



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

“EL ENGAGEMENT Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS SEDE IQUITOS AGOSTO 2021”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

LUIS ENRIQUE CARRANZA BORGES

GABRIEL TUESTA TORRES

ASESOR:

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Mg.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°037-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los **09** días del mes de **mayo** del año 2022, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**EL ENGAGEMENT Y LA INTENCION DE ROTACION LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS SEDE IQUITOS AGOSTO 2021**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°0743-2022-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **LUIS ENRIQUE CARRANZA BORGES** y **GABRIEL TUESTA TORRES**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:


Lic.Adm. **MARLO CÉSAR GARCIA BARBARAN, Mg.** (Presidente)
Lic.Adm. **CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.** (Miembro)
Lic.Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.** (Miembro)


Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA. (17).**


Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **05:30 p.m.** del **09** de **mayo** del 2022, se dio por concluido el acto académico.


Lic.Adm. **MARLO CÉSAR GARCIA BARBARAN, Mg.**
Presidente


Lic.Adm. **CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.**
Miembro


Lic.Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro


Lic.Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.**
Asesor


Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

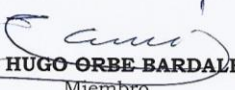
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264




JURADO y ASESOR

Lic.Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARAN, Mg.
Presidente
CLAP N°019-VII


Lic.Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.
Presidente
CLAD-10865


Lic.Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774


Lic.Adm. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Mg.
Asesor
CLAD- 07161

DEDICATORIA

A mi familia, quienes con su amor, esfuerzo y tranquilidad quienes me ayudaron y estuvieron siempre para mí, y por permitirme cumplir un sueño más, gracias por instruir en mi espíritu de esfuerzo y valentía de seguir adelante, y que siempre puedo confiar en Dios para seguir logrando mis sueños.

GABRIEL TUESTA TORRES

A mis padres por su apoyo incondicional y su gran amor que me brindan, por estar presente siempre en todo el proceso para lograr un sueño más, que con su consejos y buenos deseos me hacen ser una mejor persona, para poder superar las adversidades y seguir logrando mis metas.

LUIS ENRIQUE CARRANZA BORGES

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida, la salud y la oportunidad de cada día poder superarme, a mi familia que fue la base esencial que me impulsaba a no rendirme y seguir cumpliendo mis metas, y a la Universidad Peruana de la Amazonía Peruana por permitirme ser un profesional de bien, por sus enseñanzas que serán el pilar para la vida.

GABRIEL TUESTA TORRES

Gracias a mis padres y mi pareja por ser el motivo de lucha y sacrificio diario, y por ser las personas que siempre estaban dispuestos a darme una mano de ayuda, y a Dios por darme vida y salud para poder disfrutar y cumplir mis sueños, y a la gloriosa Universidad por proveer conocimientos valiosos para ser un profesional de calidad.

LUIS ENRIQUE CARRANZA BORGES

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	8
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	10
2.1 Formulación de la hipótesis	10
2.2 Variables y su operacionalización	10
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	12

3.1	Tipo y diseño	12
3.2	Diseño muestral	12
3.3	Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5	Aspectos éticos	14
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		15
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		26
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		27
CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES		28
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN		29
ANEXOS		
1.	Matriz de consistencia	
2.	Cuestionario sobre engagement e intención de rotación laboral	
3.	Conocimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	16
Tabla 2: Nivel del engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	18
Tabla 3: Características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	19
Tabla 4: Nivel de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	21
Tabla 5: Media y desviación de las variables Intención de rotar y Engagement	22
Tabla 6: Relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	22

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Engagement laboral	17
Gráfico 2: Nivel del engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	18
Gráfico 3: Intención de Rotación Laboral.	20
Gráfico 4: Nivel de intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021	21

RESUMEN

La investigación el Engagement y la intención de rotación laboral en los colaboradores del área registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, sede Iquitos, agosto 2021, tiene como objetivo general determinar la relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021, la investigación es de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transeccional, la población está conformada por 72 colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos agosto 2021; en el periodo de estudio se determinó que el nivel de Engagement está el 34.7% en el nivel alto, 59.7% en el nivel promedio y 5.6% en el nivel bajo; en la dimensión intención de rotar el nivel alto está en 31.9%, en el nivel regular el 40.3% y nivel bajo en 24.8%. En cuanto a la correlación entre las dos variables se obtuvo un coeficiente de correlación de, Rho Spearman de 0,280 y un $p = 0.017$ lo que demuestra que existe una correlación significativa baja entre el engagement y la intención de rotación en los colaboradores del área registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zonal Registral N° IV sede Iquitos, agosto 2021.

Palabras clave: Engagement laboral, intención de rotar

ABSTRACT

The research on Engagement and the intention of labor rotation in the collaborators of the registry area of the National Superintendence of Public Registries, Iquitos headquarters, August 2021, has as a general objective to determine the relationship between the Engagement and intention to rotate of the employees of the Area. Registry of the National Superintendency of Public Registries Registry Zone No. IV Iquitos Headquarters, August 2021, the research is of a correlational level and a non-experimental design of a transactional nature, the population is made up of 72 collaborators from the Registry Area of the National Superintendence of the Public Registries Registry Zone No. IV Headquarters Iquitos August 2021; In the study period, it was determined that the level of Engagement is 34.7% at the high level, 59.7% at the average level and 5.6% at the low level; in the intention to rotate dimension, the high level is 31.9%, in the regular level 40.3% and low level in 24.8%. Regarding the correlation between the two variables, a correlation coefficient of Rho Spearman of 0.280 and $p = 0.017$ was obtained, which shows that there is a low significant correlation between engagement and the intention of rotation in the collaborators of the registry area of the National Superintendence of Public Registries Zonal Registral No. IV headquarters Iquitos, August 2021

Keyword: Labor Exgagement, intention to rotate.

INTRODUCCIÓN

En el mundo académico se encuentran estudios que afirman que el engagement predice o afecta en la intención de rotar; en ese entendido las organizaciones o instituciones están muy interesadas en gestionar políticas y programas orientados al cuidado y prevención de la salud y bienestar de sus colaboradores. (Laca, F.A., Mejía J.C. & Gondra, J.M, 2006).

