



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Relación entre Compromiso Organizacional e Intención de
Rotación de colaboradores de una empresa del sector
Eléctrico, San Isidro, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Espinoza Cordova, Kimberly (orcid.org/ 0000-0002-7259-8641)

Carrillo Caycho, Cristel Gimena (orcid.org/ 0000-0001-6730-6926)

ASESOR:

Mgr. Salinas Colorado, Himmel Ronald (orcid.org/ 0000 – 0002- 0264- 3478)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria.

Dedico este trabajo a las personas que desde un primer inicio me han motivado y apoyado a cumplir mis metas y quienes amo, mis padres.

Cristel Gimena Carrillo Caycho

Dedicado a la mujer de mi vida; mi madre, ya que fue y es el impulso que me motiva a seguir mejorando día a día, a mi padre que con su ejemplo me motivo a ser perseverante y a mis hermanos que a pesar de la distancia me apoyaron y brindaron la oportunidad de ser profesional, y finalmente a mi negrita y mi pulgarcito.

Kimberly Espinoza Cordova

Agradecimientos:

Mi mayor agradecimiento es hacia mi familia, ya que desde un primer inicio me apoyaron y alentaron a seguir con mi tesis.

Cristel Gimena Carrillo Caycho

Agradecida por la enseñanza recibida por el Mg. Himmel, con la UCV por las herramientas brindadas y la tecnología innovadora para realizar mi tesis y finalmente a cada ser humano por motivarme en este camino llamado vida.

Kimberly Espinoza Cordova

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas de la muestra (n=123).....	20
Tabla 2	Validez del inventario de Compromiso organizacional	22
Tabla 3	Confiabilidad del inventario de compromiso organizacional de UWES.....	22
Tabla 4	Validez del inventario Intención de Rotación.....	23
Tabla 5	Confiabilidad del inventario intención de rotación	23
Tabla 6	Niveles de la variable compromiso organizacional en colaboradores	26
Tabla 7	Niveles de la dimensión vigor en colaboradores	27
Tabla 8	<i>Niveles de la dimensión dedicación en colaboradores.....</i>	<i>28</i>
Tabla 9	Niveles de la dimensión absorción en colaboradores	29
Tabla 10	Niveles de la variable intención de rotación en colaboradores	30
Tabla 11	Niveles de Intención de rotación según edad en colaboradores.	31
Tabla 12	Niveles de compromiso organizacional según edad en colaboradores	32
Tabla 13	Análisis de normalidad.....	33
Tabla 14	Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacional.....	34
Tabla 15	Relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.	35
Tabla 16	Relación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.....	36
Tabla 17	Relación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.	37
Tabla 18	Relación entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.	38

Resumen

El presente trabajo de investigación presentó como objetivo general determinar la correlación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de corte transversal, tipo de investigación básica, correlacional; descriptivo: de diseño no experimental se tuvo una muestra de 123 colaboradores. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (Uwes-15) el cual nos permitió medir la primera variable y el Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPTR), para medir nuestra segunda variable. A través del Rho se Spearman se halló un ($r = -.054$ y $p = .549$) lo cual mostró que en las variables no existe una correlación; con respecto a los objetivos específicos también no se encontraron niveles de correlación significativas; los trabajadores obtuvieron un nivel promedio en 60.6% de los trabajadores poseen nivel promedio de compromiso organizacional; y un 51.22% que los ubico en un nivel promedio de intención de rotación.

Palabras clave: Compromiso, organizacional, rotación, sector eléctrico, colaboradores.

Abstract

The present research work presented as a general objective to determine the correlation between the organizational commitment and intention of rotation of the collaborators of a company in the electricity sector, San Isidro, 2022. The approach used was quantitative, cross-sectional, type of basic research, correlational; descriptive: non-experimental design had a sample of 123 collaborators. Likewise, the instruments used were the Utrecht Work Engagement Scale (Uwes-15) which allowed us to measure the first variable and the Personality Inventory with a tendency to Early Voluntary Labor Rotation (IPTR), to measure our second variable. Through Spearman's Rho, a ($r = -.054$ and $p = .549$) was found, which showed that there is no correlation in the variables; Regarding the specific objectives, no significant correlation levels were also found; the workers obtained an average level in 60.6% of the workers have an average level of organizational commitment; and 51.22% that I place them at an average level of rotation intention.

Keywords: Commitment, organizational, rotation, electric sector, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos años se habló bastante de la selección de personal idóneo según el puesto de trabajo, el cual mediante una adecuada selección de personal permitirá a la empresa obtener colaboradores con conocimientos y cualidades que logren su permanencia en el trabajo, minimizando gastos en nuevos procesos de selección de personal, logrando que los empleados tengan un nivel de compromiso con la empresa, y a su vez disminuyendo las pérdidas económicas. Ya que uno de los problemas más recurrentes en las organizaciones es la rotación voluntaria o involuntaria del personal, es por ello que esta investigación presentó como fin determinar la correlación entre las variables compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de la empresa privada del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Por otro lado, a consecuencia de la pandemia el índice de rotación de personal se incrementó por diversos motivos; salud, económicos, familiares y paralización en diferentes sectores de trabajo.

Con respecto a la primera variable Schaufeli et al (2002) definió el compromiso como un estado mental positivo y satisfactorio con respecto al lugar donde labora, el mismo que se ve reflejado en su empeño para cumplir las tareas, haciendo uso de su energía para obtener una adecuada resiliencia.

Según Kaneko (2013) la personalidad de un trabajador con intención de rotación se caracterizó por la inseguridad, dificultades para el compromiso y baja confianza para tener a cargo responsabilidades difíciles, a raíz de esta definición parten tres dimensiones, el compromiso, la seguridad y la autoconfianza.

La rotación laboral voluntaria o por obligación, según la OIT (2021) menciona que a nivel mundial en el año 2020, durante el inicio de la pandemia hubo un cambio abrupto a nivel de empresa: la cuarentena. A raíz de ella se tuvieron que despedir a muchas personas de servicios no básicos, aumentando el desempleo. Sin embargo paralelamente hubo un crecimiento significativo del teletrabajo y la necesidad de aprender nuevas tecnologías y adaptarlas a su realidad. En América Latina y a mediados del 2020 la reactivación fue bastante lenta ya que hubo una recuperación parcial de trabajadores, se registró una tasa de 6.3% y un 5.6% a

finis del 2020. Para el año 2021 la tasa de participación en la economía creció en un 57.8%, sin embargo aún no se ha logrado cubrir la demanda de trabajadores ya que en pandemia se perdió 49 millones de puestos de trabajo y en la actualidad se ha logrado cubrir en un 44.6 millones de puestos y aun faltan cubrir 4.5 millones de puestos de trabajo, las causas son muchas, algunas de ellas porque hubieron muchos descensos, se estancaron los jóvenes a nivel de estudio donde no pudieron culminar, también la presencia de crecimiento del estrés, ansiedad lo que no permite ser estable a un trabajador, es importante mencionar que el abandono de trabajo voluntario abarca múltiples factores.

El Perú no está ajeno a la gran problemática que se generó a causa de la rotación de personal, ya que fue uno de los países más golpeados económicamente y presentó un mayor número de desempleo a partir del mes de abril donde se restringió las actividades económicas y es así que llegaron a perder seis millones de empleos durante el segundo trimestre del 2020.

De acuerdo a Ipsos (2014) en Latino América dio a conocer un registro promedio en la rotación que presentó un porcentaje de 5 hasta el 10% en comparación con el Perú, y asimismo el país fue registrado en Latinoamérica con niveles más altos de rotación de personal, logrando superar con un 18% a América Latina. Es por ello que se hizo referencia al 7% como el índice promedio anual de rotación, deduciendo que existe un problema grave, a raíz de los elevados costos en el reclutamiento, al mismo tiempo capacitaciones que se efectuaron a los nuevos colaboradores, sin tomar en cuenta el bajo nivel de productividad ocasionado por la curva de aprendizaje de los colaboradores al principio de sus actividades. Es por ello que el Perú se posicionó en América Latina como el tercer país con un nivel de rotación alto hacia los empleados manifestándose en las organizaciones nacionales con el 30% de pérdidas laborales.

