el estudio buscó encontrar un vínculo entre el engagement y con la intención de rotación. Se utilizó el método cuantitativo mediante estudio correlacionado en un diseño no experimental transversal con una muestra de 299 empleados. En los resultados, se puede observar que existe una relación inversa significativa entre el engagement y la intención de rotación. Esta correlación negativa persiste incluso cuando se compara con cada una de las tres sub dimensiones de la intervención de intención rotacional.

Para solidificar la base científica anterior, se desarrollará un marco conceptual después de examinar la información en revistas indexadas. En cuanto a las variables de participación, según Salanova y Schaufeli (2015), indicaron que este término se utiliza para personas activas, este tipo considera la salud mental de las personas desde dos puntos de vista diferentes. A continuación, vemos a Christian et ál. (2011) Este tipo de participación se ha convertido en una tendencia global y está a la vanguardia de la protección del talento, la innovación y los mecanismos de productividad en las organizaciones.

Juárez (2017) se define como una fase estable en el campo de la organización, que se entiende como el estudio de la autorrealización económica, la riqueza y la seguridad, así como sus sentimientos de felicidad e identificación con el trabajo en equipo, así como la valoración de sus cualidades, competencias, aptitudes y sentido de superioridad social y personal.

Vázquez et ál., (2015), Explicaron en un lenguaje más popular: “El engagement es la calidad de los esfuerzos de una organización para sacar a relucir las partes centrales de su gente (sus emociones, sentimientos y logros).

El engagement es una forma de promover la paz entre el ser humano y el

entorno desde una perspectiva más positiva, para reflexionar sobre las propias fortalezas (vitalidad) y para dar una atención, esfuerzo, reconocimiento (compromiso) y conocimiento (aceptación) considerables. En otras palabras, la participación está relacionada con las partes cognitiva y emocional. (Aguillón et ál., 2016)

Basándose en todos estos precedentes, García (2016) demostró un nuevo modelo de engagement que se relaciona principalmente con el desempeño laboral, señalando que las fuentes de trabajo están estrechamente relacionadas con los recursos personales (optimismo, autoestima y autoeficacia) y la conciencia. Este es un factor que influye en la participación, concluyeron que, al coordinar estas dos variables, pueden incrementar su potencial personal e independiente y lograr el éxito organizacional en las dimensiones económica, personal y social del trabajo en equipo.

Asimismo, la participación es positiva, en contraposición al burnout, donde los empleados quemados están quemados por el comportamiento y quienes exhiben un alto grado de participación parecen personas, entusiastas y partícipes de su lugar de trabajo. Por lo tanto, la participación se expresa a menudo en apoyo de la mejora de la salud social y mental de la organización y como un predictor del estrés laboral y el agotamiento (Carrasco et ál., 2016).

Schaufeli (2017), díganos que el compromiso es un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten con energía, completamente comprometidas e involucradas en su trabajo, por lo que podría decir que es una forma de felicidad asociada al trabajo, por tanto, el resultado es positivo

Según Schaufeli y Bakker (2016) dimensiona a la variable engagement en tres y se describen a continuación:

Dimensión vigor, La dimensión actual se refiere a la alta energía y resiliencia psicológica de los empleados a la hora de realizar las acciones propuestas por la empresa, ya que deben realizar los mismos esfuerzos incluso en diferentes dificultades. Es decir, cuando el tema es la vitalidad, se refiere a la energía y no al agotamiento o fatiga, ya que muestra la voluntad y perseverancia para mejorar el desempeño en la organización.

Dimensión Dedicación: Esta medida describe el compromiso del empleado con el trabajo en la empresa, así como la motivación, propósito, desafío y sentimientos de

orgullo por el trabajo realizado. En otras palabras, la palabra "compromiso" es lo opuesto a la apatía, ya que se define como un alto nivel de compromiso y un alto nivel de orgullo por el trabajo de la organización y sus empleados.

Dimensión Absorción: Finalmente, esta tercera dimensión se basa en la presencia de trabajadores altamente concentrados en sus instituciones. Hay la sensación de que el tiempo vuela en la organización, y parece difícil detener las actividades que se están realizando durante este período, porque le gusta. En otras palabras, es difícil para él desconectarse porque está sintiendo este sentimiento.

Además, según Porret (2016), se explica en detalle que la variable de rotación de empleados es el flujo de empleados en el entorno interno o externo, y la contratación consiste en el número de personas que ingresan o salen de la organización. Flores (2016) afirma que la rotación de empleados es un evento que ocurre cuando los empleados se jubilan. Una organización bien administrada monitorea la rotación de empleados para diagnosticar la causa. Asimismo, Hernández et ál. (2013) nos habló de la relación entre el número de empleados que se incorporan o dejan una organización y el número total de empleados en la empresa.

Kaneko (2017) señaló que la tasa de rotación constante de una empresa puede estar relacionada con un retiro o ingresos que se produjeron en un momento determinado. Si la rotación del personal es baja, puede deberse a que no están dispuestos a afrontar nuevos desafíos y están satisfechos con el statu quo. Si la rotación es alta, podría deberse a que la organización la abandonó y la lastimó.

