



**TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA**

# **Motivos de Rotación de personal: Un análisis de la relación entre calidad de sueño, motivación intrínseca y *engagement* en una Empresa Industrial.**

Propuesta de artículo presentado como requisito para optar al título de:

**Magíster en Dirección del Talento Humano**

Por la estudiante:

**Michelle Katherine FABARA ORBE**

Bajo la dirección de:

**María de las Nieves MOYANO MUÑOZ Ph. D.**

MDTH-OL-2014-A-  
2017

**Universidad Espíritu Santo  
Facultad de Postgrado  
Guayaquil - Ecuador  
Agosto de 2017**

**MOTIVOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL: UN ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE CALIDAD DEL SUEÑO, MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y *ENGAGEMENT* EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL.**

**REASONS EMPLOYEE TURNOVER: AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF SLEEP, INTRINSIC MOTIVATION AND *ENGAGEMENT* IN AN INDUSTRIAL COMPANY**

Michelle Katherine **Fabara Orbe**<sup>1</sup>  
María de las Nieves **Moyano Muñoz**<sup>2</sup>

**RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como objetivo realizar un análisis de la relación entre Calidad de Sueño, Motivación Intrínseca y el Engagement; a la vez establecer los Motivos de Rotación de Personal de una empresa INDUSTRIAL. El estudio tuvo un enfoque investigativo mixto (cuali-cuantitativo) con un diseño no experimental de corte transversal. Fueron aplicadas como herramientas los cuestionarios *Utrecht Work Engagement Survey* (UWES), *Motivation at Work Scale* (MAWS), Índice de Calidad del Sueño de Pittsburg (PSQI) y la información sobre la rotación del personal existente en la base de datos correspondiente a los años 2014-2015. La muestra estuvo formada por 278 trabajadores, todos ellos varones, con un rango de edad de entre 19 y 51 años ( $M = 30,52$ ;  $DT = 6,77$ ). A partir de los resultados más significativos obtenidos al aplicar la correlación de Pearson y los análisis de regresión lineal, se encontró una relación positiva entre motivación intrínseca con compromiso en el trabajo y calidad del sueño. Por otro lado, se encontró que mientras mayor calidad de sueño, mayor resulta la motivación intrínseca y por consiguiente mayor *engagement*. Con la conclusión anteriormente señalada, se pudo confirmar la relevancia que tienen los factores estudiados en función de lograr una mínima rotación del personal en una organización.

**Palabras Clave:** Rotación de personal, *Engagement*, Calidad de Sueño, Motivación Intrínseca.

**ABSTRACT**

The present work aimed to analyze the relationship between Sleep Quality, Intrinsic Motivation and Engagement; at the same time establish the Reasons for Employee Turnover at an INDUSTRIAL company. The study had a mixed (qualitative-quantitative) research approach with a non-experimental cross-sectional design. The Utrecht Work Engagement Survey (UWES), the Motivation at Work Scale (MAWS), the Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) and information on the rotation of existing staff in the database for the years 2014-2015. The sample consisted of 278 workers, all of whom were male, ranging in age from 19 to 51 years ( $M = 30.52$ ,  $SD = 6.77$ ). From the most significant results obtained when applying the Pearson correlation and the linear regression analyzes, a positive relationship was found between intrinsic motivation with work commitment and sleep quality. On the other hand, it was found that the higher the quality of sleep, the greater the intrinsic motivation and consequently the greater engagement. With the above conclusion, it was possible to confirm the relevance of the factors studied in order to achieve a minimum employee turnover at an organization.

**Keywords:** Employee Turnover, Engagement, Quality of Sleep, Intrinsic Motivation.

<sup>1</sup> Psicóloga Industrial, estudiante de Maestría en Dirección del Talento Humano, Universidad Espíritu Santo - Ecuador. E-mail [mkfabara@uees.edu.ec](mailto:mkfabara@uees.edu.ec).

<sup>2</sup>Ph. D. en Psicología. Profesora en Universidad de Zaragoza. España. Docente colaboradora en MDTH. E-mail [nmoyano@unizar.es](mailto:nmoyano@unizar.es), [mariamoyano@uees.edu.ec](mailto:mariamoyano@uees.edu.ec).

## INTRODUCCIÓN

Los cambios permanentes que actualmente experimentan las organizaciones con los *stakeholders* que la integran, las obligan a cumplir sus objetivos institucionales a partir de los lineamientos y controles previamente trazados, priorizando elevar la calidad de los niveles emocionales y cognitivos de sus trabajadores.

Con el desarrollo constante de la sociedad actual, los objetivos y métodos de trabajo del área de recursos humanos en una organización han ido modificándose de manera tal que su enfoque fundamental tiene que ver con aspectos personales que anteriormente no eran considerados importantes dentro del ambiente en el trabajo diario.

Señalan Mireles, León y Villanueva (2014), que el siglo XXI ha traído “nuevos entornos, los cuales van cambiando muy rápido y donde se encuentran presentes factores considerados claves en el mantenimiento del personal talentoso de una empresa” (p. 22), lo que a la vez, produce una estabilidad en la rotación de su personal.

La afirmación anterior confirma la importancia de estudios publicados anteriormente sobre los nuevos contenidos de trabajo de las áreas de recursos humanos en función de elevar la calidad y eficiencia que han llevado a valorar, más que el talento y la capacidad laboral de los trabajadores, el profundizar en aspectos tales como sus actitudes, aptitudes, motivación y satisfacción ante el trabajo y su entorno que al final, serán los aspectos que determinarán su grado de compromiso con la organización.

Otros estudios, como el de Fernández (2010), coincide en que existe “consciencia que la rotación del personal ayuda a la empresa a adquirir nuevos recursos, siempre y cuando sean mayores las entradas que las salidas” (p. 17), de forma tal que una adecuada rotación del personal, contribuye a impulsar resultados y cumplir objetivos, no obstante, en la mayoría de los casos, los efectos negativos son mayores a los positivos, haciendo que la literatura y los estudios científicos hagan mayor énfasis en los primeros.

Asimismo, otros autores, como De la Torre (2016), definen la rotación del personal en función de las “desvinculaciones de personal y las causas que pudieron originarlas (si son voluntarias o no)” (p. 34).

En este caso, Robbins (1998) expresó que “La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización” (p. 18), pudiendo ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales.

A lo que resalta Belcher (2015), “no se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo en los empleados de un alto desempeño y los difíciles de reemplazar” (p. 32).

Otro antecedente interesante que sustenta este trabajo se encuentra expuesta por Galarza (2000), quien explica que “la rotación de personal define la relación entre el número de empleados que ingresan y los que la abandonan” (p. 23). Este autor afirma que la tasa de rotación de personal, puede ser un indicador importante para la estabilidad del personal” (p. 24).

Y es justamente en la importancia de la rotación de personal como indicador de estabilidad de la organización, donde radica lo relevante del estudio de su estudio, como elemento de la administración de recursos humanos para fomentar la estabilidad y la productividad en la organización.

Si bien la rotación puede ser positiva o negativa, dependiendo de si es voluntaria o no, es importante diferenciar ambos conceptos. En tal sentido, Hollenbech (2000), establece la diferencia entre rotación de personal voluntaria e involuntaria: “La primera, causada por la iniciativa del empleado (esta es la que ocasiona inconvenientes para la organización), y la segunda, es la provocada por la iniciativa de la organización (ésta es positiva en función del grado de planificación de la organización)” (34).

Bajo las premisas anteriormente expuestas, el presente trabajo fue desarrollado en la Planta de Laminación de una empresa INDUSTRIAL, para encontrar la relación existente entre calidad de sueño, motivación intrínseca y engagement a la vez analizar el por qué en los 2 últimos años ha existido un notable incremento en la rotación de sus empleados, hecho que ha afectado los resultados económicos y los procesos dirigidos a mantener estable su capital humano, si se tiene en cuenta el retiro voluntario e involuntario que ha existido en dicha organización.

De acuerdo con los criterios empíricos emitidos por los directivos de la organización los objetivos aquí establecidos estuvieron dirigidos a relacionar el *engagement*, la calidad de sueño y la motivación intrínseca a la vez identificar los motivos de rotación del personal en dicho lugar, como variables más importantes de la organización, en función de profundizar en una problemática vinculada principalmente con la salida del personal calificado.

Una vez identificados estos conceptos como variables de estudio (calidad de sueño, motivación intrínseca, *engagement* y), cabe mencionar que la investigación surgió de la necesidad de conocer la relación entre las mismas como una forma de trabajar las posibles causas del abandono de trabajadores en la Planta de Laminación de una Empresa INDUSTRIAL.

De acuerdo con la fiabilidad de los instrumentos investigativos aplicados, sustentados por las revisiones bibliográficas, se pudo obtener determinada información apreciable sobre la situación laboral de los colaboradores y la percepción que los mismos poseen de la empresa y su ambiente de trabajo con el fin de conocer sus motivaciones para trabajar, así como sus intenciones de mantenerlas o mejorarlas y de esta manera, establecer programas o estrategias que contribuyan a disminuir sus desmotivaciones o factores que perjudiquen el ambiente laboral elevando la probabilidad de retener el talento humano y así cumplir con el objetivo organizacional de "desarrollar el negocio de productos con valor agregado".

### **MARCO CONTEXTUAL**

La empresa INDUSTRIAL, desde su fundación en el año 1973, está reconocida dentro del Sistema Organizacional Productivo Ecuatoriano como una institución sólida y a nivel nacional e internacional en la industria del acero. Su producción está dirigida a desarrollar e implementar artículos y piezas de acero las cuales son la base de todas las infraestructuras constructivas en importantes proyectos en el Ecuador.