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019), refirió que el sector eléctrico no fue una excepción ya que fue altamente golpeado en base en la encuesta anual por parte del MTPE, lo cual señaló que en el mes de abril del 2019 tuvo un 2.9 % de aumento de la actividad económica a comparación del año anterior. Sin embargo, en abril del 2020 tuvo un -13.0% de disminución de actividad

económica y recién en el año 2021 tuvo un aumento de 3.2%, lo cual no es tan significativo.

En la empresa del sector eléctrico de San Isidro, se observó una alta demanda de intención de rotación y renuncias voluntarias por trabajadores operativos y administrativos, muchas de las razones por las cuales tuvieron la intención de renunciar se debe a la falta de adaptación climática, a la lejanía de las ubicaciones laborales del personal operativo, el alto desgaste físico y mental, a consecuencia de la cantidad de horas laboradas, y al horario atípico que se maneja en obra. Así mismo la escasez de equipos de protección personal (EPP) y uniformes ocasionan gran incomodidad en el trabajo diario del personal operativo, ya que el área mencionada cuenta con una dotación completa para 6 meses de trabajo, sin embargo, el tiempo de vida de estos implementos es menor a comparación de un personal administrativo, y esto se debe al trabajo realizado en campo en zonas no habilitadas, rocosas y en climas cambiantes, siendo esto un causal de índice de rotación alto. Generando varias pérdidas para la organización, logrando de esa manera desestabilizar la proyección económica mensual, ya que al tener una o más renuncias la empresa se ve obligada a contratar nuevo personal para cubrir las vacantes disponibles, iniciando procesos desde cero, invirtiendo en exámenes médicos, pruebas Covid, formatos para el ingreso y capacitaciones.

Es por ello que se propuso como problema general de la investigación: ¿Se da una correlación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022?

Con la finalidad de poder ahondar en el conocimiento científico de las variables de estudio se estableció como problemas específicos de la investigación: ¿Se da una correlación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022?, ¿Se da una correlación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022? y ¿Se da una correlación entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022?

La investigación se justificó de la siguiente manera: Justificación a nivel social, son importantes los alcances a los que se llegaron ya que permitió saber a los encargados del personal la situación actual de los trabajadores esto les ayudará a poder tomar una decisión referida a las deficiencias que se encontraron, beneficiándolos así de manera directa, ya que si logran mejorar tendrán trabajadores más estables y esto influirá de manera directa en la producción de la empresa, si la propuesta se desarrolla con éxito se podría replicar en otras empresas de similar giro. La justificación a nivel teórico permitió saber si las teorías, enfoques, paradigmas siguen vigentes y si se adaptan a la realidad de esta población. La justificación metodológica, en esta investigación servirá como antecedentes para futuras investigaciones, a su vez permitirá que la validez y confiabilidad sigan vigentes.

Asimismo fue necesario establecer las pautas que guiaron la investigación, es por eso que se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022, y; a la vez se estableció como objetivos específicos de la investigación: Determinar la relación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022, determinar la relación significativa entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022 y determinar la relación significativa entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

Por último, para comprobar los supuestos de investigación fue necesario desarrollar hipótesis, es así que se planteó como hipótesis general de esta investigación: Existe relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Asimismo se llegó a establecer como hipótesis específicas de la investigación: Existe relación significativa entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022, existe relación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022 y existe relación entre la dimensión

absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este acápite se brindaron alcances sobre los estudios previos realizados en las dos variables compromiso organizacional e intención de rotación. Así también, se brindarán las principales conceptualizaciones de ambas variables.

Márquez et al. (2021), en su estudio titulado rotación del personal y el clima organizacional, teniendo como fin encontrar la correlación en ambas variables, con una muestra de 112 trabajadores de sector eléctrico; para la evaluación se utilizaron escalas de intención de rotación de clima laboral, como resultado se demostró que, si existe correlación en las variables, se halló ($r=.53$ y $p=.00$) positiva considerable; y se obtuvo un nivel medio de rotación 60.1%.

Carrasco y Hervia (2019) realizaron una investigación con la finalidad de buscar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandono al puesto de trabajo, que tuvo como fin encontrar la relación entre las variables, eligieron un estudio no experimental, correlacional transversal, contando con 15 colaboradores, en cuanto a los instrumentos que se emplearon, fueron el de Allen y Meyer (1996) para la primera variable y el de Marques y Marcano (2010) para la segunda variable. Los resultados obtenidos mostraron ($r=-.43$ y $p=.11$) dando a conocer que no existe reciprocidad entre las variables, también se obtuvo en la variable compromiso organizacional y la intención de abandono de la organización un nivel medio.

Sanabria (2019) en su estudio titulado relación entre *Engagement* y satisfacción laboral en empresas de construcción de la ciudad de Bucaramanga – Colombia; se realizó con el fin de hallar la correlación entre las variables, de corte transversal, no experimental, correlacional; se llevó a cabo con una muestra de 127 trabajadores; en cuanto la evaluación se usó la Escala de Satisfacción General de Warr et al. (1979), y el diagnóstico de *Engagement* se realizó con la escala *Utrecht Work Engagement Scale-UWES* creada por Schaufeli y Bakker, 2010. Los resultados que se obtuvo fue un ($r=-.29$ y $p=.01$) lo que da lugar a una correlación positiva baja, con respecto al compromiso organizacional en los tres niveles alcanzaron niveles altos.

Cañarte (2018) investigó la incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos pertenecientes a la compañía Oleana; el cual presentó como fin hallar la relación entre las variables; teniendo como muestra 37 trabajadores, de tipo correlacional trasversal no experimental; el instrumento utilizado para la variable de estrés laboral fue la Escala Demanda-Control de Karasek y en cuanto a la variable compromiso organizacional: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer et al., alcanzando como resultado un $(p=.24)$ lo que significa que no existe reciprocidad entre las variable. También se dio a conocer que el 92% de los trabajadores presentan un compromiso organizacional de grado alto.

A continuación, se verá los antecedentes nacionales de las variables.

Davalos y Valdiviezo (2022) en su investigación titulada *Work Engagement* e Intención de Rotación en Colaboradores de una Empresa Multinacional de Telecomunicaciones, Lima; que tuvo como fin hallar la correlación entre las variables, contó con 223 colaboradores; su estudio fue empírico, trasversal descriptivo correlacional; para la evaluación se utilizó Uwes-9 de Schaufeli y Bakker y de la intención de rotación - Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPTR) por Kaneko; los resultados obtenidos ($r=-.44$ y $p=.00$) se representó una correlación inversa negativa, también se halló correlación en la dimensión vigor ($r=-.58$ y $p=.00$) y la dimensión dedicación ($r=-.41$ y $p=.00$), demostrando así que existe una correlación inversas en un grado medio.

Mejía (2021) en su investigación titulada Compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos, Lima; estudio que tuvo por fin hallar la correlación, de corte transversal; no experimental; correlacional; contó con 134 colaboradores que fueron evaluados a través de: cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario de intención de rotación, obteniendo como resultado una correlación directa buena, se halló un ($r=.38$ y $p=.00$) esto quiere decir que si existe correlación en las variables estudiadas, el 51.44% obtuvo un nivel medio de compromiso organizacional y un 66.42% un nivel medio de intención de rotación.

Mariño (2019) en su estudio titulado compromiso organizacional su influencia en la intención de rotación en trabajadores de una empresa telefónica del norte; su fin fue establecer la relación entre las variables, contó con 294 colaboradores; estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional; para la evaluación se utilizó el test de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y el cuestionario de rotación personal de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), los resultados obtenidos muestran un ($r=-.75$ y $p=.00$) mostrando una correlación inversa negativa alta lo que significa a menos compromiso la intención de abandono será mayor, se encontró que el 80% poseen niveles altos de rotación y niveles de compromiso bajo.

Avila (2019) en su estudio titulado *Engagement* y la intención de rotación laboral del personal de una organización pública en Lima; tuvo el fin de hallar la correlación entre sus variables, estudio no experimental descriptivo - correlacional; para la evaluación se utilizaron dos escalas, una de *engagement* y otra de intención de rotación, elaborados por Schaufeli y Bakker (2003), donde se halló un ($r=.21$ y $p=.00$) existe correlación inversa negativa en nivel bajo, lo que significa a mayores niveles de *engagement* será menores las intenciones de rotación; se obtuvieron Rn cuanto a la primera variable de compromiso organizacional un nivel alto y en la intención de rotación un nivel bajo.

