

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Engagement laboral y su relación con la rotación
del personal de la CMAC Trujillo 2023**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN:
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Autora: Br. Saldaña Gallardo, Paola Giovanna

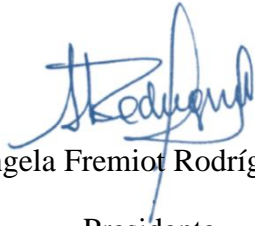
Asesora: Dra. Claros Aguilar de Larrea, Violeta

TRUJILLO – PERU

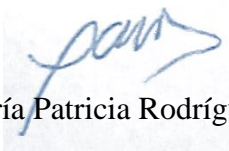
2023

Nro. de Registro: _____

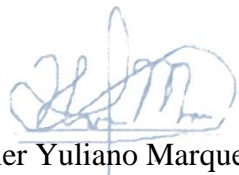
JURADO DICTAMINADOR



Dra. Angela Fremiot Rodríguez Armas
Presidente



Dra. María Patricia Rodríguez Kong
Secretario



Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri
Miembro



Dra. Violeta Claros Aguilar de Larrea
Asesor

DEDICATORIA

A mis **PADRES**, quienes siempre han permanecido a mi lado con su amor y apoyo incondicional para seguir adelante con fe y empeño.

A mi adorado hijo **FABIÁN**, quién es el motor que me inspira a ser mejor cada día y poder ser un guía en su formación personal y profesional para el logro de sus sueños y metas.

Al ser que con su gran apoyo y comprensión es participe en la motivación Y empeño en que siga esforzándome en mi crecimiento profesional y personal. Con mucho cariño para **OSWALDO**.

PAOLA

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar agradeciendo a DIOS por la vida, salud y la familia que me ha otorgado, quienes siempre me han acompañado con su apoyo en mi formación personal y profesional, guiándome para poder superar cualquier obstáculo y lograr mis objetivos y metas en la vida.

A mi MENTORA, quién de manera humilde ha compartido sus conocimientos con mi persona, brindándome las herramientas necesarias para la contribución de mi crecimiento profesional.

A la Institución CAJA TRUJILO y al equipo humano que labora en la misma, por permitirme tomar como Referencia para la elaboración de mi Tesis.

ÍNDICE

JURADO DICTAMINADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	10
2.1. Objeto de estudio	10
2.2. Instrumentación	10
2.3. Población y muestra.....	10
2.4. Diseño de la investigación	10
2.5. Métodos y técnicas.....	11
III. RESULTADOS.....	13
3.1. Información general de CMAC Trujillo	13
3.2. Presentación de resultados estadísticos descriptivos	13
3.3. Prueba de normalidad	21
3.4. Relación entre la dimensión vigor y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023	22
3.5. Relación entre la dimensión dedicación y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.	23
3.6. Relación entre la dimensión absorción y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023	24
3.5. Relación entre el engagement laboral y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.	25
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el engagement laboral y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptiva. La población estuvo conformada por 40 colaboradores de CMAC Trujillo, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultados de la investigación se tiene que el 17.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel del engagement laboral es alto, el 40% indicaron que es medio y el 42.50% indicaron que es bajo. Por lo tanto, el nivel es bajo. El 35% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la rotación de personal es alto, el 45% indicaron que es medio y el 20% indicaron que es bajo. Por lo tanto, el nivel es medio. Como conclusión principal se tiene que el valor de Rho Spearman es de -0.825 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la variable engagement laboral tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

Palabras clave: Engagement laboral, rotación de personal, vigor.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between work engagement and staff turnover at CMAC Trujillo 2023. The methodology used was applied, a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional, and correlational-descriptive design. The population was made up of 40 employees of CMAC Trujillo, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. As results of the investigation, 17.50% of the collaborators mentioned that the level of work engagement is high, 40% indicated that it is medium and 42.50% indicated that it is low. Therefore, the level is low. 35% of the collaborators mentioned that the level of staff turnover is high, 45% indicated that it is medium and 20% indicated that it is low. Therefore, the level is medium. The main conclusion is that the Rho Spearman value is -0.825 and its p-value is $0.000 < 0.05$, therefore, the labor engagement variable has a significant negative relationship with the staff turnover variable at CMAC Trujillo, 2023.

Keywords: Work engagement, staff turnover, vigor.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Reyes et al. (2019) señalan que la rotación de personal es una manifestación costosa en términos de productividad y desempeño en las organizaciones. Esta variable es mejor predictora de cuándo pretendemos rotar, según un estudio realizado en México sobre la influencia del agotamiento emocional, las mentiras organizacionales y las violaciones psicológicas del contrato en la intención de rotación. Estos dos últimos factores claramente tienen una influencia significativa y directa en la industria maquiladora de exportación en Juárez, Chihuahua. Por eso, es crucial mantener al empleado motivado para que no tenga la intención de rotar (renunciar) y tener un impacto negativo en la gestión de la empresa.

Gómez et al. (2019) utilizaron la escala de compromiso dentro del trabajo de Utrecht (UWES) para evaluar el compromiso de los trabajadores de la salud en el país de Uruguay. Se propusieron observar todas las características psicométricas de la escala de Utrecht. del Sistema de Evaluación de la Fuerza Laboral Uruguaya (UWES) para la evaluación de los trabajadores del área de la salud. Llegan a la conclusión de que la escala UWES demuestra que se trata de un instrumento válido que además goza de confiabilidad para medir el engagement y sus factores que se vinculan con los colaboradores de la salud.

Pedraza y Pérez (2019) trabajaron en su artículo sobre la Medición del engagement laboral y la relación con el liderazgo, la comunicación y las TIC en una editorial mexicana. El objetivo del estudio fue analizar lo que destaca sobre el engagement en el trabajo y sus vínculos con la comunicación, los líderes y la aplicación de tecnología que permite la información y la comunicación, influyendo estas variables en el comportamiento de los empleados. Como resultado, se demuestran los hallazgos del análisis, presentando influencias significativas en el compromiso de los empleados y brindando a las empresas editoriales pautas para tomar acciones correctivas para aumentar el compromiso laboral.

A nivel nacional, en 2017 se realizó un estudio sobre el compromiso laboral en las empresas peruanas. El estudio constó de tres partes, la primera de las cuales muestra que, mientras el 67 por ciento de las empresas valoran el compromiso de sus empleados, el 60 por ciento no cuenta con un compromiso de los empleados. estrategia. Dado que solo el 40% de las empresas formales en la nación tienen un plan implementado para sus empleados, otro problema es que no hay un gerente o

gerente a cargo de los programas de compromiso de los empleados (Capital Humano, 2017).

El diario nacional Gestión (2019) enfatizó que el aumento en la rotación de empleados es un problema grave en una variedad de industrias. Debido a que la rotación de personal requerirá un proceso de reasignación, la calidad del servicio y la satisfacción del cliente se verán afectadas como resultado. Con la afluencia de inmigrantes, hoy en día existe una feroz competencia por los puestos de trabajo. Si bien los empleadores están más dispuestos a buscar mano de obra barata y aprovechar la situación, esto no asegura la viabilidad de contratar trabajadores y sus fuerzas productivas.

En el ámbito local, CMAC Trujillo, brinda soluciones financieras integrales, impulsando el desarrollo de nuestros clientes y colaboradores, contribuyendo al desarrollo económico y social del país, no obstante, presenta situaciones de renuncias debido a la falta de motivación (engagement laboral), esto lo logra evitando que los colaboradores tengan la oportunidad de una línea de carrera., descuidando el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores, no brindándoles una comisión adecuada hacia el personal, etc.

A continuación, se presentan los antecedentes de la investigación:

A nivel internacional se tiene a 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 ($r = -, 583$, $p < 0.05$), 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.