En las instituciones para lograr que sus colaboradores tengan identificación con la visión institucional, éstos deben estar motivados, con iniciativa para innovar en la atención de los servicios que brindan y para ello muchos hoy están utilizando como herramienta al engagement, ya que un colaborador engaged se siente más comprometido con su institución y no muestra interés en abandonar la institución, ya que abandonar tampoco es beneficioso para la institución ya que captar o contratar un nuevo colaborador tiene un costo por su curva de aprendizaje, tanto para capacitarlo como esperar el tiempo que se adapte a sus funciones

Al respecto (Dodd-McCue, D., y Wright, G. B, 1996) afirman que los colaboradores con fuerte intención de rotar fuera de la organización tienen probabilidad de mostrar comportamientos organizacionales negativos y si tienen comportamiento negativos, esto se ve reflejado en las quejas de los usuarios que perjudican la imagen de la entidad.

La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, es una entidad pública creada por la Ley N° 26366 con la finalidad de otorgar seguridad jurídica de los derechos de quienes se amparan

en la fe del Registro, además de determinar la legitimidad de los derechos y la publicidad registral; es decir es una entidad cuyo talento humano que trabaja en el Área Registral realiza funciones especializadas, por ello los efectos negativos de la intención de rotar afectan sensiblemente a la institución en su servicio al usuario, por ello la importancia de considerar la siguiente interrogante en la investigación ¿Existe relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores, del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021? Y como objetivo: determinar la relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021, es de importancia esta investigación para conocer cuál es el nivel de engagement y la intención de rotar en una institución que brinda seguridad jurídica y da protección a los titulares, sean personas naturales o jurídicas; por consiguiente las funciones de los colaboradores es de especialidad por lo tanto, interesa tener colaboradores engaged que no tengan la intención de rotar y el estudio podrá determinar el nivel de cada una de estas variables para que la instancia correspondiente adopte la medidas pertinentes.

Este trabajo se desarrolla en cuatro capítulos: el primer capítulo está relacionado a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y los términos básicos; el capítulo dos se refiere a la hipótesis, las variables y su operacionalización; el capítulo tres desarrolla la metodología y capítulo cuatro están referidos a los resultados de la investigación; finalmente esta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el año 2021, se ejecutó una tesis de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, que tuvo como población de estudio a todos los jefes de créditos y cobranza del Banco Azteca agencia principal Iquitos que hacen un total de 22 colaboradores; la investigación determinó que el nivel del engagement en los jefes de créditos y cobranza agencia principal Iquitos a marzo 2021 es de nivel bajo en un 45.5%, nivel promedio 36.4% y nivel alto 18.2%; en la dimensión vigor del engagement los jefes de créditos están en un nivel bajo el 45.5%, promedio 36.4% y alto 18.2%; en la dimensión dedicación presentan un nivel bajo 45.5%, promedio 45.5% y nivel alto 9% y en la dimensión absorción en el nivel bajo están 36.4%, promedio 27.3% y en el nivel bajo 36.4%. (Rojas, A.F., y Acosta, A.A., 2021)

En el 2018, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a todas las notarías de Lima con un total de colaboradores de 1272. La investigación determinó que en las organizaciones encuestadas hay un promedio de antigüedad de 16 años y que más de un tercio de los encuestados (34%) tiene menos de un año en las mismas, y que las dos áreas con personal con una antigüedad menor a los tres años son el extraprotocolar (76.19%) y el protocolar (75.18%); es decir, las únicas áreas que están en contacto con el cliente son las que más rotación habrían presentado. Además, concluye que existe

una relación significativa inversa entre el engagement y la intención de rotar. Inclusive, esta relación negativa persiste cuando compara la intención de rotar con cada una de las tres subdimensiones del engagement. Sin embargo, se aprecian diferencias significativas cuando se establecen comparaciones por grupos para algunos ítems de las pruebas. (Maldonado, J. Monteza, H. & Rosales, D., 2018)

En el 2018, se ejecutó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental, que incluyó como población de estudio al personal administrativo en una institución educativa superior privada. El trabajo concluye con colaboradores engaged que cualitativamente tienen un alto calificativo en la dimensión vigor, es decir, son colaboradores que dan lo mejor de sí, de manera voluntaria, y no se limitan solamente a cumplir con lo que se les requiere, sin embargo, presenta como punto débil la política salarial y de ascensos, en la dimensión dedicación, se evidencia que los altos niveles de automotivación y sentido de pertinencia hacen posible tener colaboradores orgullosos de la labor que realizan. Este orgullo está estrechamente relacionado al nuevo propósito de la organización. En la dimensión absorción la empresa tiene altos niveles de actitud positiva, conciliadoras que buscan de la mejor forma llegar a soluciones adecuadas. Pero también existe un porcentaje de trabajadores que no optan por el camino de la conciliación sino del enfrentamiento. En cuanto a políticas de Recursos Humanos la empresa, realiza semestralmente, evaluaciones de desempeño. Sin embargo, los

colaboradores no terminan de conocer del todo los criterios de esta evaluación. (Grados, 2018)

1.2 Bases teóricas

Engagement solo existe consenso en cuanto a sus componentes; conductual-energético (vigor), emocional (dedicación) y cognitivo (absorción) pero no en su definición, ya que en el español no hay una traducción concreta. (Lorente. L. & Vera, M., 20210). Entre las principales definiciones encontramos las siguientes:

Para Kahan el Engagement es la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales, es decir la persona física, cognitiva y emocionalmente conectada con sus roles. (Kahn W. , 2009)

Eslami y Gharakhani La define como: “Estado psicológico o mental la cual conlleva a las personas a tomar una acción de relevancia en su objetivo y a persistir en ella hacia la acción correcta, siempre que el valor moral que existe en la cultura esté debidamente enraizados en los individuos”. (Eslami, J. & Gharakhani, D., 2012)

Schaufeli, et al., manifiestan que el *engagement* es un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal se refiere a un estado afectivo-cognitivo persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. (Schaufeli, W. Salanova, M. Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A., 2002), para la investigación se adopta esta definición.