De esto podemos concluir que hay un cambio constante en los empleados en la empresa de rotación de empleados. Cuando se hace de manera equilibrada, muy pocas personas se van, pero cuando se van más personas, se desestabiliza a la empresa, ya que ha estado fuera del flujo de ingresos durante algún tiempo (Villota & Cabrera, 2017)

Grados (2013), menciona que la rotación del personal se estudia en cuatro dimensiones que son:

Satisfacción laboral: Refleja la actitud general de la persona hacia su trabajo. Si una persona tiene una alta satisfacción laboral, tendrá una actitud positiva hacia el trabajo, por el contrario, las personas que se sienten insatisfechas mostrarán una

actitud negativa.

Remuneración: Entender que el salario es una compensación monetaria que reciben los empleados por las actividades que realizan en el establecimiento. En algunos casos, el colaborador no estaba del todo satisfecho con el monto recibido porque se le pagaba mejor que otras organizaciones por actividades como las que realizaba.

Integración del trabajador: El colaborador debe incluirse e identificarse con todas las cualidades requeridas por la cultura organizacional y su cargo, para que se comporte como un miembro comprometido de la empresa. Debido a esto, cuando los empleados no obtienen la atención o la coordinación de un profesional del recurso humano, pueden ocurrir fallas en el desempeño y los colegas pueden odiar a la agencia porque sienten que no son un miembro valioso.

Rotación interna: Este aspecto se refiere al movimiento de empleados en una misma organización a través de promociones o ascensos o incluso degradación. Sin movilidad interna gestionada por recursos humanos, las expectativas de los empleados son bajas, lo que puede generar incomodidad en la empresa y el deseo de trasladarse a otra.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

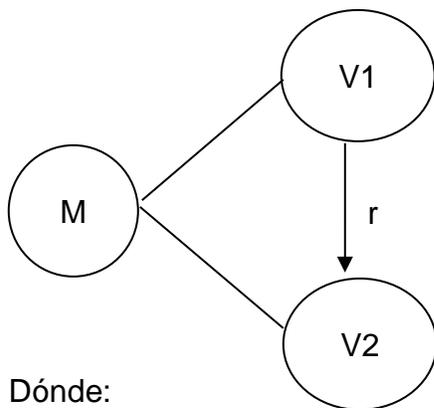
De acuerdo con los criterios establecidos por CONCYTEC (2018), la investigación es de tipo aplicativo, ya que se utilizó teorías y principios que sirven para establecer un vínculo entre Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2021.

##### Alcance

El tipo de investigación fue de alcance descriptivo, ya que se buscó especificar características y rasgos importantes de las variables de estudio independientemente una de la otra. (Hernández & Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que utilizó la recopilación de información para probar la hipótesis a través de análisis numéricos y estadísticos. Tuvo un diseño no experimental, porque no hay manipulación de variables, es de corte transversal, porque la información se tomó en un mismo periodo de tiempo y es correlacional que permitió determinar la relación entre ambas variables de estudio (Hernández & Mendoza, 2018).



Dónde:

M : Muestra

V1 : Variable 1: Engagement

V2 : Variable 2: Rotación del personal

r : relación

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

#### **Variable I: Engagement**

##### **Definición conceptual:**

Existe una forma de mantener la calma a las personas ocupadas y su entorno desde un punto de vista más positivo, en el que se tiene en cuenta la fuerza (vitalidad) con la debida dedicación, esfuerzo, reconocimiento (compromiso) y conocimiento (pensamiento). En otras palabras, la participación está relacionada con la parte cognitiva y emocional de una persona (Aguillón et al., 2016)

##### **Definición operacional:**

Para medir la variable engagement se realizó en función en tres dimensiones: el vigor, absorción y la dedicación, para lo cual se aplicará una encuesta a los colaboradores en el trabajo que desempeñan en la empresa en estudio.

##### **Indicadores:**

- Vigor
  - Nivel de energía
  - Nivel de voluntad
  - Nivel de resiliencia
- Dedicación
  - Nivel de entusiasmo
  - Nivel de orgullo
- Absorción
  - Nivel de concentración
  - Nivel de conexión

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable II: Rotación del personal**

##### **Definición conceptual:**

Este llamado equilibrio es un cambio constante de personas en la empresa, pero si hay más deserciones, desestabiliza a la empresa ya que el flujo de salida supera los ingresos en un momento dado (Villota & Cabrera, 2017).

**Definición operacional:**

Para medir la variable se realizó en función a cuatro dimensiones: satisfacción laboral, remuneración, integración del trabajador y rotación interna, para lo cual se aplicará una encuesta a los colaboradores en la empresa en estudio.

**Indicadores:**

- Satisfacción laboral
  - Clima del equipo de trabajo
  - Nivel de efectividad
  - Nivel emocional
  - Rendimiento
  - Compenetración
  - Crecimiento
- Remuneración
  - Equidad
  - Beneficios
  - Capacitación
  - Oportunidad
  - Mercado laboral
  - Expectativas
- Integración del trabajador
  - Profesionalismo
  - Pertenencia
  - Relaciones
- Rotación interna
  - Transferencias
  - Promociones
  - Democión

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población está compuesta por los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, que son 130 colaboradores.