Parra et al. (2020), el objetivo general de la presente investigación es el de analizar los factores que intervienen en el ausentismo y rotación del personal que labora en Call Centers de Barranquilla. Enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 65 sujetos que laboran en un call center de la ciudad de Barranquilla. Como uno de los elementos más representativo de las conclusiones finales de este

trabajo, se destaca la importancia en generar un alto nivel de engagement y una cultura organizacional arraigada en aras de reducir los índices de rotación y ausentismo dentro de esta organización que sufren esta problemática de manera preocupante.

Moncada et al. (2019), tuvieron como objetivo realizar propuesta de intervención para disminuir la rotación en colaboradores operativos de la empresa Casalimpia S.A. el tipo de investigación es un estudio teórico descriptivo de revisión de textos. Casalimpia no tiene dentro de sus procesos el área que maneje los riesgos psicosociales de la empresa, si esto se llegara a tener se disminuiría notoriamente la rotación del personal ya que, la empresa cerró el año 2018 con un porcentaje del 40% equivalente a 6.487 personas que se cambiaron a lo largo del año, ya que con esa área se abarcarían factores tanto intralaborales como extralaborales.

A nivel nacional tenemos la investigación de Ávila (2019), el presente estudio tiene como objetivo principal el encontrar la relación entre engagement y la intención de rotación laboral del personal en una organización en el sector público. El estudio es de tipo descriptivo correlacional llegando a la conclusión que sí existe relación significativa entre ambas variables, dicha relación es negativa en donde se llega a la conclusión que a mejores niveles de engagement menores serán los índices de rotación laboral.

Cueva y Tejeda (2022), 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. 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.

Benites y Guerrero (2021), la investigación tuvo como objetivo determinar que el engagement laboral se relaciona con la rotación del personal en las tiendas Todomoda de la empresa Bijou Perú SAC Lima 2021. Se ejecutó un diseño no experimental de corte transversal de enfoque cuantitativo. Los resultados “Regular” un 66.7% es considerado “Regular” para rotación del personal y 31,1% es considerado “Alto” para rotación del personal, así mismo el 2.2% es considerado

“muy alto” para rotación de personal. Del 100% del engagement laboral es considerado “Adecuado” un 67.7% es considerado “Alto” para la rotación del personal y 32.3% “Muy alto” para la rotación del personal. Del 100% del engagement laboral es considerado “Muy adecuado” 33.3% es considerado “alto” y 66.7% “Muy alto” para la rotación del personal. La prueba Chi Cuadrado dio como resultado P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,000 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a .

A nivel local se tiene a Cosavalente y Jacobo (2021), el presente informe de tesis tuvo por propósito determinar la relación existente entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021. Para tal fin, se ejecutó una investigación bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño de estudio no experimental y de alcance de tiempo transversal. Luego de la tabulación y procesamiento de la data recopilada, se aplicó la prueba Rho de Spearman, de la cual se obtuvo un índice de correlación un valor ($r = -0.815$) y como significancia un valor de ($p = 0.000$) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto fue evidencia suficiente para aceptar la hipótesis planteada en la investigación y llegar a la conclusión que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa en estudio. Se formula el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Engagement laboral y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023?

A continuación, se presentan las teorías relacionadas al estudio:

El engagement laboral para Li y Chanchai (2019) 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.

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 se 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, & Pérez, 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).

La importancia del engagement es generar 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).

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 et al., 2020).

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.

Juárez (2015), explica que este es un estado en donde los trabajadores e integrantes de una organización, manifiestan una gran energía al encontrarse dentro de su lugar de trabajo, expresando gran dedicación en lo que realizan, de igual forma se involucran con los objetivos de la institución, de esta manera se puede decir que

existe armonía y felicidad en el trabajo, lo que conlleva a que sea un componente positivo para cualquier institución.

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

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

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.

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.

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.

A continuación se presentan las teorías relacionadas a la variable rotación de personal, Rojas et al (2017) define a la rotación como el movimiento de los trabajadores ya sea en el ambiente interno o externa, a esto se le denomina el porcentaje de personas que entran o se van de la empresa, es la forma en la que se desplazan los trabajadores internamente esta se da en las diferentes áreas de la organización, por un lado se adiestra para poder mejorar las interrogantes laborales y así mismo tiene la finalidad de ayudar al gerente en una actividad distinta a su rama. Steil et al (2019) lo define como el procedimiento por el cual una organización reemplaza a uno o varios trabajadores que no se ajustan a los procedimientos de salida natural como jubilación o fallecimiento.

Para Capell (2020). Según los datos de Deloitte, el costo de perder a un empleado comprende desde los 10.000 dólares hasta el doble del salario anual que percibe. Adicionalmente, una elevada tasa de rotación tiene secuelas en la moral de los trabajadores, en la reputación institucional y en sus resultados finales.

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 (López, 2020).

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 & Esquivel, 2017).

Beccaria y 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.

Según Toledo (2019) estas son las dimensiones de la rotación de personal: 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. 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. 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. 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.

Por otra parte, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el engagement laboral y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión vigor y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023. Determinar la relación entre la dimensión dedicación y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023. Determinar la

relación entre la dimensión absorción y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023.

Se planteó como hipótesis general de estudio: El engagement laboral se relaciona negativa y significativamente con la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio

Es determinar la relación entre el engagement laboral y la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023.

2.2. Instrumentación

Para la recopilación de datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

Ficha de instrumento 1

Nombre: Cuestionario sobre Engagement laboral

Autora: Paola Saldaña

Año: 2023

Aplicación: Individual

Duración: 25 minutos.

Descripción: El instrumento Engagement laboral consta de 12 ítems que se dividen en tres dimensiones y cada una con 4 ítems.

Ficha de Instrumento 2

Nombre: Cuestionario sobre Rotación de personal

Autor: Paola Saldaña

Año: 2023

Aplicación: Individual

Duración: 25 minutos.

Descripción: El instrumento consta de 23 ítems dividido en 4 dimensiones.

2.3. Población y muestra

Población

Está compuesta por los colaboradores de Caja Trujillo de las Agencias ubicadas en el Valle Jequetepeque (Chepén y Pacasmayo)

Muestra:

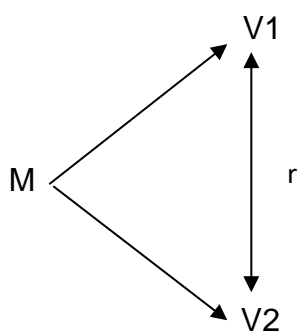
La componen los 40 colaboradores de Caja Trujillo de las Agencias ubicadas en el Valle Jequetepeque (Chepén y Pacasmayo).

Tipo aplicada porque busca dar solución aun problema determinado que es buscar la relación entre las variables.

Enfoque cuantitativo.

Diseño no experimental porque no hay manipulación de variables, de corte transversal porque el instrumento se aplico en un mismo periodo de tiempo. De nivel descriptivo-correlacional porque medirán la incidencia de las variables (Hernández, y Mendoza, 2018).

El esquema de diseño de la investigación se organiza de la siguiente manera, teniendo en cuenta la teoría consultada:



V1: Engagement laboral

V2: Rotación de personal

r: Relación.

M: Simboliza la muestra de la investigación.

2.4. Métodos y técnicas

Métodos

- **Inductivo - Deductivo:**

La presente investigación fue de lo general a lo particular, y de lo particular a lo general. Se empezó analizando la problemática de la empresa en estudio como un todo para luego particularizar en diferentes proposiciones que explique la realidad de la empresa. Finalmente se evaluó a cada una de las proposiciones encontradas con lo cual se dio inicio a la investigación hasta desarrollarla, y llegar a generalizaciones.