Dimensiones del engagement

Las dimensiones del engagement son, el **vigor**: entendido por los elevados niveles de energía mental en el trabajo y resistencia cognitiva mientras labora aun así se presenten obstáculos en el proceso.

Dedicación: entendido como el empeño para llegar a un objetivo dando significado, actitud, orgullo y competitividad en las labores además de denotar un alto grado de participación en las labores, junto con sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración orgullo y desafío en la labor. **Absorción**: entendido en el nivel de concentración total y detallista al realizar las labores encomendadas presentando una dosis de disfrute y actitud positiva experimentada.

Medición del engagement

Salanova y Schaufeli en su artículo de investigación emplean un instrumento conocido como cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Survey) que en español se traduce como Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, este instrumento está compuesto por diecisiete preguntas: 6 indicadores de vigor, 5 indicadores de dedicación y 6 indicadores de absorción. El **vigor** evaluado con los niveles de energía y resistencia mental. Se evalúa la dimensión de dedicación con el entusiasmo interés y orgullo con el puesto al que aplica. La **absorción** está relacionada con sentimientos de felicidad y así mismo con la concentración en el desempeño en el trabajo, experimentando placer al punto de perder la noción del tiempo. (Schaufeli, W. Salanova, M. &, 2009)

Intención de Rotar

En la academia hoy se trata este tema debido a que producen costos elevados cuando en la institución hay excesiva rotación, lo cual involucra la pérdida de personal valioso que llega a interrumpir el proceso productivo y generar perturbaciones en el desempeño: además, los costos se manifiestan en el proceso de reclutamiento, selección y capacitación de la nueva contratación. (Robbins, S. & Judge, T., 2009).

Para Robbins y Judge : «la rotación es el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario» (Robbins, S. & Judge, T., 2009).

Por su parte Bohlander y Snell la definieron como movimientos de empleados que abandonan una organización, y consideraron que es uno de los factores más importantes en el fracaso en los índices de productividad de los empleados. (Bohlander, G., y Snell, S. , 2013)

Chiavenato (2007:135) definió la rotación de personal, como la «fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el número de personas que ingresan y que salen de la organización. (Chiavenato, 2007)

Porter y Steer, señalaron que la rotación voluntaria es precedida por una intención, que se entiende como la idea y sensación del trabajador de renunciar a una organización. (Porter, L.W. & Steers, R.M., 1973)

Medición de la intención de rotar

Se identificaron instrumentos para la medición de la intención de rotar como *The Turnover Intention Scale* (Arsenault *et al.* 1991), *The Turnover Intentions Questionnaire* (Jacobs y Roodt, 2004), el cuestionario de propensión al abandono de la organización (PAO) (González-Romá *et al.* 1992), entre otros.

Para efecto de evaluar la intención de rotar, se tomará la prueba desarrollada por Mobley (Mobley, 1977), la cual cuenta con tres reactivos: "Pienso mucho en dejar mi trabajo actual", "Probablemente buscaré un nuevo trabajo el próximo año", "Tan pronto como sea posible dejaré la organización". Esta prueba fue empleada en una investigación en la que se estudió la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotar (Marky, A. & Pomar, C., 2014)

1.3 Definición de términos básicos

Absorción. - La persona está totalmente concentrada en su trabajo, el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. (Salanova. M. y Schaufeli, W., 2009)

Agotamiento emocional. - Agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. (Elera, 2009).

Dedicación. - Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. (Salanova. M. y Schaufeli, W., 2009)

Despersonalización. - Alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos (Cano, 2002)

Engagement: Estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción". (Salanova. M. y Schaufeli, W., 2009).

Estrés laboral. - Discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente (Cano, 2002)

Realización profesional. - Cumplimiento de expectativas personales (Cano, 2002)

Vigor. - altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. (Salanova. M. y Schaufeli, W., 2009)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

Hipótesis específicas

Existe pocas características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.

Existe pocas características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.

2.2 Variables y su operacionalización

Variables:

V 1 = Engagement laboral

V 2 = Intención de rotar

Operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Engament	Estado mental positivo de realización relacionada con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción	Cualitativa	Energía Significado Vigoroso entusiasmado Inspirado Ganas de trabajar Absorto Orgullosa Inmerso Retador persistente	Ordinal	Bajo Medio Alto	0 – 12 13 – 24 25 - 36	Cuestionario
Intención de Rotar	Es la probabilidad de que un colaborador sostenga una consciente y deliberada intención de irse de su trabajo en el presente o futuro cercano	Cualitativa	Pensar en no trabajar Buscar nuevo trabajo Dejar la institución	Ordinal	Bajo Medio Alto	0 – 07 08 – 14 15 - 21	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

La investigación es correlacional que según Hernández-Sampieri y Mendoza “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C.P., 2018)

El diseño es no experimental, porque no se manipula la variable, se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto, para después analizarlos.

Transeccional o transversal porque se recolectarán los datos en un solo momento del tiempo.

3.2 Diseño muestral

Población

La población objetivo está conformada por un total de 72 colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos agosto 2021

Muestra.

Siendo la población pequeña la muestra estará conformada por el cien por ciento de la población, es decir población igual a muestra, 72 colaboradores.

Tipo de muestreo

Censal, se considera cien por ciento de la población

3.3 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- Para la recolección de los datos se solicitó autorización al Gerente del Área Registral de Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos.
- Posteriormente, recibida la autorización se procedió a realizar la encuesta a los colaboradores.
- Terminada las encuestas se procedió a la elaboración de la base de datos para ser procesados.