En la actualidad dicha organización ha ampliado sus instalaciones y se encuentra presente en las provincias de Pichincha, Cotopaxi y Guayas distribuyendo y ofertando sus productos a nivel nacional a través de más de 400 lugares y contando

con una representación comercial en varios países de Centro y Suramérica. Ocupa el segundo lugar dentro del sector siderúrgico en el país siendo considerada por su aporte económico, dentro de las 20 empresas productivas más importantes que existen en el Ecuador. Cuenta en la actualidad con 1300 colaboradores a Nivel Nacional de los cuales 700 pertenecen a la Planta de Cotopaxi. Según datos de la empresa cabe mencionar que en los últimos años el porcentaje de rotación ha incrementado teniendo un índice del 26,34% en el 2011, 31,22% en el 2012 y 33,59% en el 2013.

### **MARCO TEÓRICO**

Desde el punto de vista conceptual, ha resultado importante para los análisis realizados en este trabajo el haber sustentado teóricamente cada una de las variables establecidas en función de las situaciones encontradas como factores que originan la rotación del personal.

#### **Calidad de sueño**

Teniendo en cuenta la definición de sueño dada por Miró, Lozano y Buena-Casal (2005), la calidad del sueño se define como "una función biológica fundamental" (p. 23), y para enfatizar, los autores señalan que el ser humano se pasa aproximadamente la tercera parte de su vida durmiendo, no obstante, existen otros motivos que son considerados imprescindible para mantener una buena calidad de vida con relación al sueño, como lo es el descanso físico y mental.

Según el CIE-10, del manual de la Organización Mundial de la Salud (2014), "las alteraciones del sueño se vinculan a ciertas variables relacionadas con los hábitos personales y pueden tener un significativo impacto en el rendimiento humano" (p. 11).

El déficit o calidad del sueño, explican Freudenberg (1974), Maslach (1976), Maslach y Jackson (1986), Pines y Aronson (1988), todos citados por Fidalgo (2008), se define como una "condición psicológica de agotamiento a nivel personal, cinismo e ineficacia profesional, que puede presentarse en profesionales que laboran directamente con seres humanos" (p. 18), mientras que el *Engagement*, es una condición caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción.

Otros autores, como Fontana, Raimondi y Rizzo (2014), afirman que los efectos del sueño no se circunscriben solo "a los que

recibe el organismo como necesidad de restauración de fuerzas y energías sino que además incide en el desenvolvimiento de la persona en su entorno social” (p. 19). Dichos autores también resaltan que uno de los aspectos que más se ve afectado es el llamado “dormir bien”, que provocará un desempeño adecuado durante la jornada laboral.

Un sueño correcto contribuye a que el individuo al otro día se sienta descansado gracias a que el mismo el cuerpo y la mente descansan y solo continúan trabajando los órganos internos. Con un sueño adecuado, el cuerpo y sus procesos fisiológicos logran establecer un equilibrio tanto energético como molecular lo que de alguna forma contribuye a que las funciones intelectuales y los estados de ánimo se muestren de manera correcta.

Por el contrario, el no haber dormido adecuadamente tendrá consecuencias negativas para el desempeño del próximo día, ya que las capacidades del pensamiento, los reflejos y el poder de concentración estarán disminuidos proporcionalmente con las horas de sueño. La pérdida del sueño, perjudica el grado de razonamiento, la atención detallada de los problemas y limita la solución de los problemas.

Como consecuencia de un mal dormir, los trabajadores son propensos a disminuir su productividad, su eficiencia, aumentando en muchas ocasiones las posibilidades de sufrir un accidente, inclusive de tránsito y con el transcurso del tiempo, provocar la causa de enfermedades como la depresión, que según el CIE-10, el “Estado caracterizado por una cantidad o calidad del sueño no satisfactorias, que persiste durante un considerable período de tiempo”.

La queja más frecuente es la dificultad para conciliar el sueño, seguida de mantenerlo y la de despertar precozmente. Lo característico es que se presenta tras acontecimientos que han dado lugar a un aumento del estrés vital.

Cuando se sufre repetidamente de insomnio, explica Jaspeada (2008), “se desencadena un miedo creciente a padecerlo y una preocupación sobre sus consecuencias” (p. 27). Esta situación creará un círculo vicioso que tiende a perpetuar el problema de la persona.

Para los que comienzan a padecer la falta de sueño, explica Rodrigo (2011), dichos individuos recalcan que “se sienten tensos, ansiosos, preocupados o deprimidos y como si carecieran de control sobre sus pensamientos” (p. 33) tratando de evitar estas situaciones al acudir al consumo de fármacos o alcohol. Al otro día generalmente se manifiestan irritables, muestran cansancio físico y mental además de obsesionarse consigo mismos.

También son diagnosticados otros trastornos los cuales se vinculan directamente con la falta de sueño, dice Weinert (1985), ellos son “las pesadillas, los trastornos del ciclo sueño-vigilia y el sonambulismo” (18).

### **Motivación intrínseca**

Para Sánchez (2017), la motivación intrínseca tiene que ver con los niveles de satisfacción individual, autoestima y valía con que un individuo consigue sentirse bien, provocado esto por o como consecuencia de su actitud y conducta personal. La motivación intrínseca dentro de un entorno laboral, ante todo cuando la labor desempeñada es realizada a partir de la vocación que experimenta el trabajador y lo que su yo interno puede conseguir, aprender y crecer en dicho contexto.

La motivación laboral como objeto de investigación, ha sido mucho más investigada en el tiempo, incluso mucho antes, que la satisfacción laboral. Expone Salanova, Bresó y Schaufeli (2005), que “desde mediados de los años cincuenta de la década pasada, comenzaron a surgir teorías las cuales establecían aspectos básicos de la motivación como un proceso interno que involucra un grupo de necesidades personales cuyo resultados positivos definían los niveles de satisfacción personal” (31). Esto es, en cuanto a realizaciones externas muy concretas desde el punto de vista del entorno y del ambiente laboral”.

Por su parte, según ha señalado Weinert (1985), una adecuada motivación para enfrentar el trabajo se vincula de forma directa con las disposiciones y la conducta en función de su intensidad y fuerza demostrada a partir de los sentimientos afectivos presentes ante la labor diaria y las posibles consecuencias positivas derivadas del mismo.

El enfoque de la psicología positivista propone el estudio fundamentalmente de

las fortalezas inherentes a individuos y contextos, y la explicación y procesos, dice Rodrigo (2011) “salutogénicos” (p. 11), que tienen un positivo impacto en la capacidad de las personas para desarrollar mecanismos de adaptación exitosos ante las circunstancias negativas y que, según Peterson y Seligman (2004), contrariamente a los riesgos, “buscan las causas de lo saludable y sobre aquello que impulsa las fortalezas humanas, las virtudes, el bienestar y los efectos psicológicos positivos del ambiente” (p. 24).

Para Seligman y Csikszentmihalyi (2000), “su énfasis se concentra en mejorar la calidad de vida en el trabajo, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (p. 32), a lo que Salanova (2009) alega que “dentro de este marco, podría ubicarse el origen del constructo *engagement*, efecto psicológico del trabajo que ha cobrado gran popularidad y que Schaufeli et al. (2002) han definido como “un constructo que integra sentimientos de Vigor, Dedicación y Absorción” (22).

Es justamente a partir de estas aproximaciones y definición que Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008), relacionan la motivación intrínseca con el *engagement* tomando por primera vez un matiz científico, por lo que en la actualidad está recibiendo especial atención en los últimos años.

Es que entonces, aparecieron los orígenes teóricos de la visión tridimensional del *engagement* como contrapartida del Síndrome de Bournot, donde, de acuerdo con Maslach y Leiter (1997), “la presencia del primero significa la ausencia del segundo en una relación directa y proporcional”, (23). Sin embargo, para Schaufeli et al. (2002), “es un fenómeno que no se ubica en su un continuo de oposición directa, sino que es independiente” (p. 36), cuya fortaleza es su constructo motivacional.

Teniendo en cuenta los criterios conceptuales emitidos anteriormente, puede decirse que por vigor se entiende, manifiesta Schaufeli et al., (2001), “los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, voluntad de invertir en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultades” (p. 18).

La dedicación se refiere, para Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), “a estar fuertemente motivado en el trabajo y

experimentar un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío” (21).

Y finalmente el componente de absorción, dice Schaufeli et al., (2002), “se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente” (p. 23).

### **El engagement**

De acuerdo con Salanova y Schaufeli (2004), el *engagement* “es considerado como un positivo estado mental vinculado con el trabajo que realiza una persona al cual lo caracterizan tres aspectos esenciales; la absorción, la dedicación y el vigor” (p. 33). Más que mantener un determinado y transitorio estado, se refiere a un estado cognitivo y afectivo donde su durabilidad en el tiempo permanece mayor tiempo que no se encuentra explícito en una situación o actividad en particular.

Para González (2013), la absorción “se identifica como una emoción de bienestar y placer en el trabajo” (p. 27). La dedicación, continúa dicho autor, “se muestra casi siempre con el orgullo y la motivación con que el trabajador enfrenta sus obligaciones” (p. 27) y por último, el vigor el cual se demuestra mediante “los altos niveles de persistencia, esfuerzo y energía mental que dicho trabajador exhibe” (p. 28).

Un aspecto también teórico que debe tenerse en cuenta según Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008), es que “el *engagement*, visto como el compromiso, mantiene una diferencia con la motivación, ya que ésta última se refiere al impulso con que en un momento determinado, empuja a la consecución de un objetivo, mientras el primero, se relaciona más con lo que pudiera llamarse enganche emocional”, (p. 54), que sería algo así como una conducta o actitud positiva que incluye un deseo permanente de continuar.

Al hablar de actitud y conducta en el ambiente laboral, todo empleado se encuentra en la posición de mostrar dos opciones por las cuales se decide, la mayoría de las veces, de forma inconsciente. Una tiene que ver con el rechazo, el cansancio, la apatía y la incomodidad y la otra con la alegría, la ilusión, la motivación y la satisfacción. El empleado asume la que verdaderamente siente y lo demuestra a partir de sus

acciones, sus ideas y la forma en que se identifica con su entorno laboral.