- **Analítico - sintético:**

Las variables de la investigación fueron analizadas según cada elemento que la componen, y de esta manera se pudo determinar cómo se presentan en el caso de estudio y luego poder integrar todos los resultados encontrados en una síntesis general que permiten demostrar la hipótesis y lograr los objetivos.

Técnicas

En la tabla 1, se presenta la técnica y el instrumento utilizados.

Tabla 1. *Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Engagement laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaborador
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario	Colaborador

Elaboración propia.

Confiabilidad

Se utilizó Alfa de Cronbach para confirmar la precisión de los datos recopilados.

Sus valores se encuentran entre 0 y 1.

- Cero confiabilidades es igual a cero.
- Uno indica confiabilidad completa.

Estos son valores aceptables.

0,7 para fines relacionados con la investigación.

Los resultados para los instrumentos son los siguientes:

Fue 0.766 (Anexo 03) para la encuesta Engagement laboral.

Fue 0,790 (Anexo 04) para la encuesta Rotación de personal.

III. RESULTADOS

3.1. Información general de CMAC Trujillo

a. Reseña histórica

Nuestro sueño comenzó a forjarse un 19 de octubre de 1982, y dos años después, el 12 de noviembre iniciamos formalmente nuestras operaciones ofreciendo el crédito pignoraticio. Hoy, 38 años después, contamos con productos y servicios financieros acorde a las necesidades de nuestros clientes, transformando sus vidas y la de sus familias, en bienestar de la sociedad.

Nuestro proceso de expansión inició en 1990 con una tienda en el centro comercial Las Malvinas, la misma que luego fue trasladada al centro comercial Zona Franca. En 1991, iniciamos operaciones en el distrito de El Porvenir, y tres años después inauguramos nuestra tienda en la provincia de Chepén. En el 2001 abrimos nuestra primera tienda fuera de la región, en la emprendedora ciudad de Chiclayo, continuando nuestro crecimiento hacia otros departamentos.

Hoy estamos presentes en 15 regiones del país, a través de 93 tiendas. Además, contamos con más de 11,200 puntos de atención no presenciales, como: Agentes Corresponsales, ATM y Agentes Kasnet. Y también, para beneficio de todos nuestros clientes y usuarios, tenemos nuestro aplicativo Caja Trujillo Móvil, para realizar diferentes operaciones con total seguridad y confianza.

b. Misión

Brindamos soluciones financieras integrales, impulsando el desarrollo de nuestros clientes y colaboradores, contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

c. Visión

Ser una microfinanciera ágil, sólida e innovadora, aliada a nuestros clientes y colaboradores.

3.2. Presentación de resultados estadísticos descriptivos

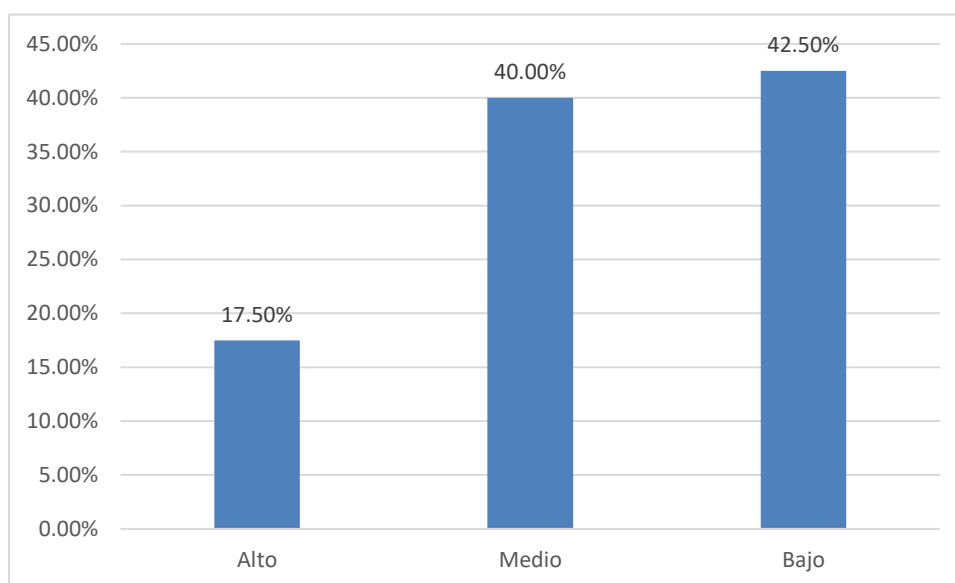
Variable 1: Engagement laboral

Tabla 2 Nivel del engagement laboral en la CMAC Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Alto	7	17.50%
Medio	16	40.00%
Bajo	17	42.50%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 1 Nivel del engagement laboral en la CMAC Trujillo, 2023



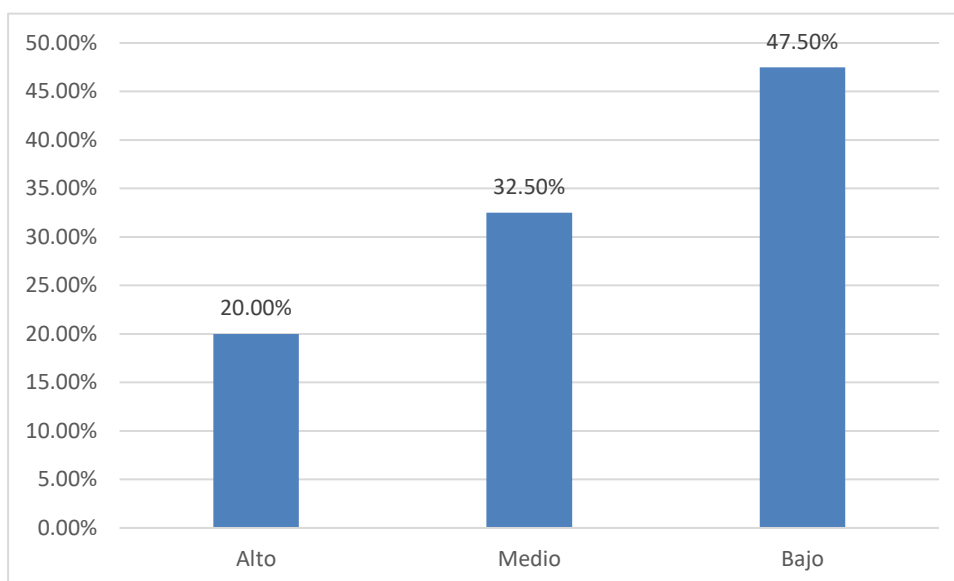
El 17.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel del engagement laboral es alto, el 40% indicaron que es medio y el 42.50% indicaron que es bajo.

Tabla 3. Nivel de la dimensión vigor en la CMAC Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Alto	8	20.00%
Medio	13	32.50%
Bajo	19	47.50%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 2. Nivel de la dimensión vigor en la CMAC Trujillo, 2023



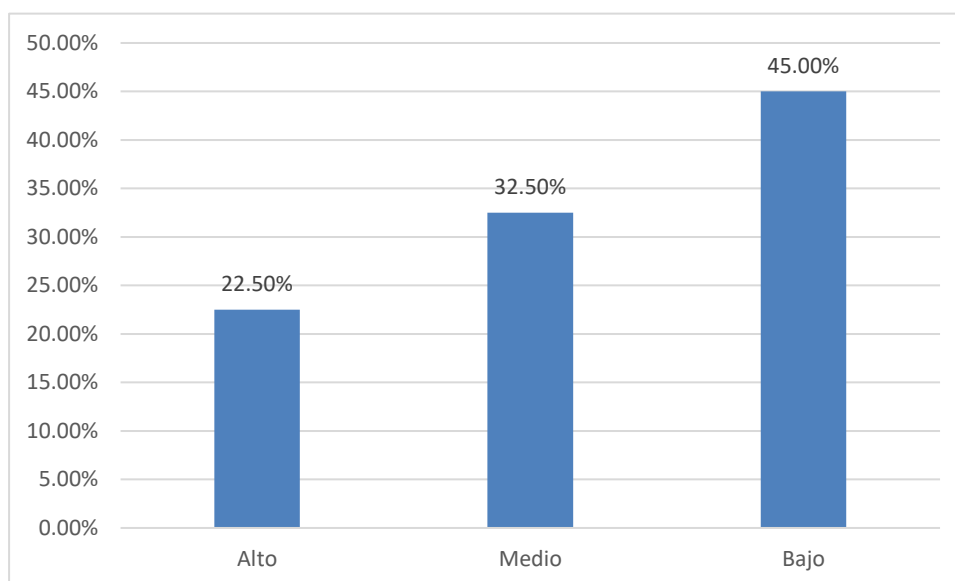
El 20% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión vigor es alto, el 32.50% indicaron que es medio y el 47.50% indicaron que es bajo.