Técnica e instrumento

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario UWES, para el engagement, cuyos autores son Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar cuyo origen es Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht. Se publicó en el año de 1999 y se adaptó con Slanova y Schaufeli en el año 2000 en España, normalmente el tipo de administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos. Para la intención de rotar se utilizó el cuestionario de Mobley que consta de tres reactivos.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- La información recolectada se procesó con ayuda de la hoja de cálculo Excel para Windows, para la elaboración de tablas y gráficas.
- También se hizo uso de SPSS V-25 para el análisis de la correlación de las variables.
- Finalmente, se hizo uso de las frecuencias para determinación de porcentajes de cada uno

3.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tomarán en cuenta en la investigación se relacionaron:

Principio de veracidad. – Mencionar a todos los autores consultados y demás material bibliográfico, conforme a las normas establecidas en la Universidad.

Principio del respeto a la Autonomía. - este principio se plasmó a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, teniéndose cuidado la seguridad de los participantes y la capacidad legal para tomar la decisión de participar a partir de la explicación del objeto de la investigación.

Principio de Justicia. – La selección de la muestra no permitió distinguir: raza, sexo o religión de los participantes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis descriptivo.

En la Tabla N° 1 se observa que del total de 72 colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021; al evaluar los ítems que determinan el engagement; 58.6% manifiesta que siempre y 31.0% que casi siempre en el trabajo se siente lleno de energía; 64.4% que siempre y 19.5% que casi siempre manifiesta que el trabajo está lleno de significado y propósito; 71.3% que siempre y 17.2% que casi siempre manifiesta que el tiempo vuela cuando está trabajando; 19.5% que siempre y 64.4% que casi siempre manifiesta que es fuerte y vigoroso en su trabajo; 72.4% que siempre y 20.7% que casi siempre manifiesta que está entusiasmado con su trabajo; 46.0% que siempre y 27.6% que casi siempre manifiesta que cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de él; de igual manera, 75.9% que siempre y 14.9% que casi siempre manifiesta que su trabajo le inspira; 64.4% que siempre y 24.1% que casi siempre cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar; 54.0% que siempre y 34.5% que casi siempre manifiesta que es feliz cuando está absorto en su trabajo; 82.8% que siempre y 12.6% que casi siempre está orgulloso del trabajo que hace; 71.3% que siempre y 18.4% que casi siempre manifiesta que está inmerso en su trabajo; así mismo; 55.2% que siempre y 34.5% que casi siempre manifiesta que puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo; 52,9% que siempre y 29,9% que casi siempre manifiesta que su trabajo es retador; 36.8% que siempre y 32.2% que casi siempre se “deja llevar” por su trabajo; 66,7% que siempre y 26.4% que casi siempre es muy persistente en su

trabajo; 31.0% que siempre y 34.5% que casi siempre manifiesta que le es difícil “desconectarse” de su trabajo; 62.1% que siempre y 27.6% casi siempre manifiesta que incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.

TABLA 1: CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES QUE DETERMINAN EL ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

	Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Algunas veces 2 Una vez al mes	Regularmente 3 Pocas veces al mes	Bastante veces 4 Una vez por semana	Casi siempre 5 Pocas veces por semana	Siempre 6 Todos los días		
N°	ITEMS n = 72		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía		0.00%	1.10%	0.00%	4.60%	4.60%	31.00%	58.60%
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito		0.00%	0.00%	2.30%	4.60%	9.20%	19.50%	64.40%
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando		0.00%	1.10%	0.00%	3.40%	6.90%	17.20%	71.30%
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo		0.00%	1.10%	1.10%	2.30%	11.50%	19.50%	64.40%
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo		0.00%	1.10%	0.00%	1.10%	4.60%	20.70%	72.40%
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi		5.70%	1.10%	5.70%	6.90%	6.90%	27.60%	46.00%
7	Mi trabajo me inspira		0.00%	1.10%	0.00%	3.40%	4.60%	14.90%	75.90%
8	Me levanto por las mañanas y tengo ganas de ir a trabajar		0.00%	0.00%	1.10%	2.30%	8.00%	24.10%	64.40%
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		1.10%	0.00%	0.00%	3.40%	6.90%	34.50%	54.00%
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago		0.00%	1.10%	0.00%	1.10%	2.30%	12.60%	82.80%
11	Estoy inmerso en mi trabajo		0.00%	0.00%	1.10%	1.10%	8.00%	18.40%	71.30%
12	Puedo continuar trabajando largos periodos de tiempo		0.00%	0.00%	2.30%	5.70%	2.30%	34.50%	55.20%
13	Mi trabajo es retador		1.10%	2.30%	1.10%	5.70%	6.90%	29,9%	52,9%
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo		1.10%	1.10%	2.30%	13.80%	12.60%	32.20%	36.80%
15	Soy muy persistente en mi trabajo		0.00%	0.00%	1.10%	0.00%	5.70%	26.40%	66,7%
16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo		0.00%	6.90%	8.00%	10.30%	9.20%	34.50%	31.00%
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando		1.10%	0.00%	1.10%	2.30%	5.70%	27.60%	62.10%

