



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Engagement e intención de rotación de personal en trabajadores de una
empresa de Lima Metropolitana, 2023

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Samanez Samanez, Allison Lizeth


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4161-3802>

Asesor: Mg. Valenzuela Moreno, Erick Jesús

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7485-9593>

Lima – Perú

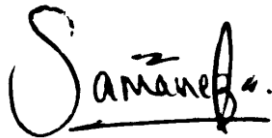
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Allison Lizeth Samanez Samanez egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ENGAGEMENT E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LIMA METROPOLITANA, 2023 “ Asesorado por el docente: Mg. Valenzuela Moreno, Erick DNI 47171615 ORCID 0000-0002-4161-3802 tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código 14912:458243237 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

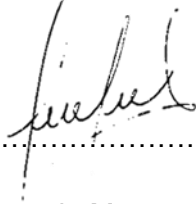
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Allison Lizeth Samanez Samanez
 Egresado
 DNI: 71229442

Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del
 DNI:



Firma
 Erick Valenzuela Moreno
 DNI: 47171615

Lima, 23 de Mayo del 2025

Dedicatoria

A mi papá Martin por darme todo su apoyo y confiar en mí durante toda mi etapa universitaria. A mi mamá Marlene por su amor incondicional y por cada palabra de aliento que me brindó. A mis hermanos por ser mi ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A todas las personas que estuvieron apoyándome y guiándome durante la ejecución de esta investigación. A esa persona especial que desde el día uno estuvo a mi lado.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivo	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica	4
1.5 Limitaciones de la investigación	4
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Nacionales	6
2.1.2 Internacionales	9

2.2	Bases teóricas	11
2.2.1	Engagement	11
2.2.2	Rotación de personal	16
2.3	Formulación de hipótesis	21
2.3.1	Hipótesis general	21
2.3.2	Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO III: METODOLOGIA		23
3.1	Método de investigación	23
3.2	Enfoque investigativo	23
3.3	Tipo de investigación	23
3.4	Diseño de la investigación	24
3.5	Población, muestra y muestreo	24
3.6	Variables y operacionalización	25
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1	Técnica	27
3.7.2	Descripción de instrumentos	27
3.7.3	Validez	28
3.7.4	Confiabilidad	29
3.8	Procesamiento y análisis de datos	30
3.9	Aspectos éticos	31
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		32
4.1.	Resultados	32
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados	32
4.1.2	Prueba de hipótesis	34
4.1.3	Discusión de resultados	37

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1. Conclusiones	43
5.2. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de medición	
Anexo 3: Validez del instrumento	
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz operacional de la variable engagement	25
Tabla 2 Baremos para la Escala de engagement Utrecht	27
Tabla 3 Baremos para la Escala de intención de rotación de personal	27
Tabla 4 Distribución de las variables demográficas	32
Tabla 5 Distribución de la variable engagement	33
Tabla 6 Distribución de la variable intención de rotación de personal	33
Tabla 7 Prueba de normalidad	33
Tabla 8 Correlación entre el engagement e intención de rotación de personal	34
Tabla 9 Correlación entre el vigor e intención de rotación de personal	35
Tabla 10 Correlación entre la dedicación e intención de rotación de personal	36

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el engagement e intención de rotación de personal en trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana. Para ello, se eligió un método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, tipo básico y corte transversal; en el que se seleccionó a 100 trabajadores de una empresa de transporte ubicada en Lima Metropolitana, se aplicó la encuesta mediante la Escala de Engagement laboral Utrecht (UWES) y la Escala de intención de rotación de personal. Los hallazgos revelaron que el engagement y la intención de rotación de personal se correlacionaron de manera significativa inversa débil ($\rho=-0.214$; $p<0.05$); de la misma manera, la intención de rotación de personal presentó una correlación significativa con la dimensión vigor ($\rho=-0.207$; $p<0.05$); por el contrario, no se correlacionó con las dimensiones: dedicación ($\rho=-0.150$; $p>0.05$) y absorción ($\rho=-0.192$; $p>0.05$). En este sentido, se concluyó que la presencia de un elevado engagement en los trabajadores implicaría una menor intención de rotación de personal.

Palabras clave: engagement, compromiso, rotación, trabajadores, organizacional.

Abstract

The present study aimed to establish the relationship between employee engagement and turnover intention in workers at a company in Metropolitan Lima. To this end, a hypothetical-deductive method, quantitative approach, non-experimental design, correlational level, basic type and cross-sectional were chosen; in which 100 workers from a transportation company located in Metropolitan Lima were selected, and the survey was applied using the Utrecht Workplace Engagement Scale (UWES) and the Employee Turnover Intention Scale. The findings revealed that employee engagement and turnover intention were significantly and weakly correlated ($\rho=-0.214$; $p<0.05$); likewise, employee turnover intention presented a significant evaluation with the vigor dimension ($\rho=-0.207$; $p<0.05$); On the other hand, it did not correlate with the following dimensions: dedication ($\rho=-0.150$; $p>0.05$) and absorption ($\rho=-0.192$; $p>0.05$). In this sense, it is concluded that a high level of employee commitment implies a lower rate of employee turnover.

Keywords: engagement, commitment, rotation, workers, organizational.

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	Universidad Wiener on 2024-11-12 Submitted works	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
6	Jorge Arturo Granados Mendoza. "Los Celos en Estudiantes Universita... Crossref	<1%
7	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-08-14 Submitted works	<1%