Maldonado et al. (2018), en su estudio titulado el *engagement* y la intención de rotar de los trabajadores en las notarias de Lima, con el fin de encontrar correlación en ambas variables; contó con 296 colaboradores, estudio no experimental correlacional, cuantitativo; para la evaluación empleó UWES-17 y

para la variable intención de rotar, se empleó la prueba creada por Mobley (1978). Se halló un ($r=-.36$ y $p=.01$) demostrando así que existe correlación inversa entre las variables; en la dimensión absorción obtuvieron un nivel bajo.

A continuación, se presenta los principales enfoques y teorías que existen sobre las variables estudiadas, para empezar, se profundizará en la variable compromiso organizacional.

Se tiene al *Enfoque Afectivo Actitudinal* de Mowday, Poter y Steers (1982) citado por Lima (2016) mencionan que la persona es influenciada por diferentes factores como: salario, supervisión, la responsabilidad, el tiempo de trabajo, las interacciones, los mismo que se suman al sentimiento de lealtad, deseo de pertenencia y el esfuerzo espontaneo.

Enfoque Normativo desarrollado por Weiner y Vardi (1990) citado por Lima (2016), quienes mencionan que las actitudes predicen la conducta humana lo que produjo una propuesta cuantitativa del compromiso organizacional que es utilizada frecuentemente en esta línea de investigación. La conducta de la persona es direccionada por exigencias que asumen como verdad de acuerdo a esto desarrollará un nivel de vínculo con las ideas de la organización. Este modelo precisa que el factor actitudinal estará determinado por los resultados de una acción determinada y el factor normativo como resultado de las normativas de la organización.

También tenemos al *enfoque instrumental propuesta por Becker* (1960) citado por Lima (2016) mencionando que el compromiso de los colaboradores se dará en base a la percepción que este tenga de la organización, ya que esto determinará la permanencia siempre en cuando vea los beneficios que esta le otorgue. Lo que quiere decir que su permanencia estará determinada a acciones previas de recompensas

También es importante mencionar el *enfoque sociológico Habaly* (1986) citado por Lima (2016) comprende el compromiso como dependiente de la autoridad que caracteriza la relación capital - trabajo. La relación del trabajador con la empresa es basada mediante la dominación, como el sometimiento de los trabajadores. Asimismo, el compromiso organizacional se da según la percepción

de legitimidad por parte de la empresa, y a su vez los trabajadores tienen un conjunto de códigos que consideran maneras “correctas” de dominar, por ello se afirmaría que los procesos podrían ser aceptado por gran parte del grupo de trabajo.

El Enfoque Comportamental propuesta por Salancik (1991) citado por Lima (2016) desarrolló este enfoque basado por la psicología social donde se considera que el compromiso que desarrolla un trabajador con respecto al lugar donde labora estará influenciada por una determinada conducta y a medida que estas acciones se tornen conscientes, el trabajador tendrá vínculos conscientes con la organización.

Por otra parte, el *modelo de tres dimensiones de Meyer y Allen (2011)* citado por Blanco y Castro (2011), plantearon que el compromiso organizacional posee tres variables la primera hace referencia al *compromiso afectivo* donde menciona que existen trabajadores que desarrollarán apego por su centro laboral, con respecto al *compromiso de permanencia* que hace de referencia a los costos que le tomaría a la persona dejar ese empleo, finalmente el *compromiso normativo* hace mención a que el colaborador posee el sentimiento de deber en permanecer en la empresa, también explican que no siempre la relación que se da entre organización y el trabajador es satisfactoria y que las metas de la empresa y la del trabajador no son iguales. Esto genera en ellos un sentimiento de frustración, fracaso, conflicto y una perspectiva corta de permanecer en él.

Con respecto a la variable intención de rotación se presentará distintos modelos teóricos entre los principales tenemos.

Modelo de March y Simon (1958) citado por Hernández et al. (2013) este modelo es uno de los primeros en explicar porque se produce la intención de abandono de la labor, donde interfieren el mercado laboral y el estado de satisfacción laboral alcanzado, los cuales se determinarán por la presencia de incentivos, el cual lo hará sentirse más vinculado a la empresa, en este modelo menciona que se precisa encontrar un balance que asegure la permanencia de la empresa.

Modelo de Price (1977) citado por Tamayo (2016) estuvo basado en su estudio de la satisfacción personal que es el nivel de actitud positiva el cual posee

el empleado con respecto a su empresa, también consideró el sueldo, el compromiso, la comunicación formal e informal y la capacitación como aspectos vinculados de forma positiva con la satisfacción, mencionó que las oportunidades externas también son los desencadenantes de abandono de trabajo.

Modelo de las Uniones Intermedias de Mobley (1977) citado por Tamayo (2016) en este modelo se estudió de forma agrupada la satisfacción personal, el mercado laboral, el mercado externo y las diferencias individuales, ante la rotación personal. También propone adoptar la postura proactiva porque estos factores influyentes en la rotación son patrones dinámicos y no estáticos ya que poseen múltiples causas y también muchas consecuencias para la organización.

También mencionaremos el *Modelo Conceptual* de Thatcher, Stepina y Boyle (2002) quienes consideraron que la satisfacción laboral es uno de los aspectos principales que influye en la permanencia de los trabajadores con la empresa, es así que habría una disminución en la intención de rotación y a su vez generaría en el trabajador un compromiso organizacional. Es por ello que las variables mencionadas se relacionan de forma inversa con la intención de rotación. Asimismo, refieren que las actividades que realiza el trabajador de forma autónoma y como las efectúa (factores intrínsecos) generan en la intención de rotación una mayor relación, en cambio la remuneración siendo un factor extrínseco no presenta mucha relación.

Modelo de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de Hackman y Oldham (1980) citado por Tamayo (2016) investigaron las características que influyen en la motivación intrínseca y la satisfacción laboral como variables resaltantes en la intención de abandono. Mencionando que la motivación intrínseca sería uno de los sentimientos experimentados por el trabajador referente a su trabajo, el cual influye a tener un mejor desempeño. Así mismo indican que un buen rendimiento puede tomarse como una autorrecompensa, siendo un incentivo para realizar un buen trabajo recurrentemente, como también un bajo rendimiento podría generar insatisfacción e infelicidad. Finalmente se debe tener en cuenta las tres condiciones del modelo: conocer los resultados de su desempeño, ser consciente de la responsabilidad y de los resultados que debe dar en su trabajo y por último asumir la importancia de su trabajo como parte de sus valores.

El modelo de Mobley (1979) hace mención que los empleados son influenciados por diferentes factores y su decisión de renunciar, el primer factor tiene que ver con el nivel de satisfacción que tiene en cuanto a su trabajo si se encuentra inconforme buscará otras oportunidades laborales ya que la insatisfacción que muestra el trabajador con su ambiente de trabajo, genera pensamientos negativos de retirarse de dicha organización. También mencionan que si existe una insatisfacción laboral alta los trabajadores buscaran otras ofertas de trabajo así dará lugar al abandono voluntario de su labor.

A continuación, tenemos algunos conceptos de la variable compromiso organizacional. Según Arias (1998) refirió que el poco compromiso laboral por medio de los trabajadores tuvo como consecuencia negativa el ausentismo, deserción del trabajo, conflictos internos y estrés; es así que el compromiso organizacional para Arias abarcó un deber moral hacia la empresa.

Así mismo, Robbins (1996), afirmó que los trabajadores que presentaron una falta de compromiso laboral pueden traer como resultado mayores costos para la empresa, refirió también que, ante situaciones de ausentismo los encargados de la empresa tendrían que invertir en personal temporal, y en caso de deserciones contratar nuevos trabajadores, realizando capacitaciones para los nuevos ingresos.

Según Schaufeli et al. (2002) describe el compromiso organizacional como el estado mental positivo, satisfactorio y su relación con el empleo y es determinado por el vigor, la dedicación y la absorción; refiriéndose al vigor como los niveles más altos de energía y como el trabajador se desempeña en su ámbito laboral con una adecuada resiliencia mental, la voluntad de aportar esfuerzo, y presentando persistencia hasta en los momentos difíciles; la dedicación se refiere a mostrar mayores niveles de compromiso hacia la labor que desempeña y poder desarrollar un sentido de entusiasmo, inspiración, desafío y orgullo; y la absorción se refiere a estar totalmente concentrado y positivamente absorto del trabajo.