Fuente: Base de datos

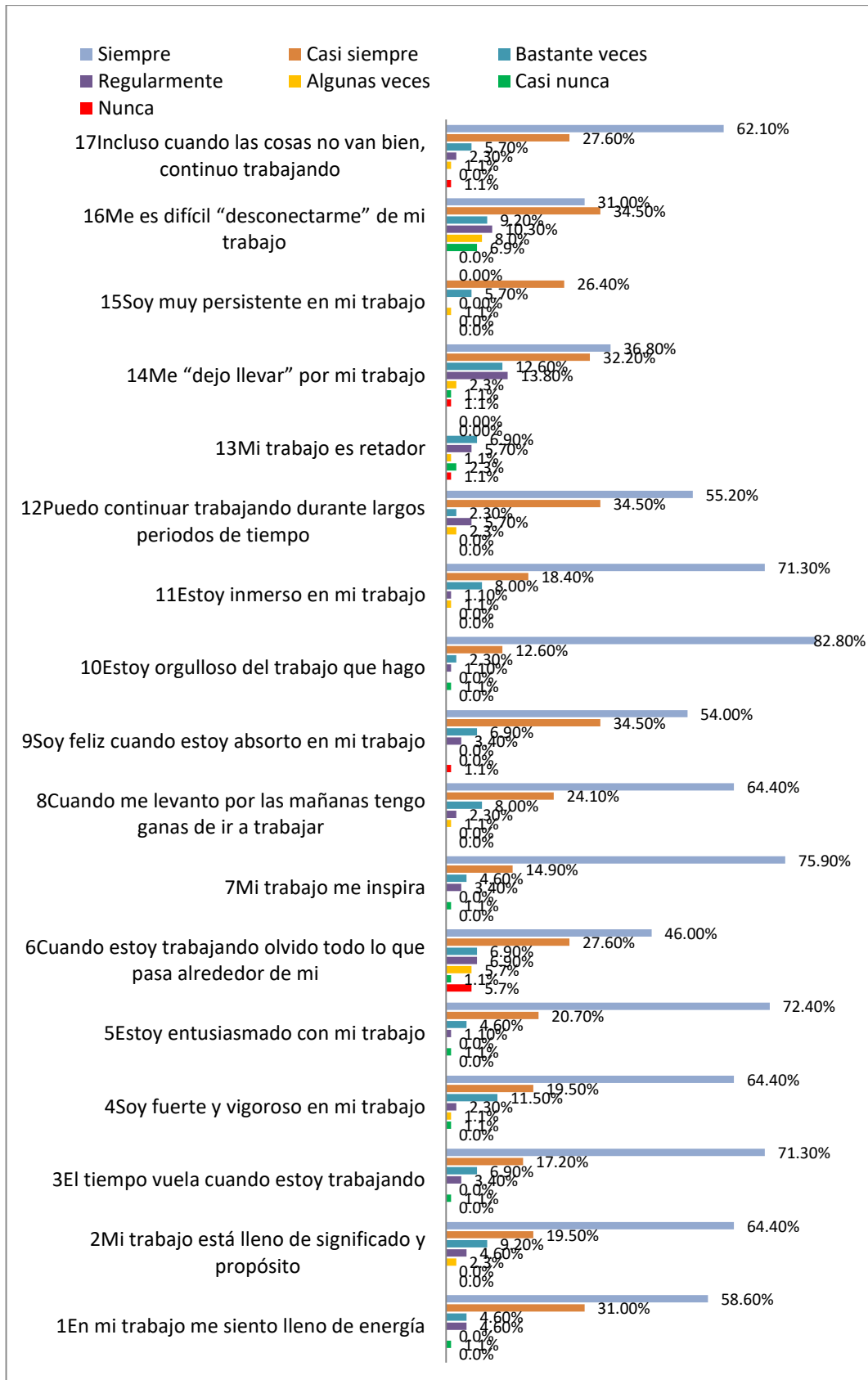


GRÁFICO 1: ENGAGEMENT LABORAL

Fuente: tabla N° 1

Al analizar el nivel del engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021; se encontró a 34.7% en el nivel del engagement alto; 59.7% Medio y 5.6% Bajo. Esto se parecía en la Tabla y Gráfico N° 2.

Tabla 2: Nivel del engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021

Nivel del engagement	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	4	5.60%
Medio	43	59.70%
Alto	25	34.70%
Total	72	100,0%

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

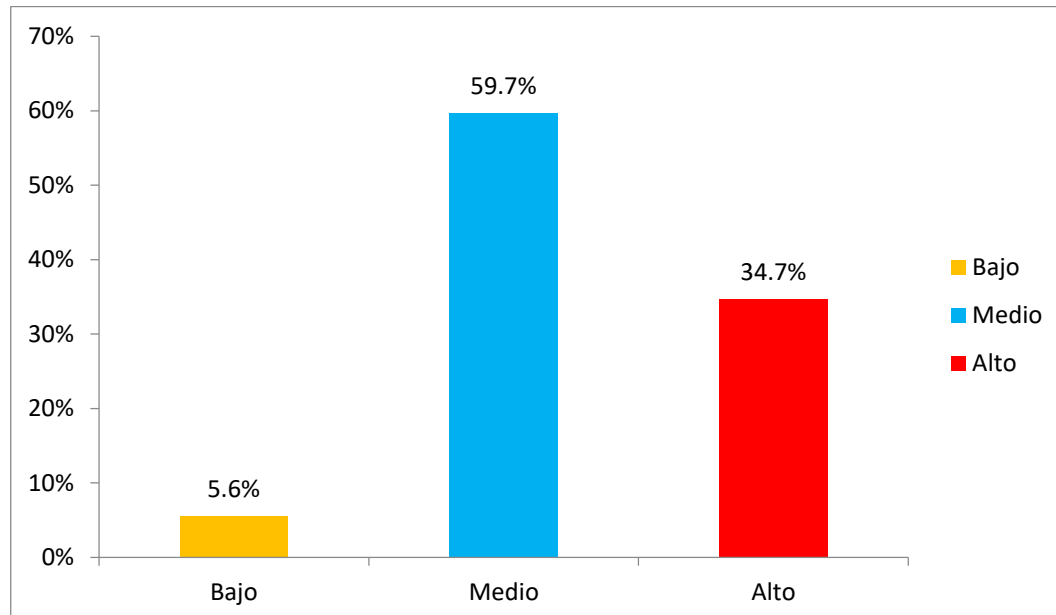


GRÁFICO 2: NIVEL DEL ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

Fuente: tabla N° 2

En la intención de rotación laboral los resultados del total de 72 colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021. Manifestaron el 63.2% que nunca, 8.0% regularmente y 2.3% que casi siempre, piensa mucho en dejar su trabajo actual; 66.7% manifiesta que nunca, 4.8% que siempre y 1.1% que casi siempre probablemente buscará un nuevo trabajo el próximo año; 72.4% manifiesta que nunca, 2.4% que siempre y 1.1% que casi siempre tan pronto como sea posible, dejará la organización.