#### Muestra

Se aplicó la fórmula para una población finita, y como resultado salió 97 colaboradores.

#### Muestreo

El muestreo de la presente investigación fue no probabilístico por conveniencia.

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

#### Técnicas

En lo que se refiere la medición de la variable en estudio se usó la técnica de la encuesta. Para Hernández et al. (2014) la encuesta las encuestas tienen un método cuantitativo para recopilar datos de un grupo de personas seleccionadas por preguntas.

#### Instrumento

Se utilizó como instrumento para este estudio: el cuestionario, Hernández et al. (2014), señaló que es un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información relacionada con la variable en estudio

**Tabla 1**

*Técnicas e instrumentos de medición*

Variable	Técnica	Instrumentos	Informante
Engagement	Encuesta	Cuestionario	Colaborador
Rotación del personal	Encuesta	Cuestionario	Colaborador

#### Validez

La validación se realizó a través de juicios de expertos que se describen a continuación:

**Tabla 2**

*Validadores de instrumentos de recolección de datos*

Validadores
Dra. Violeta Claros Aguilar
Mg. Valery Claros Campos

## **Confiabilidad**

Se aplicó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos teniendo los siguientes resultados:

Variable engagement: 0.837 (Ver anexo 06)

Variable rotación de personal: 0.880 (Ver anexo 06)

### **3.5. Procedimientos**

Para el procedimiento de análisis de datos se realizó lo siguiente:

Paso 01: Se operacionalizó la variable en estudio.

Paso 02: Se determinó la población de estudio y seguido se calculó la muestra a través de la fórmula finita.

Paso 03: Se estableció la técnica e instrumento de medición de datos.

Paso 04: Se determinó la confiabilidad del instrumento para luego ser aplicada a la muestra de estudio.

Paso 05: Se procedió aplicar el instrumento de medición a los colaboradores de la empresa en estudio de Trujillo.

Paso 06: Se tabuló los datos recogidos en la encuesta en una hoja Excel para procesar la información que fueron presentados en tablas estadísticas; posteriormente fueron interpretados y analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteados en nuestro estudio.

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

Estadística Descriptiva El análisis de datos comenzó validando las pruebas, asegurándose de que todas las respuestas disponibles que no se puedan eliminar o corregir, y luego creando una base de datos precisa, una vez que la base de datos esté disponible, se utilizarán las dimensiones que se utilizarán expresado en distribución de frecuencia para mostrar los resultados de cada variable de estudio en tablas y figuras.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio fue desarrollado bajo la normativa de la Universidad César Vallejo y demuestra la responsabilidad en el tratamiento de los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos. Tenga en cuenta que la información obtenida es confidencial y

solo se utiliza con fines educativos.

Derecho de autor: Se respetaron todos los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo, así mismo se tuvieron en cuenta las normas APA a la hora de la realización del informe, por lo tanto, garantizar el derecho a la propiedad intelectual.

#### IV. RESULTADOS

OE1: Nivel de Engagement en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, año 2022.

**Tabla 3**

*Nivel de la variable engagement y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende*

Variable / Dimensión	Nivel	fi	%
Engagement	Alto	22	22.68%
	Regular	52	53.61%
	Bajo	23	23.71%
	Total	97	100.00%
Vigor	Alto	20	20.62%
	Regular	47	48.45%
	Bajo	30	30.93%
	Total	97	100.00%
Dedicación	Alto	25	25.77%
	Regular	40	41.24%
	Bajo	32	32.99%
	Total	97	100.00%
Absorción	Alto	21	21.65%
	Regular	47	48.45%
	Bajo	29	29.90%
	Total	97	100.00%

*Nota.* Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende.

Según la tabla 3 el 53.61% de los colaboradores indicaron que el nivel del engagement es regular, esto es debido a que la dimensión dedicación es la que tiene menor puntaje y principalmente en sus indicadores entusiasmo y el nivel de orgullo de los colaboradores lo cual no se sienten muy inspirados, ni orgullosos del trabajo que realizan y no sienten que el trabajo que realizan es retador.

El 48.45% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión vigor es regular.

El 41.24% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión dedicación es regular.

El 48.45% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión absorción es regular.

OE2: Nivel de rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, año 2022

**Tabla 4**

*Nivel de la variable rotación de personal y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende*

Variable / Dimensión	Nivel	fi	%
Rotación del personal	Alto	26	26.80%
	Regular	44	45.36%
	Bajo	27	27.84%
	Total	97	100.00%
Satisfacción laboral	Alto	20	20.62%
	Regular	47	48.45%
	Bajo	30	30.93%
	Total	97	100.00%
Remuneración	Alto	19	19.59%
	Regular	45	46.39%
	Bajo	33	34.02%
	Total	97	100.00%
Integración del trabajador	Alto	20	20.62%
	Regular	48	49.48%
	Bajo	29	29.90%
	Total	97	100.00%
Rotación interna	Alto	24	24.74%
	Regular	45	46.39%
	Bajo	28	28.87%
	Total	97	100.00%

*Nota.* Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende.