Según Herrera (2017) mencionó en la variable compromiso organizacional tres dimensiones; el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En la primera dimensión se refiere a como el trabajador se involucra con su organización de forma afectiva y emocional, cuando tiende a cumplir las expectativas, y a la vez manifiesta

orgullo por pertenecer a la organización; asimismo la segunda dimensión quiere decir que el trabajador no toma como opción abandonar la organización ya que lo percibe como perjudicial y a la vez ve pocas opciones de nuevos empleos; y por último, en la tercera dimensión el trabajador se siente comprometido en corresponderle a la organización debido a los diferentes beneficios ya sea económicos o sociales que le brinda.

Meyer y Allen (1991) dan a conocer el concepto del compromiso organizacional como un grupo de creencias e ideas propias del trabajador hacia la empresa, presentando las siguientes características: deseo, necesidad y obligación de permanecer dentro de la misma, asimismo refieren que el compromiso organizacional tiende a ser uno de los tres elementos más investigados en cuanto a entornos organizacionales, junto con satisfacción, para los autores estos tres serían los pilares de un vínculo que generaría un adecuado desarrollo organizacional.

En la evaluación del compromiso organizacional se utilizó la escala de Utrecht (UWES-15), los creadores fueron Shaufeli y Bakker (2001), el mismo que tiene sus bases teóricas en lo mencionado por Maslach (2006) este autor menciona que el burnout está ligado de manera directa con el compromiso organizacional, iniciando cuando el trabajador percibe la presencia de estresores laborales, sobrecarga de trabajo, incoherencias, injusticias donde no hay recompensas, teniendo como consecuencia bajo rendimiento laboral, deterioro de la salud, ausentismo y disminución en el compromiso organizacional. El instrumento evalúa las siguientes tres dimensiones:

- ✓ Dimensión vigor. Comprende la presencia de mucha energía y bastante dedicación a su labor con sentimientos de felicidad al realizar su trabajo.
- ✓ Dimensión dedicación. El trabajador se siente entusiasmado, inspirado y posee retos, orgullosos,
- ✓ Dimensión absorción. Hace mención a los trabajadores que se encuentran inmersos en sus funciones y donde existe una dificultad para dejarlo hasta el punto donde tiene una concentración tal que se olvidan de todo a su alrededor.

Terminaremos esta sección mencionando algunos conceptos de la rotación de personal.

Pérez & Merino (2016) mencionan que la rotación de personal principalmente tiende a llamarse así cuando un personal de la organización inicia su labor y en un tiempo corto, mediano o largo se retiran de dicha empresa, siendo sustituidos por un nuevo personal que realice las mismas funciones y responsabilidades, habiendo dos tipos de rotación de personal; la voluntaria e involuntaria.

Loyola (2014) refirió que la rotación de personal es la cantidad de ingresos y salidas de empleados, lo cual se manifiesta por los porcentajes de ingresos y retiros, a la vez con el promedio de los trabajadores que ejercen su labor en las organizaciones por un cierto periodo; es habitual que la rotación de personal se muestre por índices mensuales y anuales teniendo como objetivo realizar diagnósticos o predecir acciones que se ejecuten en el futuro de la compañía

Según Martínez et al. (2015) mencionaron que el término rotación de personal es utilizado para poder observar cómo es el cambio de los trabajadores en su área de labor y en la organización, esto quiere decir que las modificaciones del personal que se llegan a efectuar en la organización se deben a los ingresos y retiros, y a la vez, estas modificaciones se llegan a evidenciar por medio de porcentajes, y verificando cuántos trabajadores se encuentran activos en cierto periodo en la organización.

Para el estudio se utilizó este concepto realizado por Kaneko (2013) la personalidad de una persona con intención de rotación se caracteriza por la inseguridad, dificultades para el compromiso y baja confianza para tener a cargo responsabilidades difíciles, se utilizó el IPTR el mismo que evalúa las siguientes dimensiones.

- ✓ Dimensión Compromiso: Aptitud para asumir deberes, responsabilidades, promesas y obligaciones a las cuales se compromete.
- ✓ Dimensión Seguridad: Aptitud para decidir firmemente, sin duda ni tener opinión cambiante de manera constante.

- ✓ Dimensión Autoconfianza: Actitud desafiante y compleja para llevar a cabo diferentes tareas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para Hernández et al. (2014) mencionaron que este enfoque se sirve de recursos como la organización de datos estadísticos para probar sus hipótesis basándose en los resultados numéricos. Quiere decir que en este tipo de estudios se aplican instrumentos para obtener resultados.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, la investigación fue de tipo cuantitativo ya que utilizó instrumentos que permitieron tratar a las variables estadísticamente.

Según Hernández et al. (2014) consideran a la investigación como descriptivo cuando explican el fenómeno al mismo tiempo proporciona conocimiento de las tendencias de una población o dimensiones del fenómeno; los mismos autores también explican que una investigación es correlacional cuando buscan la asociación de las variables y determinar si existe reciprocidad y en que grado se dá.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional puesto que el fin de la investigación fue escudriñar si hay o existe reciprocidad entre el compromiso laboral y la intención de rotación en los colaboradores de la empresa del sector eléctrico.

Para Hernández et al. (2014) consideran la investigación no experimental cuando no se involucra manipulación de variables, en este tipo de investigación se observa el fenómeno tal como ocurre y luego se analiza. En cuanto al plano horizontal, los mismos autores afirman que estas cosas solo pasan una vez, y una sola vez.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, podemos decir que el diseño del estudio fue no experimental porque no se manipularon las variables y fue horizontal porque las herramientas se aplicaron una sola vez. Podemos concluir que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición Conceptual.

Según Schaufeli et al. (2002) describió el compromiso organizacional como un estado mental positivo, satisfactorio, el cual está relacionado con el trabajo determinado por el vigor, la dedicación y la absorción; refiriéndose al vigor como los niveles más altos de energía y más aún la resiliencia mental que se desempeña en el trabajo, la voluntad de aportar esfuerzo, y presentando persistencia hasta en los momentos difíciles; la dedicación se refirió a mayores niveles de compromiso hacia el empleado que desempeña y poder percibir un sentido de entusiasmo, inspiración, desafío y orgullo; y la absorción se refirió a estar completamente enfocado y positivamente absorto del trabajo.

Definición Operacional

Será medido a través de Uwes-15, elaborado en el 2003 por Schaufeli et al., el cual se administró a los colaboradores del sector eléctrico de una entidad privada ubicada en el distrito de San Isidro. Basado en 15 ítems en una escala con respuestas (1=*Nunca* hasta 7=*Siempre*), todos ellos vinculados con el compromiso organizacional.

Variable 2: Intención de Rotación

Definición Conceptual

Según Kaneko (2013) la personalidad de una persona con intención de rotación se caracteriza por la inseguridad, dificultades para el compromiso y baja confianza para tener a cargo responsabilidades difíciles, a raíz de esta definición parten tres dimensiones:

- a) Compromiso: Aptitud para asumir deberes, responsabilidades, promesas y obligaciones a las cuales se compromete.
- b) Seguridad: Aptitud para decidir firmemente, sin duda ni tener opinión cambiante de manera constante.
- c) Autoconfianza: Actitud desafiante y compleja para llevar a cabo diferentes tareas.

Basándose en las 3 dimensiones líneas anteriores se indica: a menor puntuación en cada una de ellas, hay mayor incremento en la tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.

Definición Operacional

Fue medido a través del cuestionario de Kaneko elaborado en (2013) por el mismo, el cual se administró a los colaboradores del sector eléctrico de una empresa en el distrito de San Isidro. Basado en tres dimensiones: compromiso, seguridad y autoconfianza. La escala de medición de 30 ítems fue Likert con 5 opciones de respuesta: Rara vez o nunca, Pocas veces, Algunas veces, Muchas veces y Muy frecuentemente o siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Lepkowski (2008; citado en Hernández et al., 2014) refirió que la población es el grupo que contiene todos los casos que se relacionan con una serie de especificaciones, esto quiere decir que quienes presenten los requisitos de inclusión serán considerados dentro de nuestra población.

Criterios de inclusión:

- Tener mayoría de edad
- Personas de ambos sexos.
- Participar voluntariamente.
- Personal en planilla, mayor a 3 meses.
- Grado de instrucción mínima primaria culminada.