TABLA 3: CARACTERÍSTICAS DE LA INTENCIÓN DE ROTAR DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre		
	0	1	2	3	4	5	6		
	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días		
N°	ITEMS		0	1	2	3	4	5	6
1	Pienso mucho en dejar mi trabajo		63.20%	8.00%	6.90%	8.00%	3.40%	2.30%	8.20%
2	Probablemente buscaré un nuevo trabajo el próximo año		66.70%	8.00%	3.40%	12.60%	3.40%	1.10%	4.80%
3	Tan pronto como sea posible, dejaré la organización		71.40%	2.30%	6.90%	9.20%	5.70%	1.10%	2.40%

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

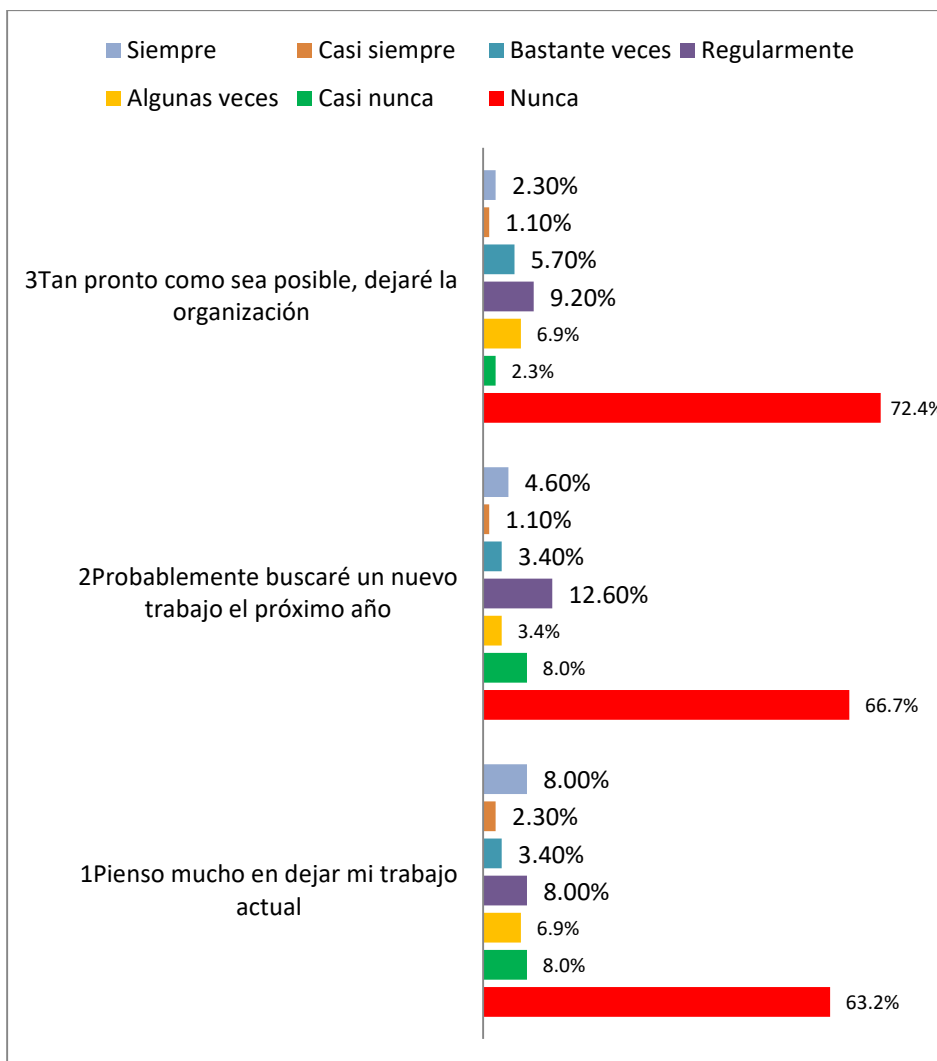


GRÁFICO 3: INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL.

Fuente: tabla N° 3

En la Tabla y Gráfico N° 4, se aprecia que al analizar el nivel de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021; se encontró a 31.9% en el nivel intención de rotar alto; 40.3% regular y 27.8% Bajo

TABLA 4: NIVEL DE LA INTENCIÓN DE ROTAR DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

Nivel de la intención de rotar de los colaboradores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Baja	20	27.80%
Regular	29	40.30%
Alta	23	31.90%
Total	72	100,0

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

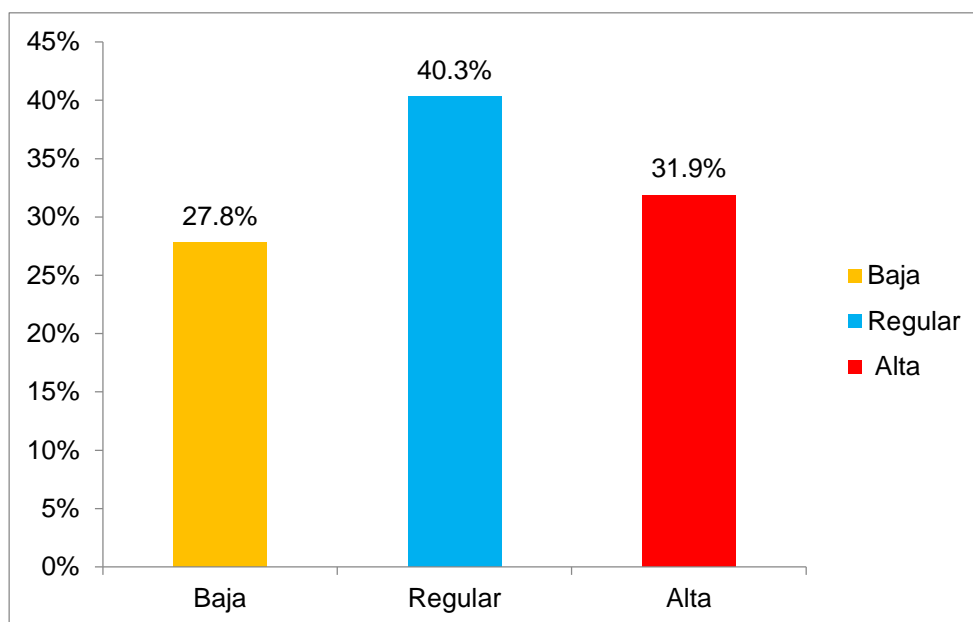


GRÁFICO 4: NIVEL DE INTENCIÓN DE ROTAR DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