Según la tabla 4 el 45.36% de los colaboradores indicaron que el nivel de la rotación es regular, esto es debido a que la dimensión remuneración es la que tiene menor puntuación por que sienten que las remuneraciones no son equitativas en la organización, las funciones que realizan no están en proporción a su sueldo, así mismo indican que no existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores, también indican que la remuneración que perciben no cubre sus necesidades inmediatas.

El 48.45% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión satisfacción laboral regular.

El 46.39% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión remuneración es regular.

El 49.48% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión integración del trabajador es regular.

El 46.39% de los colaboradores indicaron que el nivel de la dimensión rotación interna es regular.

### Prueba de normalidad

Para poder determinar que método de estadística inferencial se va utilizar para medir las relaciones se aplicó la prueba de normalidad a las variables, la cual se presenta a continuación:

El estudio fue confirmado como no experimental. Se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov para confirmar la distribución de normalidad de los datos. Para muestras mayores de 50 ( $n > 50$ ). Esto plantea la siguiente hipótesis.

Ho: Los datos vienen de una distribución normal.

Ha: Los datos no vienen de una distribución normal.

Si el p-valor  $< 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula.

Si el p-valor  $> 0.05$  Se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables en estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,076	97	.020	,968	97	,017
Rotación del personal	,122	97	,001	,944	97	,000

De la variable engagement p-valor =  $0.020 < 0.05$ ; y la variable rotación del personal p-valor =  $0.001 < 0.05$ , por tanto, los datos de la variable no proceden de una distribución normal, por lo tanto, para el análisis inferencial se aplicará el coeficiente de correlación de Rho-Spearman.

OE3: Determinar la relación entre la variable Engagement por dimensión y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2022.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión vigor con la rotación de personal.*

			Dimensión Vigor	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Dimensión Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	-,824*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	-,824*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Según tabla 6 adjunta, el Rho de Spearman -0.824 y su valor de significancia igual a 0.000, por lo tanto, existe relación negativa y significativa entre la dimensión vigor y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2022.

**Tabla 7***Relación entre la dimensión dedicación con la rotación de personal*

			Dimensión Dedicación	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Dimensión Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	-,831*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	-,831*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Según tabla 7 adjunta, el Rho de Spearman -0.831 y su valor de significancia igual a 0.000, por lo tanto, existe relación negativa y significativa entre la dimensión dedicación y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2022.

**Tabla 8***Relación entre la dimensión absorción con la rotación de personal*

			Dimensión Absorción	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Dimensión Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	-,854*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	-,854*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Según tabla 8 adjunta, el Rho de Spearman -0.854 y su valor de significancia igual a 0.000, por lo tanto, existe relación negativa y significativa entre la dimensión absorción y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2022.

## Objetivo general

Determina la relación entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, en el año 2022

**Tabla 9**

*Relación entre el engagement con la rotación de personal*

			Engagement	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	-,972*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Rotación de Personal	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	-,972*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Según la tabla 9 adjunta, el Rho de Spearman -0.972 y su valor de significancia igual a 0.000, por lo tanto, existe relación negativa y significativa entre la variable engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, año 2022.

Contrastación de hipótesis.

Se planteo como hipótesis científica: Existe una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.

Siento las hipótesis estadísticas las siguientes:

Ho. No Existe una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.

De acuerdo a la prueba estadística aplicada se logró determinar una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022. Por lo que se acepta la hipótesis.

## V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general: Determinar la relación que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, se tiene el aporte teórico de García (2016) donde demostró un nuevo modelo de engagement que se relaciona principalmente con el desempeño laboral, señalando que las fuentes de trabajo están estrechamente relacionadas con los recursos personales (optimismo, autoestima y autoeficacia) y la conciencia. Así mismo se tiene a Flores (2016) quien afirma que la rotación de empleados es un evento que ocurre cuando los empleados se jubilan. Una organización bien administrada monitorea la rotación de empleados para diagnosticar la causa. De acuerdo a la prueba estadística aplicada se logró determinar una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, los cuales tienen semejanza con la investigación de Cosavalente y Jacobo (2021), donde concluyen que existe una relación inversa significativa entre el engagement y la intención de rotar empleados de la empresa investigada. Pero no tiene similitud con Calderón (2019), según sus resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación positiva moderada de 0.616 y se obtiene una significancia de 0.000. Por tanto, esto determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa. Conclusión. La puntuación Rho de Spearman es inferior a 0,05, lo que indica un vínculo entre el engagement y la rotación. Por lo tanto, es importante que en las empresas exista un buen engagement que permita a los colaboradores reducir ese índice de rotación de personal, la cual trae consigo pérdidas para la empresa porque nuevamente tiene que realizar el proceso de reclutamiento y capacitación al nuevo personal, con lo que le genera pérdidas en tiempo y dinero.