Los trabajadores que muestran altos índices de *engagement*, dice González (2013), “mantienen una alta afectividad hacia sus compañeros y directivos, con las obligaciones ante sus labores y son capaces de enfrentar con una mentalidad positiva las dificultades que se les presentan en el transcurso de su jornada laboral” (p. 30).

### Rotación de personal

Considerando el aporte que ofrece Francisco (2013), sobre la definición de rotación de personal, la misma se relaciona con el abandono directo que un empleado hace de su puesto de trabajo en función de alejarse de la empresa donde se desempeña lo que ocasiona que la organización se vea obligada a sustituirlo por otro quien lo más probable es que no tenga las habilidades necesarias y se necesite una inversión mínima para alcanzarlas en el menor tiempo posible.

Otra importante definición es la que aporta Chiavenato (1998), quien indica que la rotación de recursos humanos se refiere al personal fluctuante en una organización a partir del ambiente existente siendo definida por la cantidad y porcentaje de trabajadores que salen y entran, se retiran y son admitidos, así como las cifras promedios de éstos en un tiempo determinado.

Por último, Belcher (2015), señala que la rotación laboral se mide de forma específica a partir de cuántos trabajadores de una empresa en el orden de cada 100, son despedidos o se retiran de manera voluntaria.

Para calcular el índice de rotación del personal, fue aplicada la fórmula que el departamento de recursos humanos aplica, la cual se muestra a continuación:

#### Cuadro 1. Cálculo de Rotación de Personal Empresa Industrial:

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| # DE DESVINCULACIONES (MES) | X 100 |
| NÓMINA (MES)                |       |

Fuente: Empresa Industrial (2017).

En referencia a las problemáticas que causan la rotación de personal, se encuentra el criterio que expresan Robbins y Coulter (2005), quienes señalan que la

rotación del personal puede convertirse en una importante dificultad al valorar los costos en los procesos de reclutamiento, la selección del personal idóneo así como las diferentes situaciones laborales que se presentan, dichas dificultades no pueden ser eliminadas por completo pero sí minimizadas en su máxima expresión, ante todo, en los trabajadores considerados como útiles en su desempeño, quienes son realmente difíciles de reemplazar.

Algunas de las más importantes teorías vinculadas con la rotación del personal encuentran su origen en Taylor (2008), quien describe un grupo significativo de principios administrativos los cuales inciden directamente en la supervisión que se realiza sobre los trabajadores, de la misma manera, Mayo (2009), esbozó las bases de lo que posteriormente sería una teoría sobre las relaciones humanas al concluir que los trabajadores no responden únicamente a motivaciones de índole económico, sino que es necesario estimularlo con aspectos tales como su capacitación, su participación activa en los problemas de la empresa y sus necesidades de comunicación lo que de una u otra forma va a reforzar su identificación de pertenencia y compromiso con la organización.

Según explica Belcher (2015), muchas de las causas más importantes que afectan la satisfacción laboral, tienen que ver con el bienestar que el trabajador percibe, a lo que Peiró et al., (2004) agrega, “así como con la calidad de la atención que recibe de parte de su organismo y personal directivo” (p. 32). “Este aspecto es especialmente muy relevante en el ámbito de la salud, en el que el componente humano y la calidez resultan esenciales” (Jiménez y Pérez, 1999, p. 23).

Asimismo, “la satisfacción de los usuarios está relacionada con la calidad de la atención y la satisfacción laboral de los trabajadores” (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996, p. 87).

En resumen, varios estudios apoyan la relación entre la calidad del sueño, el *engagement* y la motivación intrínseca con la rotación del personal, dentro de ellos los más relevantes a criterio de la autora son (Morana, 1987), (Lucas, 1991), (McNeese-Smith, 1995), (Bratt et ál., 2000) y (Chiok, 2001). Estos estudios de diferentes formas abordan la rotación de personal en función de la satisfacción del trabajador y la calidad

de la atención y servicios prestados, incidiendo de manera importante de este interés actual y central de las organizaciones.

#### METODOLOGÍA

El enfoque del presente estudio es de tipo mixto: cuantitativo-cualitativo, ya que implicó la recolección de datos mediante la medición de las variables, a la vez se realizó una fundamentación bibliográfica sobre el tema tratado. Asimismo, la investigación es de carácter empírico-analítico, ya que se planteó analizar las variables desde criterios emitidos por los directivos de la empresa.

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal ya que el cuestionario para medir el *engagement*, la motivación intrínseca y la calidad de sueño fue aplicado en un solo momento entre los meses de mayo y junio; meses considerados neutros ya que durante esa época, no se generan ningún tipo de influencia para que la información no se vea afectada por algún tipo de evento o circunstancia.

#### Población y Muestra

La población estudiada estuvo constituida por los colaboradores de una Empresa INDUSTRIAL. La recopilación de la información abarcó desde la información referente a la identificación, selección y captura de las distintas posturas teóricas de cada variable en estudio, hasta los datos de la rotación de personal y los niveles de presencia del *engagement*, la motivación intrínseca y la calidad de sueño.

La muestra fue seleccionada de forma incidental entre los trabajadores de la Planta de Laminación de una empresa INDUSTRIAL. La muestra final estuvo formada por 278 trabajadores, todos ellos varones, con un rango de edad de entre 19 y 51 años ( $M = 30,52$ ;  $DT = 6,77$ ).

**Tabla 1: Características de la muestra**

| <b>Estado Civil</b> | <b>%</b> |
|---------------------|----------|
| Casado              | 60,79    |
| Divorciado          | 1,08     |
| Soltero             | 21,22    |
| Unión Libre         | 15,83    |
| Viudo               | 1,08     |

| <b>Antigüedad en la Empresa</b> | <b>%</b> |
|---------------------------------|----------|
| Menos de 1 año                  | 6,18     |
| 1-3 años                        | 32,73    |
| 3-6 años                        | 33,45    |
| 6-9 años                        | 16,36    |
| Más de 10 años                  | 11,27    |
| <b>Jornada Laboral</b>          | <b>%</b> |
| 12 Horas                        | 97,12    |
| 8 Horas                         | 2,88     |
| <b>Áreas de Trabajo</b>         | <b>%</b> |
| Tablados                        | 6,83     |
| Guías y Montajes                | 7,19     |
| Lpp                             | 5,40     |
| Mallas/ Trefilado/ Enderezado   | 14,03    |
| Mantenimiento Eléctrico         | 6,47     |
| Mantenimiento Mecánico          | 10,79    |
| Tren 1                          | 32,37    |
| Tren 2                          | 16,91    |
| <b>Instrucción</b>              | <b>%</b> |
| Primaria                        | 7,91     |
| Secundaria                      | 75,18    |
| Superior                        | 3,96     |
| Tecnología                      | 12,95    |
| <b>Cargo</b>                    | <b>%</b> |
| Ayudante                        | 50,00    |
| Operador                        | 29,50    |
| Técnico Mecánico / Eléctrico    | 16,19    |
| Supervisor de Sección           | 4,32     |
| <b>Cambios en su vida</b>       | <b>%</b> |
| Alimentación                    | 15,47    |
| Incremento de Responsabilidades | 26,98    |
| Presión en el Trabajo           | 39,93    |
| Vida Personal                   | 17,63    |
| <b>Nivel de Ingresos</b>        | <b>%</b> |
| \$376-500\$                     | 77,34    |
| \$501-\$800                     | 20,86    |
| \$801-\$1100                    | 1,80     |

Elaborado por: Michelle Fabara.

Para clarificar las áreas de trabajo; la producción de Figurados es (doblaje de varilla para columnas); guías y montajes (preparación de la matricera para la producción); LPP (laminación de productos pequeños); mallas/trefilado/enderezado (producción para construcción de lozas); mantenimiento eléctrico (trabajos eléctricos); mantenimiento mecánico (trabajos mecánicos); tren 1 (laminado en caliente en el tren de laminación, especialmente varilla); tren 2 (laminado en caliente en el tren de laminación, especialmente platinas).

### Instrumentos

Utrecht Work *Engagement* Scale - Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES) (Schaufeli, Bakker, y Salanova, 2006). Se utilizó la versión reducida y en español para medir *engagement*. El cuestionario está constituido por 9 ítems con los cuales se midió el nivel de implicación en el trabajo y el compromiso con el mismo (vigor, dedicación y absorción). Tiene una escala de respuesta tipo Likert de 7 opciones, indicando un rango que va de 0 (*nunca*) a 6 (*siempre*). El reactivo, es un indicador válido y confiable cuando se trata de medir *engagement*, tanto en su versión extendida o reducida, esta última utilizada en el presente trabajo. Los valores Alpha de Cronbach de los 9 ítems variaron de 0.85 a 0.84 (mediana: 0.91) datos extraídos de 23 estudios realizados entre 1999 y 2009, con muestras en 9 países entre ellos Sudáfrica, Australia, España y Finlandia. Es así que el valor Alpha de Cronbach para la base de datos completa es de 0.90. Para la validación que realizaron los autores del test se consideraron dos aspectos de confiabilidad: la consistencia interna, que obtiene un valor en la subescala vigor de 0.72, dedicación de 0.84 y absorción de 0.77 con un total de 0.90, correspondiente a bastante buena, y la confiabilidad test-retest incluyen dos estudios longitudinales que permiten evaluar la estabilidad del UWES a través del tiempo, fue aplicado dos veces en un intervalo de 1 año, presentando cambios mínimos en su validez y fiabilidad, demostrando su constancia en el tiempo. (Ver anexo 1). En el presente estudio la fiabilidad de la escala global fue 0,88.