Fuente: tabla N° 4

En las preguntas relacionadas a intención de rotar, se obtuvo respuestas muy variadas. Así mismo, en la variable engagement, las preguntas presentaron una desviación acorde a lo estándar, es decir, menor a 1. Esto se justifica, pues la muestra se ha conformado con personal de

diferentes áreas de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021

TABLA 5: MEDIA Y DESVIACIÓN DE LAS VARIABLES INTENCIÓN DE ROTAR Y ENGAGEMENT

Variable	Media	Desviación
Engagement	4,29	0,568
Intención de rotar	4,06	0,902

Fuente: Base de datos

Objetivo General

TABLA 6: RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT E INTENCIÓN DE ROTAR DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS ZONA REGISTRAL N° IV SEDE IQUITOS, AGOSTO 2021

	Coefficiente de correlación	Engagement	Intención de Rotación
Engagement	Rho de Spearman	1,000	0,280*
	Sig. (bilateral)	.	0,017
	N	72	72
Intención de Rotación	Rho de Spearman	0,280*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,017	.
	N	72	72

Fuente: Base de datos rho de Spearman= 0,280* y p = 0.017

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05

Interpretación

El coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,280* y p=0,017 muestran relación significativa baja entre Engagement y la Intención de Rotación en colaboradores administrativos de la Corte Superior de Loreto Iquitos 2021

Análisis Inferencial

Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

Prueba de Hipótesis

1. Elaboración de la hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1)

H_0 : No Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

2. Nivel de significancia $\alpha= 0,05$ ó 5%

3. Estadísticos utilizados en la Prueba de hipótesis

Coeficiente rho de Spearman y p valor, cuyos cálculos son mostrados en la tabla 06. Rho de Spearman= 0,280* y $P = 0.017$

4. Regla de decisión

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, ó se acepta la hipótesis alterna.

5 Decisión

En el paso 03 se encontró Coeficiente rho de Spearman = 0,280*; $p=0,017 < 0.05$ y por la regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que:

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

Hipótesis Específicas

1. Existe pocas características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.

Prueba de Hipótesis

1. Elaboración de la hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1)

H_0 : No Existe pocas características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021: $\mu = 4$

H₁: Existe pocas características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021: $\mu \neq 4$

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ ó 5%

3. Estadísticos utilizados en la Prueba de hipótesis

Prueba t para una muestra y p valor: Cálculos se realizaron en SPSS

	t	gl	p	IC 95%		
				Diferencia de medias	Inferior	Superior
Engagement	4,360	71	0,000	0,292	4,16	4,43

4. Regla de decisión

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, ó se acepta la hipótesis alterna

5 Decisión

En el paso 03 se encontró $t = 4,360$; $p = 0,000 < 0.05$ y por la regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que:

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La investigación revela en los resultados que el nivel de engagement en los colaboradores del área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021 es bajo en 5.6%, medio en 59.7% y alto en 34.7%; esto demuestra que trabajadores engaged en una institución importe que da seguridad jurídica no es como se podría esperar, porque el mayor porcentaje de nivel está en el promedio, el mismo que podría mejorar con acciones gerenciales orientados a crear condiciones favorables, sin embargo, estos resultados son contrarios al estudio realizado por Rojas, A.F. y Acosta, A.A. en el 2021 donde el nivel engagement en los jefes de créditos y cobranza del Banco Azteca Agencia principal Iquitos febrero 2021 el nivel es bajo en 45.5% y nivel alto en 18.2%; en cuanto a los niveles en la intención de rotar es baja en 20.8%, regular en 40.3% y alta en 31.9% y en cuanto a la relación entre las dos variables se probó que existe relación estadísticamente significativa entre el engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal; estos resultados es contrario con lo manifestado por Maldonado, J. Monteza, H y Rosales D. 2018 don concluyen en sus investigación que existe una relación significativa inversa entre el engagement y la intención de rotar , además de persistir cuando se compara la variable intención de rotar con las tres dimensiones de engagement.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. La relación entre el engagement y la intención de rotar entre los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021 es significativa y baja, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,280 y $p=0,017$.
2. Las características principales que determinan el engagement en los colaboradores del área registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV sede Iquitos agosto 2021 son: con 64.4% siempre el trabajo está lleno de significado y propósito, 71.3% siempre el tiempo vuela cuando está trabajando, 72.4% siempre esta entusiasmado con su trabajo, 75.9% siempre manifiesta que su trabajo le inspira, 64.4% cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar, 82.8% está orgulloso del trabajo que hace, 71.3% siempre está inmerso en su trabajo y 66.7% siempre es muy persistente en su trabajo.
3. Las características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021 son: nunca dejar la organización con 72.4%, nunca probablemente buscará un nuevo trabajo con 66.7% y nunca piensa en dejar su trabajo actual con 63.2%.

CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda con la finalidad de tener más colaboradores engaged contratar psicólogo (a) laboral que implemente talleres de mindfulness a fin de que se mejore niveles de concentración a través de la gestión del pensamiento y entrenamientos del cerebro. Además, se debe considerar que por la naturaleza del servicio que brinda la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV sede Iquitos es imprescindible que los colaboradores estén no solo identificados con la visión institucional, sino que estén motivados a contribuir a alcanzar esa visión que es el objetivo de largo plazo.
2. Se recomienda realizar periódicamente la técnica del focus group con la finalidad conocer las causas del porqué se están perjudicando algunas dimensiones del engagement, además de implementar líneas de comunicación interna que permita ser escuchada sus opiniones de los colaboradores, fomentar el trabajo en equipo, ya que esto crea en el tiempo satisfacción, identificación con la institución y buenas relaciones interpersonales.
3. Se recomienda Profundizar el estudio estratificando a los colaboradores por área de trabajo y por tiempo de servicio para ver si aparece en alguno de los estratos la intención de rotar, que en este estudio aparece como una fortaleza institucional. El no tener rotación permanente del personal, contribuye a disminuir costo institucional debido a que todo aprendizaje tiene una curva de aprendizaje.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados engaged mantienen engagement en el trabajo? *Ciencia y Trabajo*, 13, 135-142.
- BCR. (2020). *Glosario de términos económicos*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/b.html>. Lima.
- BCR, B. C. (2011). *Glosario de términos*. Lima - Perú.
- Bohlander, G., y Snell, S. . (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.
- Candia, M., Castro, C. & Sánchez, E. (2017). “*Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engament en la intención de rotar en una empresa minera*. Lima - Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. . México: McGraw-Hill.
- Dodd-McCue, D., y Wright, G. B. (1996). *Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization*. Human Relations.
- Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). *Organizational Comitment and Jobde satisfaction*. Recuperado de: http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf: Journal of Science and Technology.
- Grados, R. (2018). “*El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, lima – Perú, 2018*”. Lima - Perú.
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte*. Lima - Perú.
- Guillen, R. (2007). *Modelos de Desarrollo y Estrategias Alternativas en América*. Resuperado de.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri,R. & Mendoza C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.
- Kahn, W. (2009). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement and work*. Academy of Management Journal .

- Kahn, W. (2009). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, 33, 692 - 724.
- Laca, F.A., Mejía J.C. & Gondra, J.M. (2006). *"Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental"*. Xalapa - México.
- Lorente. L. & Vera, M. (20210). *El Engagmento en el Trabajo*. México.
- Maldonado, J Monteza, H. & Rosales, D. (2018). *El Engagment y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima-Perú*. Lima -Perú.
- Maldonado, J. Monteza, H. & Rosales, D. (2018). *El Engagment y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima-Perú*. Lima - Perú.
- Marky, A. & Pomar, C. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotar. Tesis para optar el grado de magíster en Dirección de Personas*. Lima - Perú: Escuela de Post grado Universidad del Pacífico.
- Mobley, W. (1977). *"Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover"*. . Journal of Applied Psychology.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. (1973).). *"Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism"*. *Psychological Bulletin*, . California: Psychological Bulletin,.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentic Hall.
- Rojas, A.F., y Acosta, A.A. (2021). *El engagement en los jefes de créditos y cobranza del Banco Azteca agencia principal Iquitos, febrero 2021*. Iquitos.
- S Schaueli, W.alanova, M. &. (2009). *El Engagement en el trabajo Cuando el trabajo se convierte en pasión* . Madrid - España: Alianza.
- Salanova. M. y Schaufeli, W. (2009). *El "engagement" en el trabajo*. Madrid - España: Alianza.
- Schaufeli, W. S.-R. (2001). *"The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. California.
- Schaufeli, W. Salanova, M. Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2002). *"The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach"*. Mexico: Journal of Happiness Studies, vol. 3.
- Siebert, W.S. & Zubanov, N. (2009). Searching for the optimal level of employee turnover: A study of a large U. K. retail organization. *Academy of Management Journal*, 294-313.
- Tripliana, J. & Llorens, S. (2015). *"Fomentando empleados engaged: el rol del líder y la autoeficacia"*. Lima.

Van Breukelen, W., Van der Vlist, R., & Steensma, H. (2004).). “Voluntary employee turnover: Combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior”. *Journal of Organizational Behavior*.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema	Objetivo	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>El Engagement y la Intención de Rotación Laboral de los Colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos sede Iquitos agosto 2021</p>	<p>General</p> <p>¿Existe relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores, del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021?</p> <p>Específicos</p> <p>1 ¿Cuáles son las características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021?</p> <p>2. ¿Cuáles son las características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el Engagement e intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021</p> <p>Específicos</p> <p>1. Identificar las características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021</p> <p>2. Identificar las características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° IV Sede Iquitos, agosto 2021</p>	<p>General</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre Engagement y la intención de rotar en los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021</p> <p>Específicos</p> <p>1. Existe pocas características principales que determinan el engagement de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.</p> <p>2. Existe pocas características de la intención de rotar de los colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experiment al con enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACION:</p> <p>La población de estudio es 72 colaboradores del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos oficina Iquitos sede principal, agosto 2021.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra queda establecida 72 colaboradores al igual que la población</p> <p>Procesamiento</p> <p>Hoja de cálculo Excel para elaboración de tablas y gráficas. SPSS V-25 para el análisis de los datos. Uso de las frecuencias para la determinación de porcentajes de cada uno</p>	<p>Cuestionario</p>

2. Cuestionario sobre engagement e intención de rotación laboral

Estimado

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación, es anónimo y los resultados se utilizarán únicamente con fines académicos. Siéntase con la confianza de responder con absoluta sinceridad.

A continuación, se presenta una serie de 17 preguntas con 7 opciones de respuesta de cada una. por favor, marque con una "X" la opción que se aproxime mejor a su realidad. Sólo debe marcar una opción por cada una de las 17 preguntas

DATOS GENERALES

Edad _____

Sexo

Tiempo en la organización menos de 1 año
 de 1 a menos de 3 años
 de 3 a menos de 5 años
 de 5 a menos de 10 años
 de 10 a más años

Condición laboral Planila
 Recibo por honorarios

Grado de instrucción Básico
 Técnico
 Universitario

Indique su profesión _____

VARIABLE: INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL

Totalmente en desacuerdo 0	Parcialmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni desacuerdo 3	Parcialmente de acuerdo 4	De acuerdo 5	Totalmente de acuerdo 6				
N°	ITEMS			1	2	3	4	5	6	7
01	Pienso mucho en dejar mi trabajo actual									
02	Probablemente buscaré un nuevo trabajo el próximo año									
03	Tan pronto como sea posible, dejaré la organización									

3. Conocimiento informado

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en el estudio “El Engagement y la intención de rotación laboral del Área Registral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos sede Iquitos agosto 2021”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora

Responsable

Iquitos, _____ de agosto del 2021

Este documento se firma en dos ejemplares quedando una copia en poder de cada parte.