Según el primer objetivo específico: Identificar el nivel de Engagement en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022; se tiene el aporte teórico de Aguillón et ál. (2016), existe una forma de mantener la calma a las personas ocupadas y su entorno desde un punto de vista más positivo, en el que se tiene en cuenta la fuerza (vitalidad) con la debida dedicación, esfuerzo, reconocimiento

(compromiso) y conocimiento (pensamiento). En otras palabras, la participación está relacionada con la parte cognitiva y emocional de una persona. Los resultados obtenidos indican que el nivel del engagement es regular, los cuales tienen parecido con la investigación de Cerda y Parada (2018), en términos de engagement, el nivel medio de los empleados en las tres dimensiones de vigor, dedicación y absorción es muy alto, pero es necesario mejorar el compromiso de los empleados jóvenes o recién llegados a la empresa. Por lo tanto, la importancia del engagement en las empresas la cual permitirá disminuir la intención de rotación de los colaboradores.

De acuerdo con el segundo objetivo específico: Identificar el nivel de rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, se tiene el aporte teórico de Villota y Cabrera (2017), este llamado equilibrio es un cambio constante de personas en la empresa, pero si hay más deserciones, desestabiliza a la empresa ya que el flujo de salida supera los ingresos en un momento dado; los resultados encontrados en la investigación indican que el nivel de la rotación del personal es regular, los cuales tienen semejanza con la investigación de Paredes (2020), como uno de los elementos más representativos en la conclusión final de este trabajo, destaca la importancia de asegurar un alto nivel de participación y una cultura organizacional profundamente arraigada para reducir la rotación de empleados y el absentismo en una organización con esta problemática. Por eso es importante dar a los empleados las herramientas necesarias para que puedan sentirse a gusto con la institución y de esta manera reducir el índice de rotación del personal en la empresa.

El tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre engagement por dimensiones y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, según el aporte teórico de Schaufeli y Bakker (2016) indica que la dimensión vigor, se refiere a la alta energía y resiliencia psicológica de los empleados a la hora de realizar las acciones propuestas por la empresa, ya que deben realizar los mismos esfuerzos incluso en diferentes dificultades. Es decir, cuando el tema es la vitalidad, se refiere a la energía y no al agotamiento o fatiga, ya que muestra la voluntad y perseverancia para mejorar el

desempeño en la organización. Así mismo menciona sobre la dimensión dedicación describe el compromiso del empleado con el trabajo en la empresa, así como la motivación, propósito, desafío y sentimientos de orgullo por el trabajo realizado. En otras palabras, la palabra "compromiso" es lo opuesto a la apatía, ya que se define como un alto nivel de compromiso y un alto nivel de orgullo por el trabajo de la organización y sus empleados. Referente a la dimensión absorción se basa en la presencia de trabajadores altamente concentrados en sus instituciones. Hay la sensación de que el tiempo vuela en la organización, y parece difícil detener las actividades que se están realizando durante este período, porque le gusta. En otras palabras, es difícil para él desconectarse porque está sintiendo este sentimiento. De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que la variable engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción se relaciona negativa y significativamente con la variable rotación de personal, los cuales no tienen semejanza con Calderón (2019), donde concluye que las dimensiones vigor, dedicación y absorción de la variable engagement se relaciona positiva y significativa con la variable rotación de personal en el personal del área administrativa en una empresa constructora.

## VI.CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la prueba estadística aplicada se logró determinar una relación negativa y significativa entre el engagement y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022. (Rho-Spearman: -0.972, p-valor: 0.000).
2. El 53.61% de los colaboradores indicaron que el nivel del engagement es regular; esto es debido a que la dimensión dedicación es la que tiene menor puntaje y principalmente en sus indicadores entusiasmo y el nivel de orgullo de los colaboradores lo cual no se sienten muy inspirados, ni orgullosos del trabajo que realizan y no sienten que el trabajo que realizan es retador
3. El 45.36% de los colaboradores indicaron que el nivel de la rotación del personal es regular, esto es debido a que la dimensión remuneración es la que tiene menor puntuación por que sienten que las remuneraciones no son equitativas en la organización, las funciones que realizan no están en proporción a su sueldo, así mismo indican que no existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores, también indican que la remuneración que perciben no cubre sus necesidades inmediatas.
4. Se determino que la variable engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción se relaciona negativa y significativamente con la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022, (Rho-Spearman: -0.824, -0.831, -0.854 y un p-valor: 0.000).

## **VII.RECOMENDACIONES**

Al gerente de la empresa realiza labores de formación del personal, promover la transferencia de los valores corporativos y se hace visible en todas las áreas de forma eficaz con los colaboradores para que se sientan parte de la empresa en el desarrollo comunitario e institucional. Así mismo, analizar temas relevantes en cuanto a sus responsabilidades relacionadas con la motivación.

Al gerente general en coordinación con la jefatura de recursos humanos deben de actualizar el plan de compensación de los colaboradores donde se detallen las remuneraciones, incentivos, comisiones, así como los aumentos programados por antigüedad en la empresa.