Motivation at Work Scale - Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS) (Gagné et al., 2014). Escala desarrollada en el contexto de la conceptualización

multidimensional de la motivación propuesta por la teoría de la autodeterminación. Sustentada en diferentes tipos de reguladores comportamentales como: motivación, regulación extrínseca social, regulación extrínseca material, regulación introyectada, regulación identificada y la motivación intrínseca. Gracias a esta batería se logró medir la motivación intrínseca de los colaboradores. La escala de respuesta tipo Likkert consta de 19 ítems en un rango que parte del 0 (*nada en absoluto*) hasta el 6 (*exactamente*). (Ver anexo 2).

La escala revisada fue aplicada en 4783 participantes demostrando evidencia de confiabilidad e invariabilidad. Se ha reportado validez convergente y discriminante. El análisis de los resultados de la prueba aplicada a trabajadores de empresas, dieron como resultado los Coeficientes Alpha de Cronbach, que para la muestra en inglés, en cada ítem fueron de 0.89 para (motivación intrínseca), 0.83 (regulación identificada), 0.75 (regulación introyectada), 0.69 (regulación externa), mientras que para la muestra en francés fueron de 0.83, 0.87, 0.81, 0.91, 0.89 respectivamente. Considerando que la escala fue elaborada de manera original en el idioma inglés, se procedió a realizar la traducción de los ítems de la misma. En el presente estudio la fiabilidad de la escala global fue 0,78.

Pittsburg Sleep Quality Index - Índice de la Calidad del Sueño de Pittsburg (PSQI) (Macías & Royuela, 1997). Esta herramienta permitió medir la calidad del sueño, proporciona una puntuación global de su calidad y puntuaciones parciales en siete componentes distintos: calidad subjetiva del sueño, latencia (cantidad de tiempo que lleva conciliar el sueño), duración, eficiencia habitual, alteraciones, uso de medicación hipnótica y disfunción diurna. La puntuación de cada uno de los siete componentes oscila entre 0 (no existe dificultad) y 3 (grave dificultad); la puntuación global tiene un rango entre 0 (ninguna dificultad) y 21 (dificultades en todas las áreas), con un punto de corte en la puntuación 5 para diferenciar la alta y baja calidad de sueño. Las preguntas hacen referencia específicamente al último mes. La escala posee un coeficiente de homogeneidad interna de Alpha de Cronbach de 0.83, correspondiente a elevado, mientras que el coeficiente de

correlación presenta valores que van de moderados a altos entre los componentes y la calificación global ( $r$  de Pearson de 0.46 a 0.85). Además añaden que una puntuación  $>5$  diferencia los casos de personas con baja y alta calidad de sueño (Ver anexo 3).

Para establecer los Motivos de Rotación de Personal se obtuvo la Nómina de personal saliente de los años 2014 y 2015 y las entrevistas de salida de los ex colaboradores, éste último es un formato controlado que consta en el procedimiento de Recursos Humanos de la empresa INDUSTRIAL, mismo que se aplica al al salir el colaborador, esta compuesto de 9 items que permiten conocer los motivos de salida del personal, el tiempo que llevan pensando en salir, el grado de satisfacción con algunos factores y comentarios y sugerencias. Se procedió a analizar los datos de la nómina del personal saliente, información que permitió conocer el perfil de dicho personal, se obtuvieron datos como: género, estado civil, edad, cargo, área, tiempo de permanencia en la empresa y finalmente se procedió a la tabulación de las entrevistas de salida. La escala de valoración va desde: 1) Totalmente insatisfecho, 2) Parcialmente insatisfecho, 3) Satisfecho y 4) Completamente satisfecho. (Ver anexo 4). En el presente estudio la fiabilidad de la escala global fue 0,82.

### Procedimiento

La investigación fue viable gracias al aporte de la empresa que permitió estudiar el problema a partir de su situación real. Además, brindó las facilidades para poder utilizar la herramienta de investigación dentro de la misma organización para extraer los datos desde el origen de la problemática estudiada.

La herramienta de estudio fue una encuesta, la misma que fue creada a partir de los cuestionarios previamente descritos. Se contactó a cada uno de los trabajadores y se les explicó claramente el motivo de estudio y la importancia de su sinceridad en las respuestas; así mismo, solicitando su consentimiento informado. Los cuestionarios fueron seleccionados de acuerdo al enfoque del tema a investigar, aplicándolos en su versión en español ya utilizados en investigaciones de otros autores.

Se fueron obteniendo respuestas a lo largo de 2 meses, durante los meses de mayo y

junio del 2016, hasta completar una muestra considerable para validar el estudio. Posteriormente los análisis estadísticos se llevaron a cabo en SPSS versión 17.0.

## RESULTADOS

En primer lugar se muestran los estadísticos descriptivos de las variables analizadas: motivación intrínseca, calidad del sueño en su puntuación global y *engagement* (vigor, dedicación y absorción).

**Tabla 2: Estadísticos descriptivos de variables evaluadas.**

| <i>Variables</i>                             | <i>M(DT)</i> |
|--|--------------|
| Motivación intrínseca (0-21)                 | 15,35(3,48)  |
| Calidad del sueño (puntuación global) (0-21) | 5,96(2,75)   |
| Engagement                                   |              |
| Vigor (0-18)                                 | 15,64(2,35)  |
| Despersonalización (0-18)                    | 16,01(2,37)  |
| Absorción (0-18)                             | 14,67(2,81)  |

Fuente: las autoras

Posteriormente se llevaron a cabo correlaciones de Pearson para conocer la relación entre las variables evaluadas. Como se observa en la Tabla 3 existió una correlación positiva entre mayor motivación intrínseca y mayor *engagement* en sus tres subcomponentes. Es decir, a mayor motivación intrínseca del individuo, mayor es su compromiso en el trabajo. Por otro lado, la correlación negativa entre motivación intrínseca y calidad del sueño que a mayor calidad del sueño, mayor es la motivación intrínseca del individuo y viceversa. En este mismo sentido, se observa que a peor calidad del sueño, peor en el compromiso del sujeto, tanto su vigor, dedicación como absorción. Finalmente se observan elevadas correlaciones en sentido positivo entre los subcomponentes de *engagement*, constatando su validez de constructo.

**Tabla 3: Correlaciones de Pearson entre las variables evaluadas.**

| <b>Variables</b>      | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Motivación intrínseca |          | -0,14*   | 0,38***  | 0,39***  | 0,45***  |
| Calidad del sueño     |          |          | -0,21*** | -0,25*** | -0,16**  |
| Engagement-Vigor      |          |          |          | 0,70***  | 0,63***  |
| Engagement-Dedicación |          |          |          |          | 0,60***  |
| Engagement-Absorción  |          |          |          |          |          |

Nota. \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

Fuente: las autoras.

Considerando el punto de corte de 5 en la calificación obtenida en el cuestionario de calidad del sueño, que permite distinguir entre quienes mantienen “alta y baja calidad de sueño” se llevó a cabo una prueba de comparación de medias, t-student para comparar en qué medida estos dos grupos difieren en su motivación intrínseca y *engagement*. Como se observa en la Tabla 4, quienes tienen un sueño disfuncional informan de menor vigor y menor dedicación en su trabajo, sin embargo no existieron diferencias significativas en la motivación intrínseca ni en el nivel de absorción en el trabajo.

Asimismo, se propuso comprobar si había diferencias significativas al distinguir entre quienes duermen durante el día ( $n = 20$ ), y quienes duermen de noche. Es necesario indicar que del grupo de “sueño diurno”, el 65% ( $n = 13$ ) informaron tener un sueño disfuncional. Por ello, para la creación del grupo “sueño nocturno”, se extrajo de forma aleatoria una muestra formada por 20 sujetos, de los cuales el 50% mantienen alta calidad de sueño y el restante 50% “baja calidad de sueño” y se procedió a realizar un análisis a través de pruebas no paramétricas debido al reducido número de sujetos en cada grupo.

**Tabla 4. Prueba de comparación de medias entre quienes mantienen alta y baja calidad de sueño en las variables evaluadas.**

| <b>Variables</b>      | <b>Alta calidad de sueño</b> | <b>Baja calidad de sueño</b> | <b>t</b> |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|----------|
|                       | <b>M(DT)</b>                 | <b>M(DT)</b>                 |          |
| Motivación intrínseca | 15,58(3,80)                  | 15,03(3,12)                  | 5,39     |
| Engagement-vigor      | 15,97(2,22)                  | 15,31(2,43)                  | 0,96*    |
| Engagement-dedicación | 16,39(2,26)                  | 15,64(2,41)                  | 2,54**   |
| Engagement-absorción  | 14,88(2,78)                  | 14,44(2,83)                  | 0,13     |

Nota. \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

Fuente: las autoras

A través de la prueba no paramétrica de Mann-Whitney se obtuvo que en el grupo de sueño diurno, existieron diferencias significativas en vigor y dedicación siendo  $U$  de Mann Whitney = 7,38;  $p < 0,01$ , sin embargo estas diferencias se desvanecieron en el grupo de sueño nocturno, es decir no hubo diferencias entre dormir bien o mal para quienes duermen de noche, pero sí para quienes duermen de día en las dimensiones comentadas ( $U$  de Mann-Whitney = 4,52;  $p > 0,05$ ).

Considerando los datos en conjunto, aunque parece que en términos generales hay diferencias entre tener un sueño disfuncional y no tenerlo en vigor y

dedicación, estas diferencias parecen aún más acuciadas para quienes duermen de día que para quienes duermen de noche.