Tabla 4. Nivel de la dimensión dedicación en la CMAC Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Alto	9	22.50%
Medio	13	32.50%
Bajo	18	45.00%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 3. Nivel de la dimensión dedicación en la CMAC Trujillo, 2023



El 22.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión dedicación es alto, el 32.50% indicaron que es medio y el 45% indicaron que es bajo.

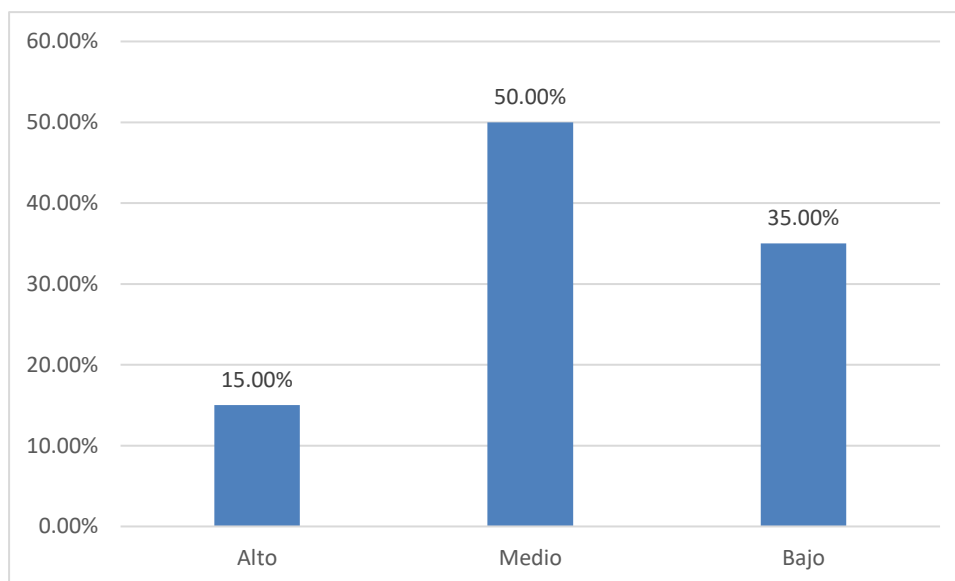
Tabla 5. Nivel de la dimensión absorción en la CMAC Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Alto	6	15.00%
Medio	20	50.00%
Bajo	14	35.00%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

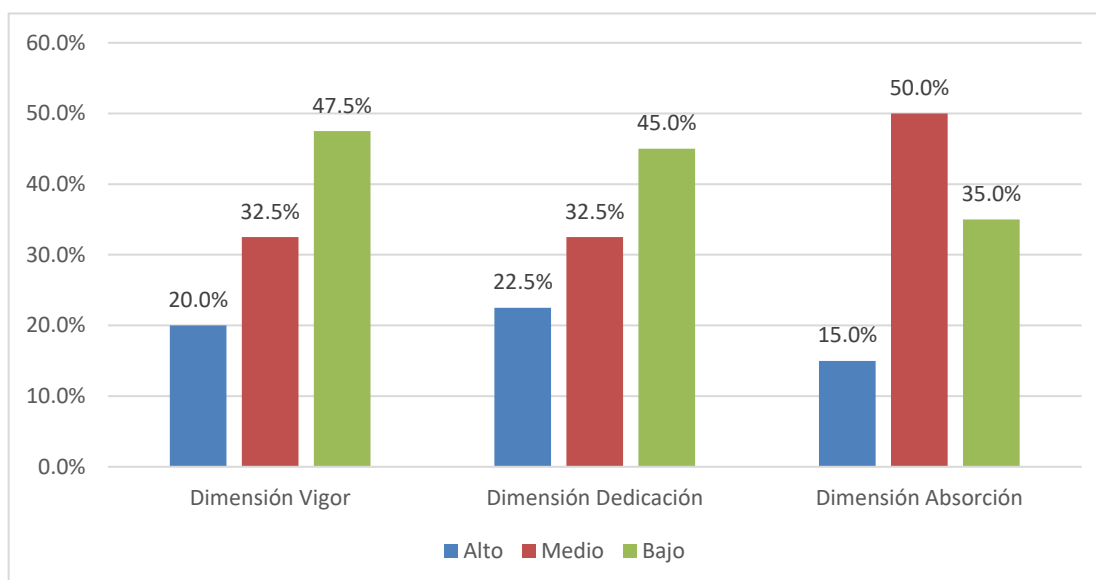
Figura 4.

Nivel de la dimensión absorción en la CMAC Trujillo, 2023



El 15% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión absorción es alto, el 50% indicaron que es medio y el 35% indicaron que es bajo.

Figura 5. *Nivel de las dimensiones de la variable engagement laboral en la CMCA Trujillo, 2023*



La dimensión vigor es la que tiene peor calificación por parte de los empleados seguida de la dimensión dedicación y el nivel que mayor predomina en las dimensiones es el nivel bajo.

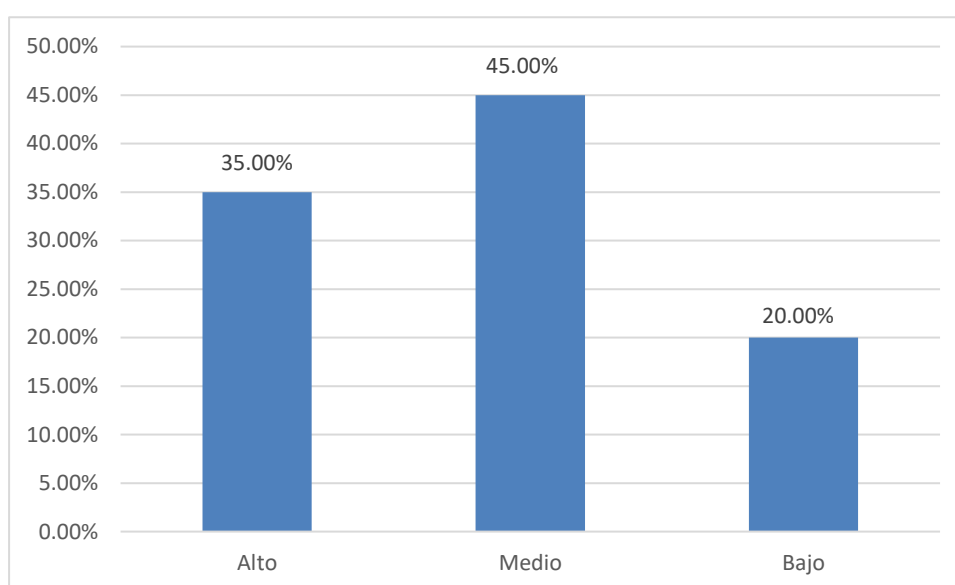
Variable 2: Rotación de personal

Tabla 6. Nivel de la variable rotación de personal en CMAC Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Alto	14	35.00%
Medio	18	45.00%
Bajo	8	20.00%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 6. Nivel de la variable rotación de personal en CMAC Trujillo, 2023