Criterios de exclusión:

- Tener menos de 18 años
- Personas que no estén de acuerdo en poder realizar el estudio.
- Personas que no formen parte de la empresa.
- Personal que tenga menos 3 meses laborando.

Muestra

Según Hernández et al. (2017) refiere que la muestra es un subgrupo de la población elegida, la cual fue definida y delimitada para ser tomada como representación de la población, para la recolección de datos. Teniendo como finalidad que la muestra sea una representación estadística

Es así que en base a lo sostenido en el párrafo anterior la población que se eligió será de 123 colaboradores de una entidad privada del sector eléctrico la cual desempeñan distintas labores como la construcción, montaje, reparación y mantenimiento de obras de ingeniería eléctrica y obras civiles, de diferentes proyectos eléctricos.

Tabla 1
Características sociodemográficas de la muestra (n=123)

		<i>f</i>	<i>%</i>
Edad	Adolescencia	2	2%
	Juventud	109	89%
	Edad Madura	11	9%
	Vejez	1	1%
Sexo	Femenino	23	19%
	Masculino	100	81%
Nacionalidad	Peruana	79	64%
	Colombiana	40	33%
	Venezolana	4	3%
	Otra nacionalidad	---	---
Tiempo de permanencia	Menos de 3 meses	29	24%
	Entre 3 a 6 meses	30	24%
	Entre 6 a 12 meses	34	28%
	Entre 1 a 3 años	30	24%
	Más de 3 años	---	---
Estudios en curso	Si	23	19%
	No	100	81%
Tipos de estudios	Curso menor a 6 meses	7	6%
	Estudios técnicos	2	1%
	Estudios universitarios	7	6%
	Estudios de postgrado, Maestría, 2da Especialidad, Doctorado.	7	6%

Muestreo

Según Hayes (1999) refiere que uno de las características primordiales del muestreo es que los resultados para la población en general deben ser representativos. Según Busot (1994) la muestra censal se basa en tomar todos los elementos por completo. Así mismo Ramírez (1997) indica que la muestra censal es considerar a todas las unidades como muestra del estudio.

Mediante lo mencionado líneas arriba, se aplicó el muestreo censal ya que se utilizó toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (Uwes-15)

En cuanto a compromiso organizacional se utilizó la escala de Utrecht (UWES-15), el cual fue creado por los autores Shaufeli y Bakker (2001). Su adaptación fue realizada en el Perú por Flores et al. (2015). El lugar de aplicación del instrumento se dirige al ámbito laboral, se administró de forma colectiva o individual, y el tiempo que se efectuó fue de 5 a 10 minutos aproximadamente de duración. Para esta prueba se está utilizando tres dimensiones o subescalas como vigor, dedicación y absorción. Con una escala Likert, teniendo 7 opciones de respuestas: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre.

Es así que la validez del cuestionario se realizó por medio del análisis factorial, lo cual se muestra en la relación entre las tres dimensiones y por lo cual hay una correlación de 93. En el cuestionario se llega a evidenciar una consistencia de validez interna. En el coeficiente alfa existe el valor de .90. Las tres dimensiones evaluadas por este cuestionario tienen consistencia interna, medida por el coeficiente alfa: vigor (.79), dedicación (.82) y absorción (.66) respectivamente. Todo esto indica que la escala es un instrumento confiable (Flores et al. 2015).

Validez y confiabilidad del inventario de compromiso organizacional

Tabla 2

Validez del inventario de Compromiso organizacional

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.921
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	1210.054 105 .000

La validez del cuestionario de Compromiso organizacional se realizó a través de la aplicación del estadístico KMO y Barlett a los resultados recogidos se obtuvo una validez de .921 indicando que el inventario es altamente válido.

Tabla 3

Confiabilidad del inventario de compromiso organizacional de UWES

Alfa de Cronbach	N de elementos
.933	15

La confiabilidad del cuestionario del Compromiso organizacional de UWES se determinó mediante la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach a los datos recolectados se obtuvo una confiabilidad de .933 indicando que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPTR)

En cuanto a la intención de rotación, se usó el cuestionario de Kaneko (2013) dividido en tres dimensiones: compromiso, autoconfianza y seguridad. La escala de medición fue Likert de 5 puntos, en la que 1 es “Rara vez o nunca”, 2 “Pocas veces”, 3 “Algunas veces”, 4 “Muchas veces”, 5 “Muy frecuentemente o siempre”. Ese cuestionario fue utilizado en una investigación en la cual se estudió la relación entre Work Engagement e Intención de Rotación en Colaboradores de una de Lima

Metropolitana Davalos y Valdiviezo (2021) realizado a colaboradores de una empresa multinacional de telecomunicaciones en el Perú; en ella, se encontró confiabilidad en los instrumentos utilizados con coeficientes alfa de Cronbach de .92 y en las tres dimensiones se obtuvo: compromiso con .931, autoconfianza con .829 y seguridad en .838.

Tabla 4
Validez del inventario Intención de Rotación

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.892
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1901,689
	GI	435
	Sig.	.000

La validez del inventario de Intención de rotación se determinó mediante la aplicación del estadístico KMO y Barlett a los datos recolectados se obtuvo una validez de .892 lo que indica que el instrumento es altamente válido.

Tabla 5
Confiabilidad del inventario intención de rotación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.942	30

La confiabilidad del cuestionario de Intención de rotación se realizó por la aplicación del estadístico Alfa de Cron Bach a los datos recogidos obteniendo una confiabilidad de .942 indicando que el instrumento es alto en confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para desarrollar esta investigación se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

1. Solicitar una reunión con la Coordinadora de Talento Humano de la empresa privada del sector eléctrico.
2. Se propondrá formalmente en una reunión la autorización para realizar el estudio en la empresa del sector eléctrico.
3. Trasladar al Google *Forms* ambos instrumentos para poder realizar una recopilación de datos con la aplicación online.

4. Informar a los participantes, los objetivos y criterios que se están teniendo para la aplicación y recolección de datos.
5. Antes de la aplicación, se procederá con la solicitud del consentimiento informado mediante *forms*.
6. Se brindará a los participantes las instrucciones a considerar para cada instrumento.
7. Se trasladarán las respuestas a una hoja de cálculo para proceder con la operalización.
8. Se realizará la exportación al programa estadístico SPSS versión 28.
9. Se elaboró el informe final

3.6 Método de análisis de datos

Las respuestas de los participantes fueron extraídas del formulario Google y trasladadas dentro del *software* Microsoft Excel donde se codificará la información, por otro lado, se realizó el descarte de datos considerando los criterios de inclusión y exclusión.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo dentro del programa SPSS versión 28. Los análisis descriptivos permitieron conocer los estadísticos de las variables y la presencia de distribución normalidad. Mientras los análisis de inferencia estadística fueron realizados según los objetivos planteados en el presente estudio se usó para la prueba de hipótesis la *Rho* de Spearman en tanto se apreció ausencia de normalidad en las variables investigadas (ver Tabla 7). De forma complementaria se usó r^2 como estimador de tamaño de efecto bajo los siguientes criterios de interpretación: menor a .01, insignificante; entre .01 y .10, pequeño; entre .10 y .25, mediano, y; superior a .25, grande (Dominguez-Lara, 2018).

3.7 Aspectos éticos

Se utilizó bajo las pautas establecidas por el manual de normas APA, para poder obtener una redacción apropiada, por ejemplo, realizar citas adecuadas que corresponden a las fuentes de la investigación, por otro lado, se pudo obtener la autorización de los autores de los dos instrumentos, y también de la empresa

privada del sector eléctrico. El Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2017) indica en el código de ética que para cualquier tipo de investigación donde se solicita la participación de individuos se debe tener un consentimiento informado de los participantes adicional, asimismo refiere que se debe conservar la confidencialidad de su identidad de las personas, en el estudio.

Por otro lado, este proyecto de investigación de acuerdo a los artículos descritos del 28 de agosto del 2020, en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020 de la Universidad César Vallejo donde considera los principios éticos.