Al jefe de recursos humanos, se recomienda mejorar las habilidades blandas de los empleados, como la comunicación, la actitud, la empatía, la inteligencia emocional, la resiliencia para que puedan desarrollarse en cualquier situación, especialmente cómo la empresa puede llegar a los empleados de las siguientes maneras para mantenerlos en la empresa.

A la gerencia establecer un plan de capacitación anual, en temas relacionados al vigor, dedicación y absorción donde se detallen temas relacionados a la resiliencia, voluntad, energía, para mejorar el nivel de concentración, entusiasmo en lo colaboradores de la empresa.

## REFERENCIAS

- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, num. 3, p.107-115.
- Calderon, E. (2019). *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019*. (Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo).  
[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)
- Carrasco, A., De la Corte, C. & León, J. (2016) Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 28(1).  
<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34423/Engagement.+Un+recurso.pdf?sequence%3D1&isAllowed=y>
- Cerda, H. y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA*. (Tesis de grado. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles).  
[http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-  
%20Parada%20Pino.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf)
- Christian, M. S., Garza, A. S., y Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". *Personnel Psychology*, 64(1), p. 89-136
- Cosavalente, K. y Jacobo, C. (2021). *Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa programa de capacitación y formación docente E.I.R.L., Trujillo – 2021*. (Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego).  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8123/1/REP\\_KAREN.C  
OSAVALENTE\\_CRISTEL.JACOBO\\_ENGAGEMENT.LABORAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8123/1/REP_KAREN.COSAVALENTE_CRISTEL.JACOBO_ENGAGEMENT.LABORAL.pdf)
- Diario La República. (2019).  
[www.larepublica.pe](http://www.larepublica.pe).  
<https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas->

[peruanas-presentanmayor-rotacion-laboral-latinoamerica/](#)

- Espinoza, R.; Del Carmen, O.; Espinoza, M. y Asca, P. (2020). 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*, ISSN 2477-9024 (Enero - Abril 2021). Vol. 6, No.1 pp. 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Flores, R. (2016). Causas Que Originan La Rotación De Personal En Las Empresas Mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65–99. <https://publication/uuid/DA149229-DC49-46E1-BD2C-37DF98860A15>
- García, C. (2016). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación*. Xalapa, México: Universidad Veracruzana. [/cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/34792/1/garciagonzalez.pdf](http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/34792/1/garciagonzalez.pdf)
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Editorial El Manual Moderno S.A. [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)
- Hernández, C. Y., Hernández, C. G., & Mendieta, R. A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social* Vol. 18. No Esp. Dic. (2013) 837-863, 18, 837–863. <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/viewFile/44369/41927>
- Ibáñez, M. (2016). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (O. Farro & S. Ramos, Eds.), Editorial San Marco (Primera Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos E. I. R.L.
- Juárez, A. (2017). *Engagement laboral, una concepción científica*. Universidad de San Martín de Porres.
- Kaneko, J. (2017). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Perú. Lima.
- Maldonado, K.; Monteza, H. y Rosales, D. (2018). *El engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima*. (Tesis de grado. Universidad del Pacífico). [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM\\_Tesis\\_Mae](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Mae)

stria\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paredes, A. (2020). *Factores que intervienen en ausentismo y rotación del personal que labora en Call Centers de Barranquilla*. (Tesis de grado. Universidad de la Costa C.U.C.).  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7112/FACTORES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20AUSENTISMO%20Y%20ROTACION%20DEL%20PERSONAL%20QUE%20LABORAN%20EN%20CALL%20CENTERS%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porret, M. (2016). *Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Recursos Humanos*. 2da edición. ESIC Editorial. Madrid, España.
- Proaño, J. (2020). *El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, año 2020*. (Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador).  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROA%20ROCHA%20JACKELINE%20DEL%20ROSARIO.pdf>
- Romero y Palacini (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA, Vol.7 N.o2*. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2015). *El engagement en el trabajo*. Madrid, España. Editorial Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. (2017). "Work Engagment. What Do We Know and Where Do We Go?". *Romanian Journal of Applied Psychology*, vol.14 (4), p. 3-10.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2016). *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE*.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Vázquez, G. V., & Dolores Álvarez Pérez, C. C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Reemprendía*. Coruña: Redemprendia.
- Villota, M. y Cabrera, C. (2017). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1), 175-188.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022?	General: Determinar el efecto que existe entre engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022	<b>Variable 1:</b> Engagement	<u>Tipo y diseño de investigación</u> Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal.  <u>Variables y operacionalización</u>	La población: 130 colaboradores La muestra: 97 colaboradores
Hipótesis: Existe una relación negativa y significativa entre el engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.	Específicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de Engagement en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.</li> <li>• Identificar el nivel de rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.</li> <li>• Determinar el efecto que existe entre el vigor y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.</li> <li>• Determinar el efecto que existe entre la dedicación y la rotación</li> </ul>	<b>Variable 2:</b> Rotación de personal	<b>Variable 1:</b> Engagement <b>Dimensiones:</b> Vigor Dedicación Absorción <b>Variable 2:</b> Rotación del personal <b>Dimensiones:</b> Satisfacción laboral Remuneración Integración del trabajador Rotación interna	<u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  <u>Método de análisis de datos</u> Estadística descriptiva Estadística inferencial