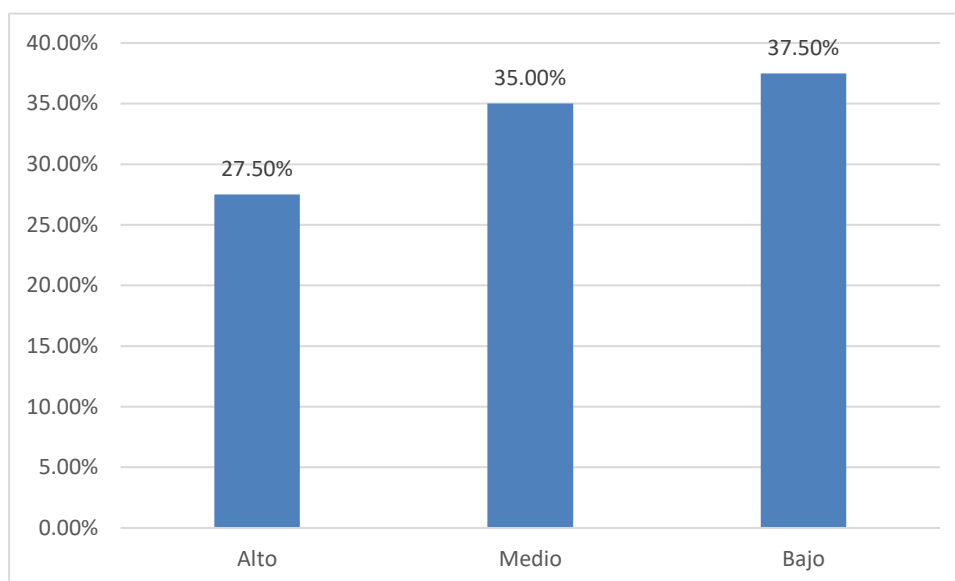
El 35% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la rotación de personal es alto, el 45% indicaron que es medio y el 20% indicaron que es bajo.

Tabla 7. Nivel de la dimensión satisfacción laboral en la CMAC Trujillo 2023

Nivel	n	%
Alto	11	27.50%
Medio	14	35.00%
Bajo	15	37.50%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 7. Nivel de la dimensión satisfacción laboral en la CMAC Trujillo 2023



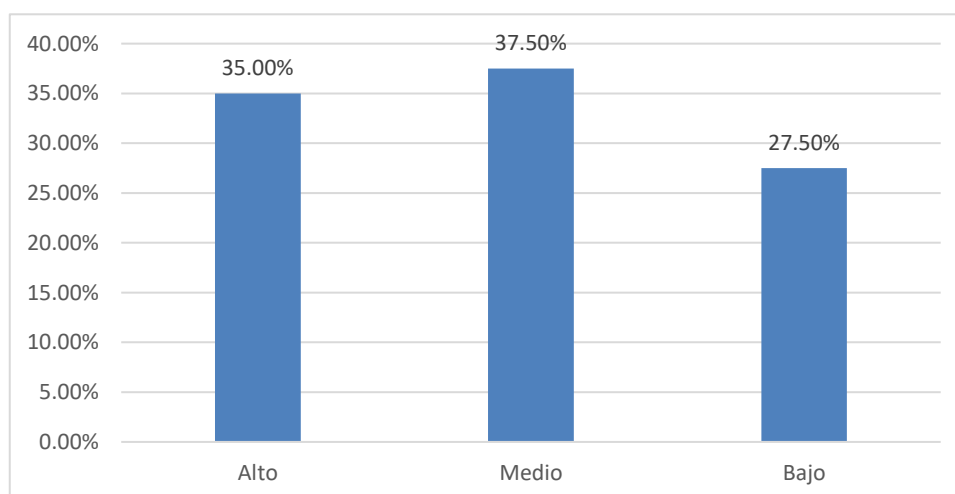
El 27.5% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión satisfacción laboral es alto, el 35% indicaron que es medio y el 37.50% indicaron que es bajo.

Tabla 8. Nivel de la dimensión remuneración en la CMAC Trujillo 2023

Nivel	n	%
Alto	14	35.00%
Medio	15	37.50%
Bajo	11	27.50%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 8. Nivel de la dimensión remuneración en la CMAC Trujillo 2023



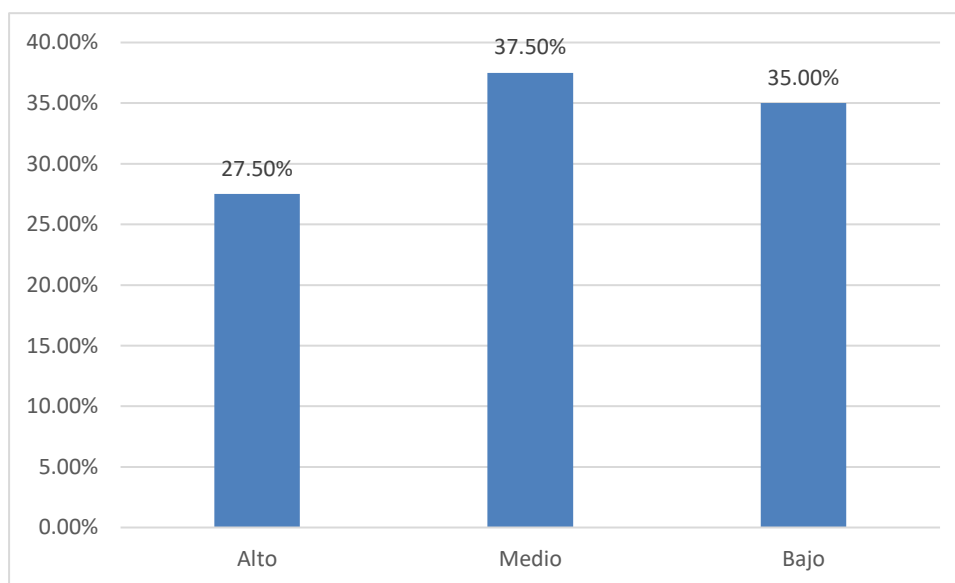
El 35% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión remuneración es alto, el 37.5% indicaron que es medio y el 27.5% indicaron que es bajo.

Tabla 9. Nivel de la dimensión integración del trabajo en la CMAC Trujillo 2023

Nivel	n	%
Alto	11	27.50%
Medio	15	37.50%
Bajo	14	35.00%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 9. Nivel de la dimensión integración del trabajo en la CMAC Trujillo 2023



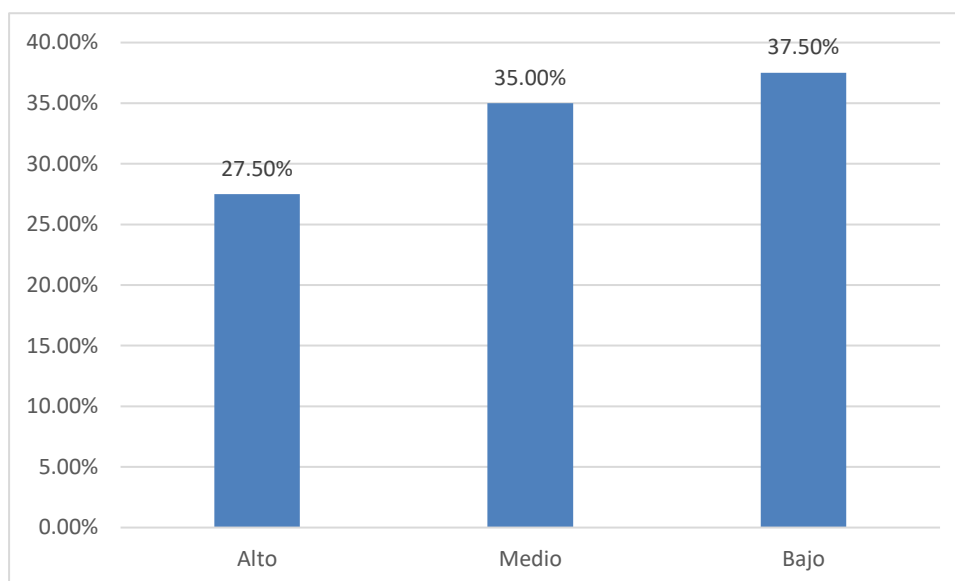
El 27.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión integración del trabajo es alto, el 37.5% indicaron que es medio y el 35% indicaron que es bajo.