Beneficencia: Realizando el proyecto los investigadores pudieron obtener un mejor trato y adecuadas condiciones de trabajo, siendo este de gran utilidad para futuros ingresos, Autonomía: Todo colaborador que esté participando del trabajo de investigación cuenta con la opción de decidir si continua o no dentro del proceso según lo requiera, Probidad: Se efectuó con transparencia a lo largo de la investigación, evitando modificaciones o adulteraciones en los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Datos descriptivos

Tabla 6
Niveles de la variable compromiso organizacional en colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	21,8	22,0	22,0
	Promedio	63	50,8	51,2	73,2
	Alto	33	26,6	26,8	100,0
	Total	123	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
TOTAL		124	100,0		

En el gráfico anterior se observó que el puntaje de compromiso organizacional se da en el rango promedio (51.22%); mientras que el puntaje más bajo de compromiso organizacional se da en el nivel bajo (21.95%). Se establece que los colaboradores de una empresa privada del sector eléctrico tienen una tendencia a un compromiso organizacional promedio alto.

Tabla 7
Niveles de la dimensión vigor en colaboradores

		VIGOR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	22,8	22,8	22,8
	Promedio	67	54,5	54,5	77,2
	Alto	28	22,8	22,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Se observa que el puntaje mayor de la dimensión vigor se da en el nivel promedio (54.47%); mientras que el puntaje más bajo de la dimensión vigor se da en el nivel bajo (22.76%) y alto (22.76%). Se establece que los colaboradores de una empresa privada del sector eléctrico tienen una tendencia de Vigor en el nivel promedio.

Tabla 8*Niveles de la dimensión dedicación en colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	23,4	23,6	23,6
	Promedio	56	45,2	45,5	69,1
	Alto	38	30,6	30,9	100,0
	Total	123	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
TOTAL		124	100,0		

En la imagen anterior se observó un mayor puntaje de la dimensión dedicación se da en el nivel promedio (45.53%) y nivel alto (30.89%); mientras que el puntaje más bajo de la dimensión dedicación se da en el nivel bajo (23.58%). Se establece que los colaboradores de una empresa privada del sector eléctrico tienen una tendencia de dedicación con mayor puntuación en el nivel promedio/ alto.

Tabla 9*Niveles de la dimensión absorción en colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	23,4	23,6	23,6
	Promedio	63	50,8	51,2	74,8
	Alto	31	25,0	25,2	100,0
	Total	123	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
TOTAL		124	100,0		

Como se puede observar, el mayor puntaje de la dimensión absorción se da en el nivel promedio (51.22%); mientras que el puntaje más bajo de la dimensión absorción se da en el nivel bajo (23.58%). Se establece que los colaboradores de una empresa privada del sector eléctrico tienen una tendencia de absorción con mayor puntuación en el nivel promedio.

Tabla 10*Niveles de la variable intención de rotación en colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	29	23,6	23,6	23,6
	Promedio	74	60,2	60,2	83,7
	Bajo	20	16,3	16,3	100,0
	TOTAL	123	100,0	100,0	

Como se puede observar, en la variable intención de rotación los puntajes más altos se dan en los niveles promedio (60.16%) y alto (23.58%); mientras que el puntaje más bajo de intención de rotación se da en el nivel bajo (16.26%). Se establece que los colaboradores de una empresa privada del sector eléctrico tienen una tendencia a la rotación promedio/ alta.

Tabla 11*Niveles de Intención de rotación según edad en colaboradores.*

		EDAD				
		ADOLESCENCIA	JUVENTUD	MADURA	VEJEZ	Total
IPTR	Bajo	1	27	0	1	29
Edad	Promedio	1	65	7	0	73
	Alto	0	17	2	0	19
TOTAL		2	109	9	1	121

Como se puede observar que el rango de edad adolescencia se ubica en un nivel alto (.83 %) y promedio (.83%), de igual manera vejez se ubica en un nivel alto (.83%) de intención de rotación. Por otro lado, se tiene al rango de edad juventud, el cual se ubica predominantemente en los tres niveles porque ocupar el 89% de la población. Finalmente tenemos a edad madura quien se ubica en un nivel promedio (5.79%) y bajo (1.65 %). No se podría precisar que rango de edad cuenta con un mayor índice de rotación dado que la cantidad de cada grupo de edad es diferente.

Tabla 12*Niveles de compromiso organizacional según edad en colaboradores*

		ADOLESCENCIA	JUVENTUD	EDAD MADURA	VEJEZ	
TOTAL_UWES_EDA	Bajo	1	23	2	0	26
D	Promedio	1	58	3	0	62
	Alto	0	28	4	1	33
Total		2	109	9	1	121

En la imagen anterior los resultados muestran que el rango de edad adolescencia se ubica en un nivel promedio (.83 %) y bajo (.83%), de igual manera vejez se ubica en un nivel alto (.83%) de compromiso organizacional. Por otro lado, se tiene al rango de edad juventud, el cual se ubica predominantemente en los tres niveles porque ocupar el 89% de la población. Finalmente tenemos a edad madura quien se ubica en un nivel alto (3.31%), promedio (2.48%) y bajo (1.65 %). No se podría precisar que rango de edad cuenta con un mayor índice de compromiso dado que la cantidad de cada grupo de edad es diferente.

Tabla 13
Análisis de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Compromiso Organizacional	Vigor	Dedicación	Absorción	Intención de rotación
N		123	123	123	123	123
Parámetros normales	Media	66.36	22.26	23.38	20.72	75.54
	Desv. Desviación	14.569	5.421	5.434	5.368	16.522
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.067	.089	.113	.074	.124
	Positivo	.052	.077	.112	.042	.083
	Negativo	-.067	-.089	-.113	-.074	-.124
Estadístico de prueba		.067	.089	.113	.074	.124
Sig. asintótica(bilateral)		.200	.018	.001	.097	.000

Los datos obtenidos permiten comprobar el nivel de significación; si el p valor es menor que .05 la distribución no es normal (no paramétrica), si el p valor es mayor que .05 la distribución es normal (paramétrica).

Tabla 14

Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacional

Variable y dimensiones	Variable	Estadístico de correlación
Compromiso organizacional r=.20 No paramétrico	Intención de rotación r=.00	Rho de Spearman
Dimensión vigor r=.01 No paramétrico	Intención de rotación r=.00	Rho de Spearman
Dimensión dedicación r=.00 No paramétrico	Intención de rotación r=.00	Rho de Spearman
Dimensión absorción r=.09 No paramétrico	Intención de rotación r=.00	Rho de Spearman

En la tabla anterior, se muestran los indicadores de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar. Se utiliza Rho de Spearman en la correlación de los objetivos general y específicos.

a) Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

Tabla 15

Relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

		Compromiso Organizacional	Intención de Rotación
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	1.000	-.054
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.549
	r^2	---	.003
	N	123	123

Dado que el valor p fue $.549 > .05$ y se encontró por encima del error máximo permitido, se acepta la hipótesis nula, ya que no hay correlación en las variables compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Además, el tamaño del efecto asociado a dicha correlación fue insignificante (Dominguez-Lara, 2018).

Contrastación de objetivos específicos

a) Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

Tabla 16

Relación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

			Intención de rotación	Vigor
Rho de Spearman	TOTAL _IPTR	Coefficiente de correlación	1,000	.016
		Sig. (bilateral)	.	.863
		r^2	---	.000
		N	123	123

Dado que el valor p es $.863 > .05$ y se halló por encima del nivel de significancia del error máximo permitido, se acepta la hipótesis nula lo que significa que no existe correlación entre el vigor y la IR de los trabajadores de la empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Además, el tamaño del efecto asociado a dicha correlación fue insignificante (Dominguez-Lara, 2018).

b) Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

Tabla 17

Relación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

			Intención de rotación	Dedicación
Rho de Spearman	Intención de rotación	Coefficiente de correlación	1,000	.003
		Sig. (bilateral)	.	.970
		r^2	---	.000
		N	123	123

Dado que el valor p fue $.970 > .05$ y se encontró por encima del error máximo permitido, se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis de trabajo, no existe correlación entre dedicación y la intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Además, el tamaño del efecto asociado a dicha correlación fue insignificante (Dominguez-Lara, 2018).

c) Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

Tabla 18

Relación entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.

			Intención de rotación	Absorción
Rho de Spearman	Intención de Rotación	Coefficiente de correlación	1.000	-.189*
		Sig. (bilateral)	.	.036
		r^2	---	.036
		N	123	123

Dado que el valor $p=.036 < .05$ y se encontró por debajo del error máximo permitido, donde es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, existió correlación entre absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Además, el tamaño del efecto asociado a dicha correlación fue pequeño (Dominguez-Lara, 2018).