Finalmente, se llevó a cabo diversos análisis de regresión lineal para predecir el *engagement* en cada una de sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Para ello, se utilizó el método de “pasos sucesivos” en el que se introdujeron como variables predictoras en todos los casos: Bloque 1: calidad del sueño (bueno/malo), Bloque 2: motivación intrínseca, Bloque 3: sueño diurno/nocturno. Se encontró la única variable predictora del *engagement-vigor* fue la calidad del sueño, de tal modo que quienes tienen un sueño disfuncional presentan menor vigor o energía en su trabajo (Tabla 5). Para el *engagement-*

dedicación (Tabla 6) y el *engagement*-absorción (Tabla 7) solo la motivación intrínseca actuó como predictora. De este modo, se observa que dormir bien resulta fundamental para un adecuado nivel de energía en el trabajo, más allá de la motivación del individuo, sin embargo los aspectos de la dedicación, como son el entusiasmo con el trabajo o estar inmerso y absorto en el trabajo están más relacionados con la propia motivación intrínseca del individuo.

**Tabla 5: Análisis de regresión lineal en la predicción del *engagement*-vigor.**

| <b>Variables predictoras</b> | <b>R</b> | <b>R<sup>2</sup></b> | <b>F</b> | <b>Beta</b> | <b>t</b> |
|------------------------------|----------|----------------------|----------|-------------|----------|
| Calidad del sueño            | 0,37     | 0,14*                | 6,14*    | -0,37       | -2,48    |

Nota. \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.  
Fuente: las autoras.

**Tabla 6: Análisis de regresión lineal en la predicción del *engagement*-dedicación.**

| <b>Variables predictoras</b> | <b>R</b> | <b>R<sup>2</sup></b> | <b>F</b> | <b>Beta</b> | <b>t</b> |
|------------------------------|----------|----------------------|----------|-------------|----------|
| Motivación intrínseca        | 0,38     | 0,14                 | 6,48*    | 0,38        | 2,54     |

Nota. \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.  
Fuente: las autoras.

**Tabla 7: Análisis de regresión lineal en la predicción del *engagement*-absorción.**

| <b>Variables predictoras</b> | <b>R</b> | <b>R<sup>2</sup></b> | <b>F</b> | <b>Beta</b> | <b>t</b> |
|------------------------------|----------|----------------------|----------|-------------|----------|
| Motivación Intrínseca        | 0,55     | 0,31                 | 17,09    | 0,55**      | 4,13     |

Nota. \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.  
Fuente: las autoras.

En cuanto a resultados de la Rotación de Personal de la Planta de Laminación mediante la recopilación de datos se obtiene que salieron un total de 94 personas en el periodo 2014-2015; de ellas 32 en el 2014 y 62 en el 2015 por lo que se observa un incremento del 50% de salidas en relación al año 2014.

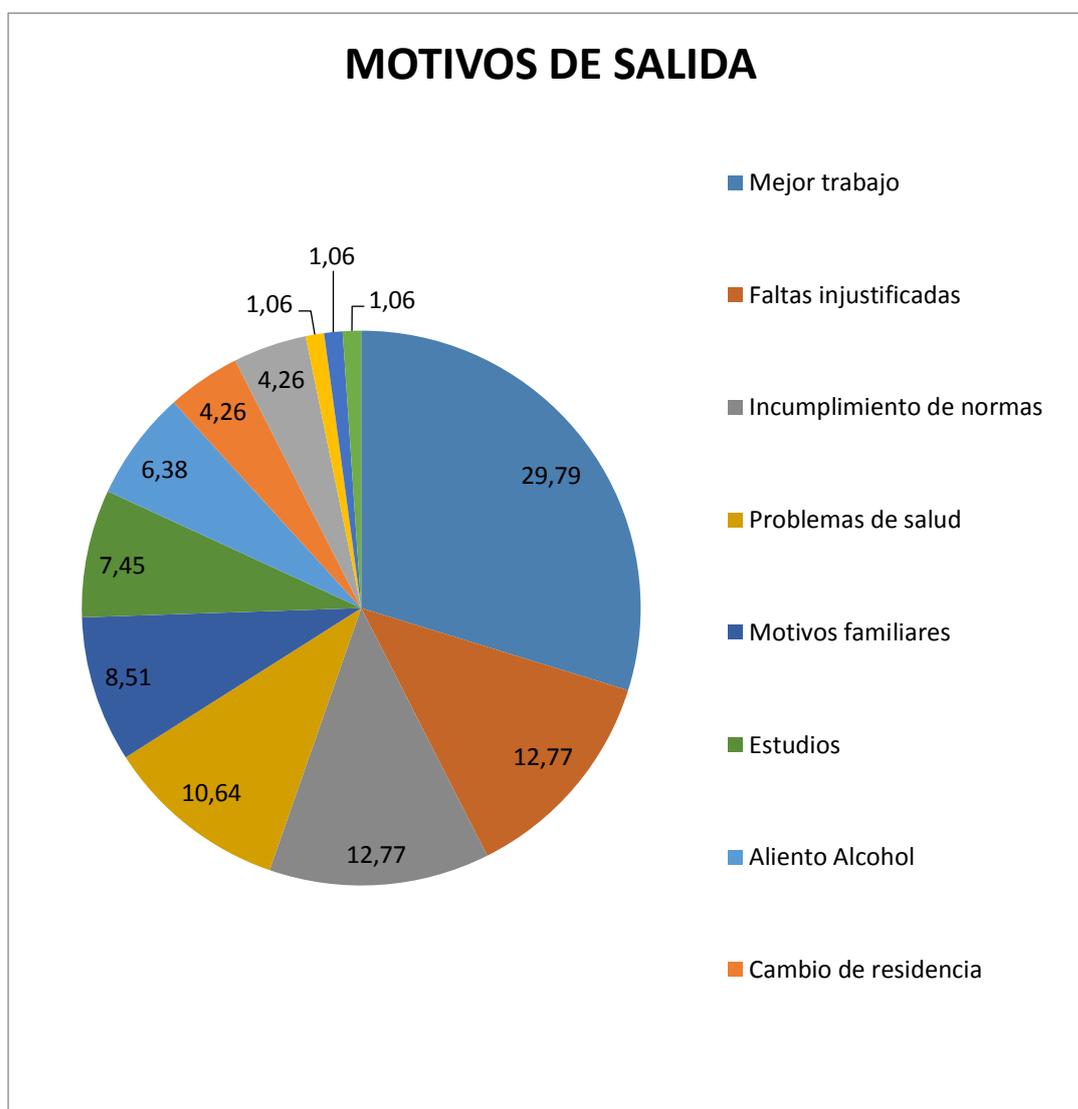
**Tabla 8: Características del personal saliente de la Planta de Laminación.**

| <b>Estado Civil</b>           | <b>%</b> |
|-------------------------------|----------|
| Soltero                       | 55,32    |
| Casado                        | 35,11    |
| Unión Libre                   | 8,51     |
| Divorciado                    | 1,06     |
| <b>Tipo de cargo</b>          | <b>%</b> |
| Ayudante                      | 80,85    |
| Operador                      | 6,38     |
| Técnico Mecánico              | 6,38     |
| Técnico Eléctrico             | 4,26     |
| Supervisor de Sección         | 2,13     |
| <b>Áreas</b>                  | <b>%</b> |
| Tren 1                        | 43,62    |
| Tren 2                        | 15,96    |
| Mallas. Enderezado- Trefilado | 15,96    |
| Lpp                           | 11,70    |
| Laminados Tablados            | 5,32     |
| Mantenimiento Mecánico        | 4,26     |
| Mantenimiento Eléctrico       | 3,19     |
| <b>Tiempo de permanencia</b>  | <b>%</b> |
| 0 a 3 meses                   | 24,5     |
| 3 a 6 meses                   | 14,9     |
| 6 a 9 meses                   | 12,8     |
| 9 a 12 meses                  | 17,0     |
| 1 a 3 años                    | 13,8     |
| 3 a 6 años                    | 10,6     |

Elaborado por: Michelle Fabara.

**Motivos de Salida:** Entre los principales motivos de salida se tiene entre los más relevantes con un 29,8% salen por un mejor trabajo, 12,7% por faltas injustificadas, 12,7% por incumplimiento de normas, 10,6% por problemas de salud. Es necesario profundizar sobre el porqué de cada uno de éstos motivos.

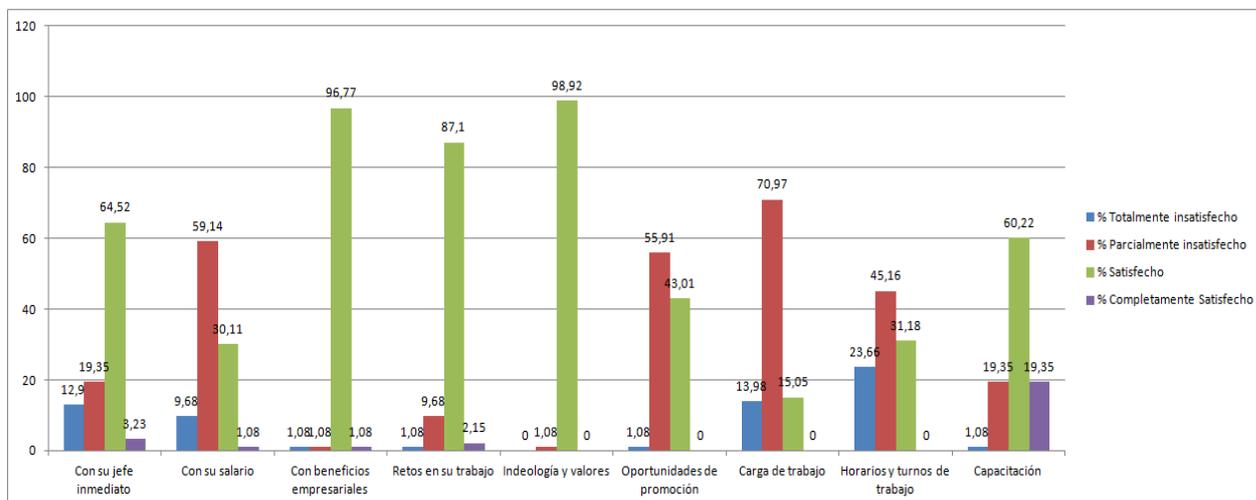
**Gráfico 1: Motivos de salida del personal de la Planta de Laminación.**



Elaborado por: Michelle Fabara.