Tabla 10. Nivel de la dimensión rotación interna de la CMCA Trujillo 2023.

Nivel	n	%
Alto	11	27.50%
Medio	14	35.00%
Bajo	15	37.50%
Total	40	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

Figura 10. Nivel de la dimensión rotación interna de la CMCA Trujillo 2023



El 27.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la dimensión rotación interna es alto, el 35% indicaron que es medio y el 37.5% indicaron que es bajo.

3.3. Prueba de normalidad

Dado que el estudio no es experimental, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk en una muestra de menos de 50 personas ($n < 50$) para determinar si los datos se distribuyen normalmente. Esta prueba también genera las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos tienen una distribución normal.

Si el p-valor < 0.05 Se acepta Ha.

Si el p-valor > 0.05 Se acepta Ho.

Tabla 28. Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	p-valor
Engagement laboral (Agrupada)	0.952	50	0.005
Rotación del personal (Agrupada)	0.951	50	0.004

Nota: La distribución de los datos no sigue una distribución normal, como lo muestra el valor p de la variable engagement laboral de 0,005 y el valor p de la rotación personal de 0,004, ambos inferiores al valor crítico esperado de 0,05. Como resultado, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho-Spearman para el análisis inferencial.

3.4. Relación entre la dimensión vigor y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

Tabla 11. *Relación entre la dimensión vigor y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023*

			Dimensión Vigor	Variable Rotación del personal
Rho de Spearman	Dimensión Vigor	Coefficiente de correlación	1,000	-0,885
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Rotación del personal	Coefficiente de correlación	-0.885	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

El valor de Rho Spearman es de -0.885 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión vigor tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

3.5. Relación entre la dimensión dedicación y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

Tabla 12. *Relación entre la dimensión dedicación y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023*

			Dimensión Dedicación	Variable Rotación del personal
Rho de Spearman	Dimensión Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	-0,634
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Rotación del personal	Coeficiente de correlación	-0.634	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

El valor de Rho Spearman es de -0.634 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión dedicación tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

3.6. Relación entre la dimensión absorción y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023

Tabla 13. *Relación entre la dimensión absorción y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023*

			Dimensión Absorción	Variable Rotación del personal
Rho de Spearman	Dimensión Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	-0,715
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Rotación del personal	Coeficiente de correlación	-0.715	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

El valor de Rho Spearman es de -0.715 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión dabsorción tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

3.7. Relación entre el engagement laboral y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

Tabla 14. *Relación entre el engagement laboral y la rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023*

			Variable Engagement Laboral	Variable Rotación del personal
Rho de Spearman	Variable Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,825
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Rotación del personal	Coeficiente de correlación	-0.825	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la CMAC Trujillo, 2023

El valor de Rho Spearman es de -0.825 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la variable engagement laboral tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general se encontró que existe una relación negativa y significativa con la rotación del personal en el CMCA Trujillo, 2023, estos hallazgos tienen similitud con el estudio realizado por Romero y Palacini (2020), encontraron una correlación negativa y significativa ($r = -, 583, p < 0.05$), particularmente en la escala de energía y dedicación. La conclusión es que existe una correlación negativa significativa entre engagement de los empleados y las intenciones de rotar de los empleados en dos empresas de Asunción. Pero no tiene similitud con la investigación Cueva y Tejeda (2022), 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.

Según el primer objetivo específico se obtuvo que el nivel de la engagement laboral es bajo (42.50%), los cuales no tienen similitud con la investigación realizada por Benites y Guerrero (2021), del 100% del engagement laboral es considerado “Muy adecuado” 33.3% es considerado “alto” y 66.7% “Muy alto” para la rotación del personal.

Según el segundo objetivo específico se tiene como resultado el nivel de rotación de personal es medio (45%), los cuales tienen similitud con la investigación realizada por Benites y Guerrero (2021), donde obtuvo como resultados un 66.7% es considerado “Regular” para rotación del personal y 31,1% es considerado “Alto” para rotación del personal, así mismo el 2.2% es considerado “muy alto” para rotación de personal.

Referente a los demás objetivos específicos se encontró que las dimensiones de la variable engagement laboral que son vigor, dedicación y absorción se relacionan negativa y significativamente con la variable rotación de personal obteniendo valores de Rho Spearman (-0.885, -0.634 y -0.715) los cuales tienen similitud con la investigación realizada por Ávila (2019), llegando a la conclusión que sí existe relación significativa entre ambas variables, dicha relación es negativa en donde se llega a la conclusión que a mejores niveles de engagement menores serán los índices de rotación laboral. Así mismo tiene similitud con la investigación de Cosvalente y Jacobo (2021), luego de la tabulación y procesamiento de la data recopilada, se aplicó la prueba Rho de Spearman, de la cual se obtuvo un índice de correlación un valor ($r = -0.815$) y como significancia un valor de ($p = 0.000$) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto fue evidencia suficiente para aceptar la hipótesis

planteada en la investigación y llegar a la conclusión que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa en estudio.

V. CONCLUSIONES

1. El valor de Rho Spearman es de -0.825 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la variable engagement laboral tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.
2. El 17.50% de los colaboradores mencionaron que el nivel del engagement laboral es alto, el 40% indicaron que es medio y el 42.50% indicaron que es bajo. Por lo tanto, el nivel es bajo.
3. El 35% de los colaboradores mencionaron que el nivel de la rotación de personal es alto, el 45% indicaron que es medio y el 20% indicaron que es bajo. Por lo tanto, el nivel es medio.
4. El valor de Rho Spearman es de -0.885 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión vigor tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.
5. El valor de Rho Spearman es de -0.634 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión dedicación tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.
6. El valor de Rho Spearman es de -0.634 y su p-valor es $0.000 < 0.05$ por lo tanto, la dimensión dedicación tiene una relación negativa significativa con la variable rotación del personal en la CMAC Trujillo, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

1. La CMAC Trujillo con la finalidad de aumentar el engagement laboral debe implementar estrategias de compromisos y realizar actividades de participación y motivación.
2. La CMAC Trujillo debe fomentar el bienestar, la satisfacción laboral del personal para evitar la alta rotación de colaboradores.
3. Implementar tácticas de motivación para mejorar el ambiente de trabajo con el objetivo de garantizar que los empleados adopten y se adhieran a todas las cualidades necesarias para reflejar la cultura y el comportamiento de los empleados de la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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>
- 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>
- 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>
- Capell, J. (2020). La rotación de personal, un reto pendiente para muchas empresas. *Capital Humano*, 349, 271-274. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472055>
- 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.COSAVALENTE_CRISTEL.JACOBO_ENGAGEMENT.LABORAL.pdf
- Frías, M. (2016). Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. [Tesis de Posgrado, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- 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.
- 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>
- 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>
- 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