El nivel de correlación entre absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022 es $r=-.189$; lo que significa que existe una correlación negativa y pequeña entre las variables en estudio, pero poco significativa.

En consecuencia, existió evidencia estadística que se dio una correlación negativa y pequeña entre *absorción* e *intención de rotación* de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022 ($.036 < .05$) se concluye que no existe correlación significativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general hallar la correlación significativa entre compromiso organizacional e intención de rotación en los trabajadores de una empresa del rubro eléctrico, se contó con 123 colaboradores.

Es necesario evaluar las limitaciones que se tuvo en la investigación; en cuanto a la bibliografía con respecto a los antecedentes se tuvo limitaciones ya que solo se hallaron dos antecedentes que poseen las mismas características variables, pero con diferente población, estas investigaciones muestran trabajadores pero que se desarrollan en otras áreas ajenas al campo eléctrico.

Por otro lado, la distancia fue una limitación resaltante debido a que la mayoría de los trabajadores están ubicados en diferentes provincias, lo cual dificulta el desarrollo de las evaluaciones virtuales debido a la poca cobertura en algunas zonas llegando a extender el proceso de evaluación.

Finalmente, la cantidad de enunciados y el tecnicismo de las evaluaciones generó dificultad en el momento de la aplicación, principalmente en el personal operativo quien mostró mayor inconveniente en la comprensión de dichos términos, pudiéndose ver reflejada por la ausencia de estudios, evidenciándose en la tabla sociodemográfica la cual indica que actualmente solo el 19% de los trabajadores tiene estudios en curso.

Referente a los resultados descriptivos de la primera variable compromiso organizacional, la población estudiada se ubicó en un nivel promedio con un 51.22%, lo que significa que se encuentran comprometidos con su organización en un nivel promedio, sin embargo hay trabajadores que no se sienten identificados con la empresa, los resultados son similares a los hallados por Mejía (2021) quien halló un 51.49% de nivel promedio; y por Ávila (2019) donde halló niveles altos de compromiso organizacional, sin embargo Moriño (2019) halló niveles bajos así como Carrasco y Hervia (2019) en Caracas hallaron niveles medio *engagement*, con estos resultados podemos ver que el compromiso organizacional es multifactorial y que estará determinado por las expectativas del personal y por la calidad de recompensas, los resultados se respaldan en el modelo de Meyer y Allen (2011) quienes mencionan que para que se dé el compromiso empresarial estará

determinado por tres factores: compromiso afectivo donde menciona que existen trabajadores que desarrollarán apego por su centro laboral, con respecto al compromiso de permanencia y hace referencia a los costos que le tomaría a la persona dejar ese empleo, finalmente el compromiso normativo hace mención a que el colaborador presenta en la organización un sentimiento de obligación de permanencia, también explican que no siempre la relación que se da entre organización y el trabajador es satisfactoria y que las metas de la empresa y la del trabajador no son iguales.

En cuanto al objetivo general de la investigación que fue probar la correlación entre intención de rotación se encontró que el 60.16% posee un nivel promedio, similares a los hallados por Carrasco y Hervia (2019) en Caracas donde hallaron un nivel medio de intención de rotación, también los estudios de Márquez et al. (2021) en México donde el 60.1% también se ubicó en un nivel intermedio; también Mejía (2021) en Perú halló un 66.42% en nivel promedio, sin embargo los hallazgos de Ávila (2021) mostraron un nivel bajo de intención de rotar en los trabajadores; los resultados obtenidos muestran que existen colaboradores que tienen rasgos con tendencia a abandonar la empresa, ya sea esto porque no están cubriendo sus expectativas, o puede ser que observaron mejores ofertas; es natural que si ellos están pasando por un proceso donde se sienten poco reconocidos por parte del empleador ya sea nivel monetario o con recompensas emocionales consideren el querer cambiar de trabajo, si se da esto la empresa eléctrica perdería a más de la mitad de ellos.

Los resultados son sustentados con las distintas teorías sobre esta variable el *Modelo de las Uniones Intermedias* de Mobley (1977) citado por Tamayo (2016) en este modelo se estudió la satisfacción personal, el mercado laboral, el mercado externo y las diferencias individuales, ante la rotación personal. También propone adoptar la postura proactiva ya que estos factores influyentes en la rotación son patrones dinámicos y no estáticos ya que poseen múltiples causas y también muchas consecuencias para la organización.

Con respecto al objetivo general se utilizó el estadístico Rho Spearman, mediante el cual se verificará si se acepta o rechaza la hipótesis general y específicas, los resultados obtenidos ($r = -.54$ y $p = .54$) observando que el p valor

hallado es mayor que 0,05, concluyendo que no existe correlación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en los trabajadores del sector eléctrico; el cual coincide con los hallados por Carrasco y Hervia (2019) en Caracas halló un ($r=-.43$ y $p=.11$), lo que significa que no existe una correlación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación; estos resultados difieren de los encontrados por Romero et al (2020) en Venezuela halló un ($r=.35$ y $p=.00$), también Dávalos et al (2022) en Perú hallaron un ($r=-.44$ y $p=.00$), Mariño (2019) ($r=-.54$ y $p=.54$); Maldonado et al. (2018) ($r=-.36$ y $p=-.01$), Mejía (2021) ($r=-.38$ y $p=.00$) y finalmente Ávila (2019) en Perú halló ($r=-.21$ y $p=.00$). Según los antecedentes mencionados se observa que solo un estudio tiene resultados similares al de la investigación realizada y que a pesar de tener muestras diferentes entre todos los estudios, podemos identificar que la característica similar es que se aplica en una organización, la diferencia sería la actividad que realiza cada empresa, porque hay rubros con menor sobrecarga y con beneficios económicos considerables, las diferencias individuales y la manera de como perciben cada uno de ellos determinará su respuesta, en este sentido para el presente estudio no se halló una correlación, concluyendo que el compromiso de los trabajadores no determinará su intención de rotación ya que este último podría estar generado por otros factores.

El *Modelo de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral* de Hackman y Oldham (1980) citado por Tamayo (2016) mencionó que para que se dé la intención de abandono del trabajo estará determinado por motivaciones intrínsecas como los sentimientos experimentados en su trabajo y si concibieron como satisfacción laboral a la respuesta afectiva que responde a la estrecha relación del desempeño y la auto recompensa. *El modelo de Mobley (1979)* hace mención a que existen una serie de factores que influyen en los trabajadores y su decisión de renunciar, el primer factor tiene que ver con el nivel de satisfacción que tiene en cuanto a su trabajo si se encuentra inconforme buscará otras oportunidades laborales ya que la insatisfacción que muestra el trabajador con su ambiente de trabajo, genera pensamientos negativos de retirarse de dicha organización.

En cuanto a los objetivos específicos se buscó hallar la correlación entre la intención de rotación y las dimensiones del compromiso organizacional, los

resultados obtenidos para la relación entre la dimensión vigor y la intención de rotación se obtuvo ($r=.01$ y $p=.86$), dimensión dedicación y la relación con la intención de rotación se halló un ($r=.00$ y $p=.97$) y con respecto a la dimensión absorción e intención de rotación se obtuvo un ($r=-.18$ y $p=.00$). De los resultados hallados se puede decir que en la población en vigor ósea la dedicación que, a la labor, es entusiasmo la inspiración; el estar inmersos en sus funciones, no influye en la decisión tener una intención de abandono de su trabajo.

El estudio de Romero et al (2020) en Venezuela hallaron un ($r=-.11$ y $p=.14$) en la dimensión absorción, mientras que los estudios de Dávalos et al (2022) hallaron correlación en la dimensión vigor ($r=-.58$ y $p=.00$) y en la dimensión dedicación ($r=-.41$ y $p=.00$) una relación inversa negativa baja; así mismo Avila (2019) en Perú, halló correlación en la dimensión vigor ($r=-.19$ y $p=.00$), dimensión dedicación ($r=-.21$ y $p=.00$) y en la dimensión absorción ($r=-.18$ y $p=.00$) obteniendo así una correlación inversa negativa baja, lo que significó que si las dimensiones si influyen para considerar abandonar el trabajo.