**Grado de Satisfacción:** En el grado de satisfacción se incluyen a valorarse aspectos como, satisfacción con su jefe inmediato, con su salario, beneficios empresariales, retos en su trabajo, ideología y valores de la compañía, oportunidades de promoción, carga de trabajo, horarios y turnos de trabajo y capacitación. Así en el grado de satisfacción se obtiene lo siguiente:

**Tabla 9: Grado de satisfacción.**



Elaborado por: Michelle Fabara.

## DISCUSIÓN

De acuerdo a la búsqueda bibliográfica efectuada son pocos los estudios realizados considerando estas variables, especialmente en Latinoamérica y en concreto en Ecuador, por ello el objetivo de este estudio fue realizar un análisis de la relación entre Calidad De Sueño, Motivación Intrínseca y el *Engagement*, a la vez establecer los motivos por los cuales el personal abandona la Planta de Laminación de una empresa INDUSTRIAL.

Se pudo comprobar que a mayor motivación intrínseca del individuo, mayor es su compromiso con su trabajo. Por otro lado, la relación negativa entre motivación intrínseca y calidad del sueño indica que a mayor calidad del sueño, mayor es la motivación intrínseca del individuo y viceversa. De igual forma, se observa que a peor calidad del sueño, peor en el compromiso del individuo. Finalmente se observan elevadas correlaciones en sentido positivo entre los subcomponentes de *engagement* (vigor, dedicación y absorción); es decir que, la calidad de sueño es un factor muy importante considerando que no implica el solo hecho

empuje para accionar mejor, tomar mejores decisiones, las ganas de realizar las cosas con buena predisposición sin necesidad de influencia exterior y el obtener altas dosis de confianza; de esta manera se forma una especie de círculo espiral positivo generando sensaciones de compromiso, bienestar y felicidad sobre lo que se hace, saboreando éxito tanto en la vida personal y laboral lo que se denomina *engagement*. (Salanova, Bresó, & Schaufeli, 2005).

Al respecto, la motivación intrínseca resultó relevante a la hora de predecir el *engagement*, se observa claramente su relación positiva al igual como lo señalan Cabanillas, Bianco y Delgado (2016), en su estudio realizado con personal docente en Perú. Los resultados descritos anteriormente, permiten afirmar que:

Una empresa que busque ser competitiva y apuntalar a la línea de negocio y estrategia organizacional, debe considerar que uno de sus activos más importantes es el talento humano, pues los trabajadores son parte determinante del éxito o fracaso de una empresa, por lo que se tiene que observar cuidadosamente el estado de la motivación laboral, el compromiso organizacional y la

influencia del *engagement* para mantener una ventaja competitiva (Cabanillas et al., 2016, p. 37).

Algo importante que mencionar y en concordancia con Salanova y Schaufeli (2009), es que "los recursos personales juegan un papel muy importante como predictor del *engagement*, podría decirse que la motivación intrínseca es un recurso personal" (p. 29); y es que, según el modelo de Demandas de Recursos Laborales (DRL), que los anteriores autores señalan, explica los procesos que llevan implícito el quebranto de la salud y de motivación teniendo en cuenta solamente el impacto a las que son sometidas estas DRL". Sin embargo, cabe pensar que también el empleado, mediante el uso de recursos de tipo personal podría amortiguar el impacto negativo de las demandas sobre la salud y la falta de *engagement*, así como ser motivadores en sí mismos y fuente de crecimiento y desarrollo personal."

La motivación intrínseca juega un papel muy importante y es que en los resultados obtenidos de la encuesta de salida en el grado de satisfacción llama la atención que el 55.9% se encuentran parcialmente insatisfechos con las oportunidades de desarrollo, esto contrasta con lo descrito anteriormente ya que:

Como recursos personales entendemos aquéllas características positivas de las personas que tienen la capacidad de reducir o amortiguar el potencial impacto negativo de las demandas, pero que a su vez como los recursos laborales, pueden ser origen por sí mismos de procesos positivos como el crecimiento personal y profesional (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 29).

Además se encontró que al existir sueño disfuncional, éste repercute en menor vigor y menor dedicación en su trabajo, sin embargo, no hay mayor diferencia en la motivación intrínseca, ni en el nivel de absorción en el trabajo, por lo que el mantener un estilo de vida saludable entre ello la calidad de sueño es un factor muy importante que influye en el *engagement* esto a la vez contrasta con los resultados obtenidos en la encuesta de salida en el grado de satisfacción sobre los horarios y turnos de trabajo pues un 45% se encuentra parcialmente insatisfecho y un 23.7% totalmente insatisfecho; cabe acotar a esto que el 50% de este personal con sueño disfuncional mantienen una baja

calidad de sueño. A la vez hace frente con los resultados obtenidos del presente estudio sobre los motivos de rotación de personal ya que el 10,6% salen por motivos de salud siendo el motivo de salida N.- 4 de 12 demostrando, como afirman Miro, Cano Lozano y Buela-Casal (2005), que el impacto de estos aspectos son muy habituales en la vida moderna en personal que labora en la noche o en sistemas de turnos rotativos.

Dicho resultado muestra además la importancia del sueño ya que no importa solo la cantidad, sino la calidad de sueño; pues tiene una marcada influencia en el estado de ánimo, en el bienestar subjetivo y en la salud física de las personas; contrastando con lo que según Deschamps, Olivares y De la Rosa (2011) expresan en su revisión bibliográfica sobre médicos y enfermeras; al mencionar que "trabajar en turnos rotativos afecta la calidad del sueño y por consiguiente se manifiesta en un escaso grado de reconocimiento a su labor asistencial y un alto nivel de insatisfacción con la gestión de su centro de trabajo".

De igual forma, Albaladejo, Villanueva y Ortega (2004), analizan las consecuencias que tienen los turnos de noche sobre el ritmo circadiano, ritmo sueño vigilia, efectos psicológicos y la tolerancia al trabajo, estudio que en sus conclusiones se complementa con el de Hobbs (2006). Y finalmente, se relaciona la asociación de burnout con las características sociodemográficas y laborales, donde los niveles encontrados resultaron ser moderados-altos, siendo la misma, la más vulnerable al padecer elevados niveles de agotamiento emocional y donde el género masculino resultó ser el más propenso a las actitudes de no dedicación que en concordancia con el presente estudio de población masculina.

En lo correspondiente a los motivos de rotación del personal, entre las áreas de mayor rotación tenemos al Tren 1 laminado en caliente, esta área se caracteriza por ser álgida donde existe mayor número de personas, dentro de los comentarios en las encuestas de salida de esta área manifiestan las condiciones de trabajo a las que se exponen, riesgos así como la insatisfacción con jefes inmediatos. En el cargo que ocupan la mayor parte son ayudantes quienes abandonaron su trabajo es decir no son personal con mayor experiencia y su tiempo de permanencia

entre 0 y 6 meses en general; por poco tiempo podría mencionarse que no están aun enganchados con la organización.

Es importante destacar que el primer factor por el cual salen los colaboradores es porque encontraron un mejor trabajo, seguido de faltas injustificadas; a modo de conclusión se recomienda ampliar o mejorar la encuesta de salida que permita conocer el porqué de éstos motivos de salida; y es que podría asumirse que no poseían suficiente motivación intrínseca y el no acostumbrarse a laborar en turnos rotativos les llevó a tener problemas en su calidad de sueño.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos sobre la satisfacción resulta evidente su relación con las variables mencionadas (motivación intrínseca y calidad de sueño). Entre los principales factores de satisfacción que llamaron la atención de forma negativa están: La satisfacción con su salario, con las oportunidades de promoción, con la carga de trabajo y con los horarios y turnos de trabajo; por lo que podría asumirse que los ex colaboradores no poseían motivación intrínseca a excepción del salario ya que este obedece al factor de tipo externo; recordando que la motivación intrínseca hace que el colaborador se mantenga más tiempo interesado por algo. Por otro lado en forma positiva se encontró el grado de satisfacción con su jefe inmediato, los beneficios empresariales, retos en su trabajo, ideología y valores y finalmente en un punto neutral se encuentra la capacitación; se concluye que no consideran razones suficientes para quedarse estas últimas.

Esto demuestra simplemente como organización la importancia de promover la motivación intrínseca y no necesariamente con algo tangible sino gestionando programas de conocimiento o de entrenamiento, de formación profesional, entre otros, de modo que se pueda satisfacer el deseo personal de los colaboradores; así se amplían las competencias de los mismos obteniendo un beneficio en conjunto es decir tanto para el colaborador como para la organización lo cual se traduce a productividad y ventaja competitiva. Además pueden reconocerse los logros y no dejarlos pasar por alto por pequeños que sean y no solo individuales si no puede realizarse un reconocimiento al equipo por haber alcanzado una meta o un record, este reconocimiento puede ser en

público mediante revistas o intranet de la organización inclusive alguna cena o vacaciones.

Este fue un estudio amplio el cual permitió confirmar que a mayor calidad de sueño mayor su motivación intrínseca y por consiguiente mayor *engagement*, así también entender varios frentes a la hora de mantener el recurso más importante en una organización como es el Recurso Humano, por lo que es conveniente considerarlo para la creación y diseño de nuevas estrategias que contribuyan al fortalecimiento del *engagement*, de la motivación intrínseca y la calidad del sueño.