- 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>
- 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.
- Reyes Flores, G., Maynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y administración*, 64(2), 0-0. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422019000300001&script=sci_arttext
- Rojas, M; Marulanda, D. (2017). *Ingeniería Administrativa: Contabilidad y finanzas, marketing, producción y gestión del talento humano* (E. de la U (ed.)). <https://n9.cl/am5b4>
- 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-ucsact.edu.py/ojs/index.php/ucsact/article/view/35/35>
- Steil, A. V., Floriani, E. V., & Bello, J. D. S. A. (2019). Antecedents of intention to leave the organization: a systematic review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/Y8N9sPLZcb6s6Vkw4gTKFD/?lang=en&format=html>
- 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
- Valiente, S. (2016). *Marcas sonrientes: humor y engagement en publicidad*. Editorial UOC.<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4570181&query=engagement>
- 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>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario sobre Engagement laboral

Estimado trabajador, con este cuestionario pretendemos obtener información acerca del engagement laboral; por tal motivo solicitamos responder todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con una “X”. Recuerda que por cada pregunta solo debes marcar una alternativa conforme a lo siguiente

Dichas alternativas son las siguientes:

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

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Dimensión: Vigor						
1	Considera usted que realiza sus actividades con entusiasmo y energía en CMAC Trujillo					
2	Considera usted que es persistente en lograr los objetivos de la empresa					
3	Considera usted que busca alternativas de solución cuando se presenta un problema en sus actividades					
4	Considera usted que existe el esfuerzo en equipo en la CMAC Trujillo					
Dimensión: Dedicación						
5	Considera usted que se siente orgulloso de realizar sus funciones en busca de lograr los objetivos de la empresa					
6	Considera usted que se siente identificado con su trabajo en la empresa					
7	Considera usted que su trabajo es significativo y genera un valor en la empresa					
8	Considera usted que es importante que se establezcan y superen desafíos en la empresa					
Dimensión: Absorción						

9	Considera usted que la concentración es un factor importante para el buen desenvolvimiento del personal en sus labores diarias.					
10	Considera usted que posee altos niveles de concentración al realizar sus actividades en CMAC Trujillo					
11	Considera usted que sabe con claridad su rol, cuáles son sus actividades y como realizarlas en la empresa					
12	Considera usted que se siente satisfecho al realizar sus actividades en CMAC Trujillo					

Anexo 02. Cuestionario de Rotación de personal

Estimado colaborador (a), la presente es un instrumento (encuesta) parte de una investigación científica que tiene como finalidad recabar información sobre el tema “rotación de personal”. Sobre el particular solicitamos se sirvan marcar con una “X” sólo una alternativa de respuesta que separa cada enunciado. Esta encuesta es anónima y se agradece anticipadamente su colaboración

Dichas alternativas son las siguientes

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

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción laboral						
1	¿Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa?					
2	¿Se encuentra satisfecho con el clima de trabajo de la empresa?					
3	¿Hay capacidad constante que le ayuda a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas?					
4	¿Considera que el rendimiento es importante para mantener un adecuado clima de trabajo?					
5	¿Considera que el rendimiento se encuentra vinculado al clima de la organización?					
6	¿Considera usted que los colaboradores conocen adecuadamente los sistemas que se utilizan en el trabajo?					
7	¿Considera que la posibilidad de crecer dentro de la empresa influye en la satisfacción laboral?					
Dimensión: Remuneración						
8	¿Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización?					
9	¿Los beneficios que recibe está en proporción a su remuneración?					
10	¿La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores?					
11	¿Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?					

12	¿Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor responsabilidad?					
13	¿La actual remuneración que percibe cubre sus expectativas inmediatas?					
14	¿Consideraría un cambio de puesto a fin de obtener una remuneración más acorde con sus expectativas					
Dimensión: Integración del trabajo						
15	¿Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo?					
16	¿Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo?					
17	¿Considera que sus compañeros son cooperativos 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?					
19	¿Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa?					
Dimensión: Rotación interna						
20	¿Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados?					
21	¿La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral?					
22	¿Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes?					
23	¿Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo?					

**Anexo 03. Análisis de confiabilidad del instrumento: Cuestionario sobre Engagement
laboral**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	12

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	28,1500	57,721	,231	,793
P02	28,5000	54,974	,397	,778
P03	28,1750	52,199	,488	,768
P04	28,1750	53,687	,422	,775
P05	28,1250	51,958	,497	,767
P06	28,4750	49,794	,620	,753
P07	27,8750	54,112	,411	,776
P08	28,5000	52,205	,547	,763
P09	28,4750	56,717	,317	,785
P10	28,3750	57,369	,258	,790
P11	28,4500	54,972	,418	,776
P12	28,6250	52,394	,533	,764

Anexo 04. Análisis de confiabilidad del instrumento: Cuestionario – Rotación del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	23

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	67,9000	232,913	,585	,865
P02	68,3000	231,754	,631	,864
P03	68,2000	231,190	,561	,865
P04	68,0500	230,408	,607	,864
P05	67,9000	221,990	,755	,859
P06	68,1500	230,438	,535	,866
P07	68,3000	231,190	,695	,863
P08	67,5250	208,410	,415	,884
P09	68,1750	229,943	,634	,863
P10	67,8750	227,804	,692	,861
P11	68,1500	232,182	,642	,864
P12	67,9500	232,100	,603	,864
P13	68,0500	235,536	,529	,866
P14	68,1500	236,951	,534	,867
P15	68,0750	237,148	,497	,867
P16	68,1750	227,789	,670	,862
P17	68,2250	233,820	,525	,866
P18	68,4750	238,153	,499	,868
P19	68,0000	232,359	,492	,867
P20	67,9750	249,051	,122	,877
P21	68,1500	250,644	,063	,879
P22	68,1500	252,490	,016	,881
P23	67,9500	259,895	-,155	,886

Anexo 05. Base de datos – Engagement laboral

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	Dimensión Vigor	Dimensión Dedicación	Dimensión Absorción	Estrés Laboral
Colaborador 01	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	16	16	17	49
Colaborador 02	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	16	15	18	49
Colaborador 03	1	3	1	1	3	3	1	2	2	4	2	2	6	9	12	27
Colaborador 04	2	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	1	10	9	8	27
Colaborador 05	4	2	2	3	3	1	3	1	4	1	2	3	11	8	12	31
Colaborador 06	3	1	1	4	3	1	4	3	4	3	2	1	9	11	12	32
Colaborador 07	2	1	1	1	1	2	1	3	4	3	3	3	5	7	15	27
Colaborador 08	2	3	1	3	3	1	4	2	1	2	3	2	9	10	10	29
Colaborador 09	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	1	16	12	9	37
Colaborador 10	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	10	8	9	27
Colaborador 11	2	1	4	4	1	2	3	1	2	2	1	3	11	7	10	28
Colaborador 12	1	4	4	2	5	4	5	3	1	4	1	1	11	17	9	37
Colaborador 13	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	16	16	16	48
Colaborador 14	3	1	3	3	1	1	2	1	2	4	3	2	10	5	13	28
Colaborador 15	2	3	3	1	1	2	4	1	3	2	3	2	9	8	12	29
Colaborador 16	1	1	2	3	2	1	1	2	2	4	3	1	7	6	12	25
Colaborador 17	5	3	5	4	3	3	4	1	1	1	2	3	17	11	9	37
Colaborador 18	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	16	16	13	45
Colaborador 19	3	1	1	1	4	4	4	4	3	3	4	2	6	16	14	36
Colaborador 20	4	4	4	4	1	1	2	2	3	1	1	3	16	6	10	32
Colaborador 21	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	16	17	17	50
Colaborador 22	2	1	3	2	1	2	4	3	2	1	2	1	8	10	8	26
Colaborador 23	4	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	2	9	6	10	25
Colaborador 24	4	2	2	1	4	3	1	2	2	1	2	1	9	10	8	27
Colaborador 25	3	1	2	2	2	2	4	3	3	4	1	3	8	11	13	32
Colaborador 26	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	1	10	13	11	34
Colaborador 27	4	3	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	11	7	9	27
Colaborador 28	1	1	4	2	2	1	1	3	3	3	4	2	8	7	14	29
Colaborador 29	4	2	4	1	2	1	4	1	4	2	3	4	11	8	15	34
Colaborador 30	2	2	1	3	2	2	4	2	3	1	2	2	8	10	10	28
Colaborador 31	2	4	1	1	4	1	1	1	2	3	1	4	8	7	12	27
Colaborador 32	3	1	4	4	3	1	1	3	3	2	1	1	12	8	9	29