	<p>de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Determinar el efecto que existe entre la absorción y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2022.</li></ul>			
--	---	--	--	--

## Anexo 02. Matriz de operacionalización

*Matriz de operacionalización de Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2021*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Engagement	El engagement es una forma de mantener la tranquilidad de las personas y su medio, desde una perspectiva más positiva, teniendo en cuenta la fuerza en sí mismo (vigor), con una adecuada atención, esfuerzo, identificación (dedicación) y cognitivo (absorción). Es decir que el engagement está vinculado con la parte cognitiva y emocional de la persona en sí misma (Aguillón et ál., 2016)	Para medir la variable engagement se realizará en función en tres dimensiones: el vigor, absorción y la dedicación, para lo cual se aplicará una encuesta a los colaboradores en el trabajo que desempeñan en la empresa en estudio.	Vigor	Nivel de energía	Ordinal
				Nivel de voluntad	
				Nivel de resiliencia	
			Dedicación	Nivel de entusiasmo	
				Nivel de orgullo	
			Absorción	Nivel de concentración	
Nivel de conexión					
Rotación de personal	Es el cambio constante de trabajadores en una organización, el cual, si sucede de manera equilibrada, se podría decir que es menor, pero si existe un mayor número de abandono del personal, esto desestabilizaría la empresa, ya que el flujo retiros es mayor al de ingresos, en un tiempo determinado (Villota & Cabrera, 2017).	Para medir la variable se realizará en función a cuatro dimensiones: satisfacción laboral, remuneración, integración del trabajador y rotación interna, para lo cual se aplicará una encuesta a los colaboradores en la empresa en estudio.	Satisfacción laboral	Clima del equipo de trabajo	Ordinal
				Nivel de efectividad	
				Nivel emocional	
				Rendimiento	
				Compenetración	
				Crecimiento	
			Remuneración	Equidad	
				Beneficios	
				Capacitación	
				Oportunidad	
				Mercado laboral	
			Integración del trabajador	Expectativas	
				Profesionalismo	
Pertenencia					
				Relaciones	

			Rotación interna	Transferencias	
				Promociones	
				Democión	

Anexo 03. Cálculo de muestra (Si la investigación lo requiere)

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

Dónde:

N: Tamaño de la población : 130

n: Tamaño de la muestra : ¿?

p: probabilidad de ocurrencia : 0.50

q: probabilidad de no ocurrencia : 0.50

Z: nivel de confianza : 5 %

E: Error estimado : 5 %

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 130}{0.05^2(130 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$n = 97$  *colaboradores*

## Anexo 04. Instrumentos

### Cuestionario es para analizar la variable Engagement

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, se agradece por su transparente participación.

**Instrucciones:** El cuestionario consta de 17 preguntas. Por favor, responda cada una de ellas según su experiencia:

La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación:

Afirmaciones	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A Veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión	Indicador	Elemento	1	2	3	4	5
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
		Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.					
	Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
		Soy muy persistente en mi trabajo.					
Residencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.						
Dedicación	Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
		Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
	Orgullo	Mi trabajo me inspira.					
		Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
		Mi trabajo es retador.					
Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
		Estoy inmerso en mi trabajo.					

	Conexión	Me "dejo llevar" por mi trabajo.					
		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.					

### Cuestionario es para analizar la variable rotación del personal

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, se agradece por su transparente participación.

**Instrucciones:** El cuestionario consta de 24 preguntas. Por favor, responda cada una de ellas según su experiencia:

La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación:

Afirmaciones	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A Veces	3
Casi siempre	2
Siempre	1

Dimensión	Indicador	Elemento	1	2	3	4	5
Satisfacción laboral	Clima del equipo de trabajo	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.					
	Nivel de efectividad	Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas					
	Nivel emocional	Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo					
	Rendimiento	Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo					
	Compenetración	Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo					
	Crecimiento	Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe					

Remuneración	Equidad	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización					
	Beneficios	Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo					
	Capacitación	La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores					
	Oportunidad	Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores					
	Mercado laboral	Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración					
	Expectativas	La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas					
Integración del trabajador	Profesionalismo	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo					
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad					
	Pertenenencia	Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo					
		Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización					
	Relaciones	Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.					
		Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa					
Rotación interna	Transferencias	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados					

		Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral					
	Promociones	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral					
		Las promociones dadas en la organización son justas					
	Democión	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes					
		Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo					

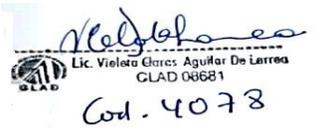
## Anexo 05. Validez de instrumentos

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Clares Aguilar Violeta	Docente	Cuestionario para medir Engagement	Alcántara Quiñones, Patricia María
Título del estudio: <b>Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2021</b>			