Estas estrategias permitirán aportar al beneficio de los colaboradores en el hecho de que pueden reformularse los turnos de trabajo y la carga laboral, promover la motivación intrínseca del colaborador creando sinergias positivas así no la dependencia únicamente de la organización para sentirse bien, aportar a su salud, el respeto a su calidad de sueño, al considerar que los colaboradores están satisfechos con los beneficios empresariales que reciben; por consiguiente dichas estrategias permiten aportar también al beneficio de la organización, ya que al mantener colaboradores *engaged*, motivados y saludables, directamente contribuirán con un mejor desempeño, con altos niveles de vigor, dedicación y con menos posibilidades de accidentes, menos pérdidas, y una mejor calidad de sueño lo que apuntala a un mejor nivel de productividad y lógicamente a la estrategia de negocio.

Esta información también permitirá al departamento de Recursos Humanos, reorganizar sus subprocesos estableciendo sinergias desde el reclutamiento, la selección e inducción del personal hasta cuando colaborador se integra, al revisar no solo el contrato físico, sino también el contrato psicológico, como menciona Salanova y Schaufeli (2009) y realizar un seguimiento que permita establecer puestos claves y críticos identificando el high potencial, desplegando planes de carrera y fomentando las capacidades.

### **Conclusiones**

En general, se concluye que a mayor calidad de sueño mayor motivación intrínseca y en consecuencia mayores niveles de *engagement*.

Se muestra que a baja calidad de sueño menor *engagement* en sus componentes vigor y dedicación demostrando ser esta una de las variables predictoras.

En el caso de motivación intrínseca demuestra ser otra variable predictora en el *engagement* dedicación y absorción.

El personal del grupo de sueño diurno son los que más presentan sueño disfuncional o baja calidad de sueño, así mismo en este grupo es donde se evidenció la incidencia en el *engagement* específicamente en sus componentes vigor y dedicación no así en grupo de sueño nocturno.

En otra instancia no puede afirmarse que se ha comprobado que los motivos de rotación de personal son por falta de calidad de sueño, motivación intrínseca o falta de *engagement*, sin embargo permitió observar las posibles relaciones y contrastes de cada uno de los motivos y la satisfacción de ellos frente a las variables evaluadas, por lo que da paso a futuros estudios sobre la temática tratada.

Los resultados obtenidos permiten abrir futuras líneas de investigación relacionadas con las variables en mención como son: factores psicosociales, calidad de vida y burnout, a la vez que incentiva a realizar estudios específicamente en plantas industriales de personal masivo donde existan mayores riesgos y trabajen bajo modalidad de turnos rotativos.

### **Recomendaciones**

Se recomienda realizar el mismo estudio de la relación entre estas variables con el personal saliente o a su vez investigar la intención de abandono con el personal que aun trabaja en la organización.

Se recomienda además rediseñar la encuesta de salida de los colaboradores a fin de obtener mayor calidad de información.

### **Limitaciones y Fortalezas**

Este estudio tuvo como principales fortalezas la facilidad de poder acceder a la información así como obtener casi una muestra total de la planificada, por otro lado entre las limitaciones en cuanto a rotación se refiere se encontró el no contar con información más profunda sobre el porqué de cada uno de los motivos de salida del personal, así también la dificultad para poder reunir a todo el personal por los turnos rotativos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- A., Hernández-Baesa, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio De Los Ítems: Una Guía Práctica, Revisada Y Actualizada. *Anales De Psicología*, 30 (3), 1151-1169.
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De Un Hospital De Madrid. *Revista Española De Salud Pública*, 78(4), 505-516.
- Belcher, L. M. (2015). ¿Cuáles Son Las Causas De La Alta Tasa De Rotación Laboral? *La Voz De Houston And The Houston Chronicle*.
- Bohlander, G. (2008). Administración De Recursos Humanos. Gengace Learning. 11ª. Edición. Cámara Mexicana De La Industria De La Construcción Información Disponible En: [Http://Www.Cmic.Org/Información/Economíaestadística/Sic98/Secformal/Sha1.Ht](http://www.cmic.org/información/economíaestadística/Sic98/Secformal/Sha1.Ht)
- Chiabonato, I. (1999): Administración De Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 5ta Edición.
- Da Silva, R. (2007): Teoría De La Administración. Thompson. Inegi (2009): Encuesta Nacional De Industrias Constructoras. Aguascalientes: Instituto Nacional De Estadística Geografía E Informática.
- Galarza T., J. (2000): Administración Contemporánea. México: Mc Graw Hill. Gámez, S. (2002): Productividad Operativa En Obras De La Construcción De Casa Habitación. México: Ites
- Cabanillas, M., Biancato, B., & Delgado, V. (2016). Correlación Entre La Motivación Laboral Y El Compromiso Organizacional Con El *Engagement* En El Personal Docente Y Administrativo De La Universidad Privada Antonio

- Guillermo Urrelo S.A.C.  
Perspectiva, 10.
- Cárdenas Aguilar, T. D. (2014). Engagement (Ilusión Por El Trabajo) Un Modelo Teórico-Conceptual (Vol. I). México: Red Durango De Investigadores Educativos A. C. Recuperado El 11 De Noviembre De 2014, De [Http://Redie.Mx/Librosyrevistas/Libros/Engagement.Pdf](http://Redie.Mx/Librosyrevistas/Libros/Engagement.Pdf)
- Corentt. (S.F.). Desarrollo Personal. Recuperado El 16 De Junio De 2015, De [Http://Articulos.Corentt.Com/Rotacion-De-Personal/](http://Articulos.Corentt.Com/Rotacion-De-Personal/)
- Deschamps, A., Olivares, S., & De La Rosa, K. (2011). Influencia De Los Turnos De Trabajo Y Las Guardias Nocturnas En La Aparición Del Síndrome De Burnout En Médicos Y Enfermeras. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 224-241.
- Elosua, & Zumbo, B. (2008). Coeficientes De Fiabilidad Para Escalas De Respuesta Categórica Ordenada. *Psicothema*, 20 (4), 896-901.
- Fernández, M. (2002). Desgaste Psíquico (Burnout) En Profesores De Primaria De Lima Metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Fernández, M. (2010). El Estrés Laboral En Los Peruanos: Hallazgos Recientes. *Teoría E Investigación En Psicología*, 19, 37-59.
- Fernández-Arata, M. (2008). Burnout, Autoeficacia Y Estrés En Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia Y Trabajo*, 10, 120-125.39-50.
- Fontana, S. A., Raimondi, W., & Rizzo, M. M. (2014). Calidad De Sueño Y Atención Selectiva En Estudiantes Universitarios: Estudio Descriptivo Transversal. *Medwave, Revista Biomédica*, 1.
- De la Torre, J. (2016). Rotación De Personal En La Maquiladora: ¿La Satisfacción Laboral, Liderazgo Y Perfil Sociodemogr. *Euroinnova Formación*, 1.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspel, A. K., & Halvari, H. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence In Seven Languages And Nine Countries. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.
- García Santillán, A. Y. (Octubre De 2008). El Capital Humano En Las Organizaciones (Electrónica Ed., Vol. I). Libros Y Manuales: Finanzas, Contaduría Y Administración.
- Gerencie.Com. (10 De Septiembre De 2008). Recuperado El 16 De Mayo De 2015, De [Http://Www.Gerencie.Com/El-Problema-De-La-Alta-Rotacion-De-Empleados.Html](http://Www.Gerencie.Com/El-Problema-De-La-Alta-Rotacion-De-Empleados.Html)
- González, C. G. (2013). Estudio De La Relación Entre El Engagement Y La Rotación En Una Cadena De Cafeterías, Ubicadas En La Ciudad De Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, En El Periodo Octubre De 2012 - Marzo De 2013. 42.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Heriberto Valdez Bonilla, C. R. (2011). Escala Utrecht De Engagement En El Trabajo, Traducción Al español. *Occupational Health Psychology Unit*, 6.
- Hobbs, C. (2006). Cuántas Oportunidades. Google Académico. Amazon. Recuperado El 12 De 07 De 2017, De [Https://Www.Amazon.Com/Mx/How-Many-Chances-Creighton-Hobbs/Dp/1413799965](https://Www.Amazon.Com/Mx/How-Many-Chances-Creighton-Hobbs/Dp/1413799965)
- J. (2008). Factores Que Originan La Rotación De Personal En Las Empresas Mexicanas. *Daena: International Journal Of Good Conscience*, 77.
- Juárez-García, A. (2015). Investigaciones Psicométricas De Escalas Psicosociales En Trabajadores Mexicanos. México, D. F.: Plaza Y Valdés.
- Juárez-García, J., Hernández-Vargas, I., Flores-Jiménez, C. A., & Camacho-Ávila, A. (2015). Entusiasmo Psicológico En El Trabajo En Profesionales De La Salud: Propiedades Psicométricas De La Utrech Work Engagement Scale.