Colaborador 33	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	9	10	9	28
Colaborador 34	1	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	13	17	19	49
Colaborador 35	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	13	16	17	46
Colaborador 36	3	3	3	3	4	4	4	5	2	1	1	3	12	17	9	38
Colaborador 37	2	2	2	2	4	3	2	2	1	2	1	2	8	11	8	27
Colaborador 38	1	2	2	4	1	1	4	3	2	1	3	1	9	9	9	27
Colaborador 39	1	4	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	7	11	12	30
Colaborador 40	3	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	8	7	8	23

Anexo 06. Base de datos – Rotación de personal

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Dimensión Satisfacción laboral	Dimensión Remuneración	Dimensión Integración del trabajo	Dimensión Rotación interna	Rotación Laboral
Colaborador 01	4	5	4	1	4	2	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	2	2	4	4	5	4	4	24	28	18	17	87
Colaborador 02	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	4	2	1	3	1	2	4	4	5	16	15	11	15	57
Colaborador 03	5	4	1	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	23	25	15	14	77
Colaborador 04	4	2	4	3	4	2	3	21	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	22	43	19	16	100
Colaborador 05	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	5	4	5	5	16	18	10	19	63
Colaborador 06	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	4	5	4	2	13	14	11	15	53
Colaborador 07	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	27	26	18	18	89
Colaborador 08	5	4	2	5	2	5	3	4	5	2	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	1	4	26	27	21	12	86
Colaborador 09	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	29	25	17	14	85
Colaborador 10	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	5	4	3	5	13	14	7	17	51
Colaborador 11	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	5	17	14	12	14	57
Colaborador 12	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	3	4	3	3	2	15	14	8	12	49
Colaborador 13	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	5	11	16	13	13	53
Colaborador 14	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	12	15	9	8	44
Colaborador 15	2	1	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	14	18	14	9	55
Colaborador 16	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	5	5	5	14	13	10	17	54
Colaborador 17	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	4	5	2	5	16	20	13	16	65
Colaborador 18	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	4	15	12	11	8	46
Colaborador 19	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	4	3	4	5	15	16	13	16	60
Colaborador 20	2	1	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	3	4	2	3	1	3	1	2	2	1	4	13	19	10	9	51
Colaborador 21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	5	2	5	4	19	21	9	16	65
Colaborador 22	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	2	14	19	14	8	55
Colaborador 23	3	1	2	2	1	4	2	1	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	5	3	3	1	15	18	10	12	55
Colaborador 24	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	30	26	16	16	88
Colaborador 25	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	3	5	4	5	32	27	11	17	87
Colaborador 26	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	5	2	5	2	4	3	5	2	1	4	2	26	22	19	9	76
Colaborador 27	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	2	5	4	2	4	5	28	27	19	15	89
Colaborador 28	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	1	2	2	25	27	18	9	79
Colaborador 29	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	1	3	2	3	26	29	19	9	83
Colaborador 30	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	2	4	26	28	20	14	88
Colaborador 31	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	28	31	18	8	85

Colaborador 32	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	25	25	19	9	78
Colaborador 33	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	1	3	2	27	29	20	9	85
Colaborador 34	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	2	1	2	2	29	29	18	7	83
Colaborador 35	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	2	29	26	17	14	86
Colaborador 36	4	3	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	29	27	21	14	91
Colaborador 37	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	2	1	28	28	21	9	86
Colaborador 38	4	2	5	4	3	4	1	3	2	1	1	2	3	2	2	5	5	1	5	3	1	1	2	23	14	18	7	62
Colaborador 39	4	3	1	3	4	5	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	1	1	3	3	3	1	23	19	11	10	63
Colaborador 40	3	3	2	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	2	4	3	2	1	2	24	30	19	8	81



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

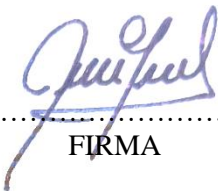
Los autores suscritos en el presente documento DECLARAMOS BAJO JURAMENTO que somos los autores responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del proyecto de investigación científica, así como, del informe de la investigación científica realizado.

TITULO: Engagement laboral y su relación con la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA INFORME DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN () TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (PREGRADO) ()
PREGRADO
PROYECTO DE TESIS PREGRADO () TESIS PREGRADO ()
PROYECTO DE TESIS MAESTRIA () TESIS MAESTRÍA (X)
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO () TESIS DOCTORADO ()

El equipo investigador integrado por:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	CONDICIÓN (NOMBRADO, CONTRATADO, MERITO, estudiante, OTROS)	CÓDIGO docente Número de matrícula del estudiante	Autor coautor asesor
1	Saldaña Gallardo, Paola Giovanna	Posgrado	Estudiante	819120612	Autora
2	Claros Aguilar de Larrea, Violeta	Posgrado	Nombrado	4078	Asesora


.....
FIRMA

42329009
DNI


.....
FIRMA

17894472
DNI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI – SUNEDU

Trujillo, 10 de noviembre de 2023

Los autores suscritos del INFORME DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

Titulado: **Engagement laboral y su relación con la rotación del personal de la CMAC Trujillo 2023**

AUTORIZAMOS SU PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI – SUNEDU, ALICIA-CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso abierto:
- B. Acceso restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su publicación

Si eligió la opción restringido o No autoriza su publicación sírvase justificar

ESTUDIANTE DE PREGRADO: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS
ESTUDIANTE DE POSGRADO: TESIS MAESTRIA TESIS DOCTORAL
DOCENTE: INFORME DE INVESTIGACIÓN OTRO

El equipo investigador integrado por:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	CONDICIÓN (NOMBRADO, CONTRATADO, MERITO, estudiante, OTROS)	CÓDIGO docente Número de matrícula del estudiante	Autor coautor asesor
1	Saldaña Gallardo, Paola Giovanna	Posgrado	Estudiante	819120612	Autora
2	Claros Aguilar de Larrea, Violeta	Posgrado	Nombrado	4078	Asesora

FIRMA

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9774-0966>

42329009
DNI

FIRMA

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-5014>

17894472
DNI

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

N°:2167464209

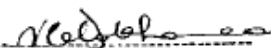
F. 15 / set / 2023

-UNT

1. Investigador: PAOLA GIOVANNA SALDAÑA GALLARDO

DNI: 42329009 Código: 2167464209
2. Asesor: DRA. VIOLETA CLAROS AGUILAR DE LARREA
3. Tipo de Investigación: APLICADA, NO EXPERIMENTAL, CORRELACIONAL
4. Título de Trabajo de Investigación: ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACION CON LA ROTACION DEL PERSONAL DE LA CMAC TRUJILLO 2023
5. Fecha de evaluación: 15 SEPTIEMBRE 2023
6. Software antiplagio: **TURNITIN**
7. Porcentaje de Informe de Similitud: 14%

Porcentaje de Similitud	Resultado de Evaluación
Hasta el 20%	APROBADO
Mayor a 20%	**


Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea
CLAO 06681
Cod. 4078

DRA. VIOLETA CLAROS AGUILAR DE LARREA
Asesora de Tesis
Escuela de Posgrado

* Consignar: **APROBADO** con letras mayúsculas

** Consignar de ser el caso: **Levantamiento de observaciones o Desaprobado**