Dimensión	Indicador	Elemento	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Soy muy persistente en mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Dedicación	Entusiamo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Estoy entusiasmado con mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Orgullo	Mi trabajo me inspira.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Estoy orgulloso del trabajo que hago.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Mi trabajo es retador.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Absorción	Consentración	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Estoy inmerso en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Conexión	Me "dejo llevar" por mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				x		x		x		x		x		x		x		x		x	

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 21/12/2021	17894472	 <p>Lic. Violeta Clares Aguilar De Larrea GLAD 08681 Cod - 4078</p>	993398797
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Claros Campos Valery	Docente	Cuestionario para medir Engagement	Alcántara Quiñones, Patricia María
Título del estudio: <b>Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y emprende, Trujillo, 2021</b>			

Dimensión	Indicador	Elemento	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Soy muy persistente en mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Resiliencia					x		x		x		x		x		x		x		x		x
					x		x		x		x		x		x		x		x		x
Dedicación	Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Estoy entusiasmado con mi trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Orgullo	Mi trabajo me inspira.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Estoy orgulloso del trabajo que hago.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Absorción	Concentración	Mi trabajo es retador.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		El tiempo vuela cuando estoy trabajando.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Conexión	Estoy inmerso en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Me "dejo llevar" por mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 21/12/2021	41019479		949370000
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento						Autor(a) del instrumento											
Ciaros Aguilar Violeta		Docente		Cuestionario para medir Rotación de Personal						Aicántara Guilfozes, Patricia María											
Título del estudio: Engagement y su efecto en la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, 2021																					
Dimensión	Indicador	Elemento	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Satisfacción laboral	Clima del equipo de trabajo	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Nivel de efectividad	Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Nivel emocional	Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Rendimiento	Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Compenetración	Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Crecimiento	Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Remuneración	Equidad	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Beneficios	Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Capacitación	La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Oportunidad	Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Mercado laboral	Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Expectativas	La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Integración del trabajador	Profesionalismo	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Pertenencia	Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Relaciones	Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Rotación interna	Transferencias	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Promociones	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Las promociones dadas en la organización son justas		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Democión	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X
--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 21/12/2021	17894472	 <p>Dr. Víctor Guzmán Aguilar De Larrea GLAD 00001 Cul. 4078</p>	983385767
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Ciara Campos Lucy Valery	Docente	Cuestionario para medir Rotación de Personal	Aicántara Guíñanes, Patricia María
Título del estudio: Engagement y su efecto en la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, 2021			

Dimensión	Indicador	Elemento	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Satisfacción laboral	Clima del equipo de trabajo	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Nivel de efectividad	Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Nivel emocional	Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Rendimiento	Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Compenetración	Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Crecimiento	Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Remuneración	Equidad	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Beneficios	Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Capacitación	La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Oportunidad	Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Mercado laboral	Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Integración del trabajador	Expectativas	La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Profesionalismo	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Pertenencia	Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Relaciones	Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Rotación interna		Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Transferencias	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Promociones	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Las promociones dadas en la organización son justas		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes		X		X		X		X		X		X		X		X		X		

	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X
--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 21/12/2021	41018478		848370000
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

**Anexo 06. Confiabilidad de instrumentos**  
**Confiabilidad – Variable Engagement**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	17

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	47,4639	137,522	,291	,837
I2	47,4227	135,267	,424	,829
I3	47,5979	133,847	,441	,828
I4	47,3299	135,578	,382	,831
I5	47,2371	135,162	,421	,829
I6	47,4536	131,917	,486	,826
I7	47,5567	131,999	,508	,825
I8	47,4433	133,312	,461	,827
I9	47,3814	133,301	,434	,829
I10	47,3505	132,168	,475	,826
I11	47,4536	132,917	,483	,826
I12	47,4536	134,959	,430	,829
I13	47,4227	132,122	,487	,826
I14	47,4330	135,061	,410	,830
I15	47,4227	132,538	,477	,826
I16	47,5258	134,044	,436	,828
I17	47,3196	135,574	,417	,829

## Confiabilidad – Variable Rotación de personal

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	68,8866	263,727	,299	,880
P02	68,8454	261,028	,416	,876
P03	69,0206	257,916	,462	,875
P04	68,7526	259,376	,425	,876
P05	68,6598	259,956	,437	,876
P06	68,8763	255,339	,504	,874
P07	68,9794	257,145	,484	,874
P08	68,8660	256,305	,502	,874
P09	68,8041	258,597	,422	,876
P10	68,7732	255,448	,499	,874
P11	68,8763	255,651	,527	,873
P12	68,8763	259,797	,442	,875
P13	68,8454	255,465	,509	,874
P14	68,8557	259,854	,425	,876
P15	68,8454	257,174	,472	,875
P16	68,9485	258,883	,440	,876
P17	68,7423	260,922	,422	,876
P18	68,5155	258,273	,479	,874
P19	68,7010	256,316	,497	,874
P20	68,7732	260,719	,429	,876
P21	68,7113	259,207	,448	,875
P22	68,7938	262,249	,403	,876
P23	68,9072	259,377	,425	,876
P24	68,8763	257,672	,498	,874