- En A. Juárez-García, (Ed.), Investigaciones Psicométricas Deescalas Psicosociales En Trabajadores Mexicanos (En Publicación).
- López, S. (2012). Sergio López. Recuperado El 4 De Noviembre De 2015, De [Http://Www.Sergialc.Com/Empleo e-Engagement/](http://www.sergialc.com/empleo-e-engagement/)
- Macías, J. A., & Royuela, A. (1997). La Versión Española Del Índice De Calidad De Sueño De Pittsburg.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo El Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Merino, C. & Lautenschlager, G. (2003). Comparación Estadística De La Confiabilidad Alfa De Cronbach: Aplicaciones En La medición Educacional. *Revista De Psicología De La Universidad De Chile*, 12 (2), 129-139.
- Merino, C. (2012). Forma Breve Del Spsi-R: Análisis Preliminar De Su Validez Interna Y Confiabilidad. *Terapia Psicológica*, 30(2), 85-90.
- Miro, E., Cano Lozano, M. D., & Buela Casal, G. (2005). Sueño Y Calidad De Vida. *Revista Colombiana De Psicología*, 11-27.
- Moreno, B., Corso De Zúñiga, S., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., & Boada, M. (2010). El «Burnout» Y El «Engagement» En Profesores De Perú. *Aplicación Del Modelo De Demandas-Recursos Laborales. Ansiedad Y Estrés*, 16(2-3), 293-307.
- Porter, L. W., & Lawler Iii, E. (1968). *Del Trabajo Y Motivación Ampliación De La Teoría Del Victor Vroom*. España: Trillas.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La Motivación Laboral, Factor Fundamental Para El Logro De Objetivos Organizacionales: Caso Empresa Manufacturera De Tubería De Acero. *Daena: International Journal Of Good Conscience*(1870-557x.), 143-185.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración (Octava Edición Ed.)*. (J. F. Dávila Martínez, Trad.) Mexico: Pearson Education.
- Rodrigo, S. (2011). *Calidad Del Sueño En Personal De Enfermería. Reduca (Enfermería, Fisioterapia Y Podología)*, 24.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2014). Análisis De Las Propiedades Psicométricas de La Utrecht Work Engagement Scale En Una Muestra De Trabajadores En Puerto Rico. *Universitas Sychologica*, 13(4)1255-1266.
- Romana Albaladejo, R. V. (2004). Síndrome De Bournot En El Personal De Enfermería De Un Hospital De Madrid. *Revista Española De Salud Pública*. Recuperado El 11 De 07 De 2017, De [Http://Scielo.Lsciii.Es/Scielo.Php?Script=Sci\\_Arttext&Pid=S1135-57272004000400008](http://scielo.lsciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008)
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). *El Engagement En El Trabajo. Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones Saludables, Organizaciones Resilientes. *Gestión Práctica De Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M., & Schaufeli, M. (2009). *El Engagement En El Trabajo (Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasión)*. Madrid, España: Alianza Editorial, S.A.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia Un Modelo Espiral De Las Creencias De Eficacia En El Estudio Del Burnout Y Del Engagement. *Ansiedad Y Estres*, 215-231.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde El «Burnout» Al Engagement: ¿Una Nueva Perspectiva? *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*
- Sánchez, P. (2017). *Cognifit Salud, Cerebro & Neurociencia*. Recuperado El 11 De Junio De 2017, De [Https://Blog.Cognifit.Com/Es/Motivacion-Intrinseca-Extrinseca/](https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/)

- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). Utrecht, Escala Utrecht De Engagement En El Trabajo. 52.
- Twery, M. (Abril De 2013). Nih National Institutes Of Health. Recuperado El 15 De Julio De 2017, De <https://salud.nih.gov/articulo/los-beneficios-de-dormir/universidad-catolica-de-cordoba-argentina>. (2012). Validación Del Cuestionario De Engagement Uwes A La Población De Trabajadores De Córdoba, Argentina. 151.
- Vásquez Mireles, R. D., Mejía De León, Y., Rodríguez Villanueva, B., & Ponce Dávila, M. (2014). Retención Del Talento Humano En Las Organizaciones. Cbf (Global Conference On Business An Finance Proceedings), 9(2), 1774.
- Weinert, A. B. (1985). Manual De Psicología De La Organización: La Conducta Humana En Las Organizaciones. Herder.

## ANEXOS

## Anexo # 1

## Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el numero que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

| Nunca       | Casi nunca         | Algunas veces          | Regularmente       | Bastantes veces    | Casi siempre           | Siempre        |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| <b>0</b>    | <b>1</b>           | <b>2</b>               | <b>3</b>           | <b>4</b>           | <b>5</b>               | <b>6</b>       |
| Ninguna vez | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Pocas veces al mes | Una vez por semana | Pocas veces por semana | Todos los días |

|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
|---|---|--------------|-------------------|----------------------|---------------------|------------------------|---------------------|----------------|
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía                        | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 2 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito                | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 3 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando                         | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 4 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo                             | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 5 | Estoy entusiasmado con mi trabajo                               | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 6 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 7 | Mi trabajo me inspira   | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |
| 8 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar  | Nunca<br>(0) | Casi nunca<br>(1) | Algunas veces<br>(2) | Regularmente<br>(3) | Bastantes veces<br>(4) | Casi siempre<br>(5) | Siempre<br>(6) |
|   |   |              |                   |                      |                     |                        |                     |                |

## Anexo # 2

**The Motivation at Work Scale (MAWS)****CUESTIONARIO**

Por favor, indique para cada frase el grado en que se corresponden con los motivos por los que usted realiza este trabajo.

1.- Porque disfruto mucho de este trabajo

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

2.- Porque lo paso bien haciendo mi trabajo

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

3.-Por los momentos placenteros que este trabajo me ofrece

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

4.-Elegí este trabajo porque me permite conseguir mis objetivos en la vida .

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

5.- Porque este trabajo satisface mis planes profesionales

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

6.- Porque este trabajo encaja con mis valores personales

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

7.- Porque tengo que ser el mejor en mi trabajo, tengo que ser un "ganador"

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

8.- Porque mi trabajo es mi vida y no quiero fallar

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

9.- Porque mi reputación depende de ello

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

10.-Porque este trabajo me permite tener cierto nivel de vida

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

11.- Porque me permite hacer mucho dinero

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

12.- Hago este trabajo por el salario

|                     |  |
|---------------------|--|
| 1= nada en absoluto |  |
| 2= muy poco         |  |
| 3= un poco          |  |
| 4= moderadamente    |  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| 5= fuertemente     |  |
| 6= muy fuertemente |  |
| 7= exactamente     |  |

## Anexo # 3

## Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh

Género----- Edad-----

Las siguientes preguntas hacen referencia a la manera en que ha dormido durante el último mes. Intente responder de la manera más exacta posible lo ocurrido durante la mayor parte de los días y noches del último mes. Por favor conteste **TODAS** las preguntas.

- 1) Durante el último mes, ¿cuál ha sido, usualmente, su hora de acostarse? \_\_\_\_\_
- 2) Durante el último mes, ¿cuánto tiempo ha tardado en dormirse en las noches del último mes? (**Apunte el tiempo en minutos**) \_\_\_\_\_
- 3) Durante el último mes, ¿a qué hora se ha estado levantando por la mañana? \_\_\_\_\_
- 4) ¿Cuántas horas calcula que habrá dormido verdaderamente cada noche durante el último mes? (el tiempo puede ser diferente al que permanezca en la cama) (**Apunte las horas que cree haber dormido**) \_\_\_\_\_

Para cada una de las siguientes preguntas, elija la respuesta que más se ajuste a su caso. Por favor, conteste **TODAS** las preguntas.

- 5) Durante el último mes, ¿cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de:

a) **No poder conciliar el sueño en la primera media hora:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

b) **Despertarse durante la noche o de madrugada:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

c) **Tener que levantarse para ir al sanitario:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

d) **No poder respirar bien:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

e) **Toser o roncar ruidosamente:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

f) **Sentir frío:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

g) **Sentir demasiado calor:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

h) **Tener pesadillas o "malos sueños":**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

i) **Sufrir dolores:**

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

j) **Otras razones (por favor descríbalas a continuación):**

- 
- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

## 6. Durante el último mes ¿cómo valoraría, en conjunto, la calidad de su dormir?

- Bastante buena  
 Buena  
 Mala  
 Bastante mala

## 7. Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su cuenta o recetadas por el médico) para dormir?

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

## 8. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

## 9. Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el "tener ánimos" para realizar alguna de las actividades detalladas en la preguntas anterior?

- Ningún problema  
 Un problema muy ligero  
 Algo de problema  
 Un gran problema

## ENCUESTA DE SALIDA

Estimado Colaborador, el documento que se dispone a completar tiene como único propósito conocer los motivos por los que usted ha tomado la decisión de salir de la compañía. Esta información nos permitirá si es el caso tomar acciones de mejora.

Por favor dedique unos minutos de su tiempo para completar su Encuesta de Salida, le solicitamos que la información que usted coloque sea totalmente sincera; por nuestra parte le garantizamos que sus respuestas serán tratadas de forma confidencial.

### Motivos de su Salida:

¿Cuáles son sus motivos para dejar Empresa INDUSTRIAL?

1. Por favor, seleccione todas las opciones aplicables.

- Encontré un mejor trabajo
- Me ofrecen mejores beneficios
- Tengo conflicto de intereses
- Estoy desmotivado con mi cargo y funciones, siento que no aprendo más
- No tengo el salario que deseo
- No estoy conforme con mi jefe inmediato o superiores
- No tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros
- No estoy conforme con el clima laboral
- Hice un cambio de residencia
- Vuelvo a estudiar
- Motivos familiares (Por favor especifique)
- Otro (Por favor especifique)

2. ¿Cuánto tiempo lleva pensando salir de Empresa INDUSTRIAL?

- De uno a cinco meses
- Más de cinco meses
- No aplica

### Grado de Satisfacción

3. ¿Cuál es su grado de satisfacción en empresa INDUSTRIAL con los siguientes aspectos?:

1. Totalmente insatisfecho    2. Parcialmente Insatisfecho    3. Satisfecho    4. Completamente satisfecho

|                                    | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Con su Jefe inmediato              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Con su Salario                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beneficios empresariales           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Retos en su trabajo                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ideología y Valores de la compañía | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oportunidades de promoción         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Carga de trabajo                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Horarios y turnos de trabajo       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Capacitación                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Comentarios y Sugerencias

4. ¿Qué era lo que más le gustaba de empresa INDUSTRIAL?

.....

5.- ¿Qué era lo que menos le gustaba de empresa INDUSTRIAL?

.....

6. ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar las condiciones laborales?

.....

7. ¿Cree que su labor ha sido importante para empresa INDUSTRIAL?

Sí  No

8. ¿Recomendaría a empresa INDUSTRIAL como un gran lugar para trabajar?

Sí  No

9. Por favor háganos saber sus recomendaciones de mejora para empresa INDUSTRIAL.

.....

***La encuesta ha concluido, gracias por su colaboración y le deseamos éxito.***