Estos resultados muestran la importancia de las teorías que explican las diferencias percibidas de los trabajadores ya que mientras para algunos el vigor, la dedicación y la absorción influyen en la intención de dejar el trabajo, habrán otros que no lo consideran de esa forma debido a que el factor recompensa, clima organizacional, remuneración u otras ofertas laborales con mayor beneficio serán algunos de los factores que impulsaran a tener una intención de rotación, así como lo planteado por el *Modelo de las Uniones Intermedias de Mobley* (1977) citado por Tamayo (2016) en este modelo se estudió de manera conjunta la satisfacción personal, el mercado laboral, el mercado externo y las diferencias individuales, ante la rotación personal. También propone adoptar la postura proactiva ya que estos factores influyentes en la rotación, son patrones dinámicos y no estáticos al poseer múltiples causas y muchas consecuencias para la organización.

Lo señalado líneas arriba nos permite conocer las implicancias que tiene este estudio a nivel teórico, al confirmar los distintos enfoques y teorías del compromiso organizacional e intención de rotación. Así como los alcances de Shaufeli y Bakker (2001), el mismo que tiene sus bases teóricas en lo mencionado por Maslach(2006) este autor menciona que el burnout está ligado de manera directa con el compromiso organizacional y empieza cuando el trabajador percibe

estresores laborales, sobrecarga en sus funciones, injusticias, ausencia de recompensas, teniendo como consecuencia ausentismo, bajo rendimiento laboral, deterioro de la salud del colaborador y disminución en el compromiso organizacional.

Para el estudio se utilizó este concepto realizado por Kaneko (2013) la personalidad de una persona con intención de rotación se caracteriza por la inseguridad, dificultades para el compromiso y baja confianza para tener a cargo responsabilidades difíciles,

Los estudios de Meyer y Allen (1991) mencionan que el compromiso organizacional es un grupo de creencias e ideas propias del trabajador hacia la organización que labora, que presenta como características el deseo, necesidad y obligación de permanecer dentro de la misma, asimismo refieren que el compromiso organizacional tiende a ser uno de los tres elementos más investigados en cuanto a entornos organizacionales, junto con satisfacción, ya que para los autores estos tres serían los pilares de un vínculo que generaría un adecuado desarrollo organizacional. Validando las teorías aplicadas en la población elegida, y a su vez se puede predecir una permanencia en el tiempo.

En cuanto a las implicancias prácticas de los encargados de la empresa eléctrica, se sugiere implementar talleres de motivación, reconocimientos e incentivos monetarios, ya que el 66.16% presenta características de tendencia a intención de abandono de sus labores, esto perjudicaría de manera directa a la empresa, teniendo en cuenta que realizar un nuevo proceso de selección generaría mayores gastos. Con respecto al 21.95% de trabajadores que no se sienten identificados con la empresa ya que tienen un compromiso organizacional bajo; se recomienda la implementación de talleres donde se pueda potencializar esta variable, la cual al ser intervenida a tiempo aumentará el compromiso de los trabajadores con la organización, teniendo como resultado mayor rendimiento laboral, mejora del clima organizacional y por consiguiente disminuyendo el pensamiento de intención de rotación.

También es importante señalar las consecuencias metodológicas de esta investigación, los resultados obtenidos en cuanto a la validez y confiabilidad muestran un nivel adecuado de estas, renovándose la vigencia de los instrumentos. Con respecto a los resultados hallados es importante mencionar que se deja como

antecedente para futuros estudios de investigación, siendo los primeros en inquirir este rubro e invitando a la realización de nuevos proyectos de estudio en esta población.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se demostró que no hay una correlación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico ($p = .549$ y $r = -.054$).

SEGUNDA: Por otro lado, no se halló correlación entre la dimensión vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico ($p = .863$ y $r = .016$).

TERCERA: Además, no hay una correlación entre la dimensión dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico ($p = .970$ y $r = .003$).

CUARTA: Para finalizar se demostró que no existe correlación entre la dimensión absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico ($p = .036$ y $r = -.189$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: En cuanto a nuestros aportes hacia la empresa se sugiere revisar el perfil del puesto del personal operativo y administrativo, tener en cuenta que el personal deberá contar con una experiencia previa en obra y tolerancia al cambio. Así mismo contar con ciertas competencias como adaptabilidad, capacidad de trabajo bajo presión. Por otro lado, considerar dentro de la evaluación del personal operativo la evaluación práctica, para evitar contratar personal no calificado y reducir la rotación del personal que no se adapte al ritmo de trabajo.

SEGUNDA: Realizar entrevistas de salida para identificar los motivos de renuncia del personal, y en base a eso realizar el siguiente plan de acción: Crear un calendario con fechas programadas de renovación de EPP para realizar de manera eficaz sus funciones y reducir el índice de riesgo, por otro lado, generar actividades lúdicas, y festivas de manera mensual reduciendo la ansiedad y estrés del personal, generando mayor afinidad con la empresa y compañeros de trabajo. Finalmente implementar presentes en los cumpleaños, y premiar a los trabajadores que cumplan con los indicadores evaluados en la empresa de manera mensual, pudiéndose entregar diplomas como reconocimiento y realizando un compartir al final de mes para celebrar el cumpleaños del personal.

TERCERA: Crear un buzón de sugerencias para tener conocimiento de las necesidades de los trabajadores, el cual deberá ser revisado cada quincena y la necesidad o sugerencia repetida se tomará en cuenta dentro de los planes de acción; con el fin de que el trabajador se sienta identificado con la empresa, incrementando el compromiso organizacional y reduciendo la intención de rotación.

CUARTA: Finalmente, para futuras investigaciones se recomienda realizar mayores estudios en la población del sector eléctrico, para generar mayores antecedentes en este tipo de muestra.

REFERENCIAS

- Arias, G.F. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Trillas.
<https://archive.org/details/administracind00aria>
- Avila, A. (2019). *Engagement y la intención de rotación laboral del personal de una organización del sector público en la ciudad de LIMA*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio académico USMP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/9413>
- Blanco, M. & Castro P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Scielo*. 9(2), 215-233.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612011000200002&lang=es
- CPsP (2017). *Código de ética del psicólogo peruano*. Consejo Directivo Nacional.
http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cp_sp.pdf.
- Contreras, P. T. (2008). *Modelos teóricos e investigaciones sobre rotación de personal*. PACJ.
- Carrasco, C., & Hervia, V. (2019) *Relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandono al puesto de trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio
http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/Relacion%20entre%20el%20Compromiso%20Organizacional%20y%20la%20Intencion%20d.pdf#:~:text=El%20presente%20trabajo%20tuvo%20como%20objetivo%20determinar%20la,organizaci%C3%B3n%2C%20
- Cañarte E. (2018). *Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la empresa oleana durante el periodo 2018*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16073>

- Davalos P. (2022) *Work engagement e intención de rotación en colaboradores de una empresa multinacional de telecomunicaciones, Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79475>
- Dominguez L. (2018) Magnitud del efecto, una guía rápida. *Elsevier*, 4 (Vol. 19), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (*engagement*): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford.
- Herrera, J. Román, A. (2019). Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors. *Espacios*, 40(28), 27. https://www.researchgate.net/publication/335679558_Organisational_commitment_in_working_environments_with_extrinsic_motivational_factors
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura [Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Fundamentos de investigación (Sexta ed.)*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18(837-863). https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

- Ipsos (2014) Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. *Punto de vista*. https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf
- Lima M. (2016) *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina CAN. <http://hdl.handle.net/10644/5969>
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component Conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1, 61- 89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
- Mejía M. (2021) *Compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73629>
- Márquez, A.J., Villegas, F.E., Moreira, J.K., & Gaibor, A.J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=es.
- Moriño J. (2019) *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32731>
- Maldonado J., Monteza H., & Rosales D. (2018) *El engagement y la intención de rotar en los colaboradores de las notarias de lima*. [Tesis para obtener el

grado de magister, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/2178>

Martínez, C. P. B., Salazar, N. L. V., & Gómez, L. A. (2015). Análisis de la rotación de personal en una cadena comercial. *Investigación educativa en Latinoamérica* (pp. 53-68). Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente (CENID).

Naburi, H., Mujinja, P., Kilewo, C., Orsini, N., Bärnighausen, T., Manji, K., & Ekström, A. M. (2017). Job satisfaction and turnover intentions among health care staff providing services for prevention of mother-to-child transmission of HIV in Dar es Salaam, Tanzania. *Human resources for health*, 61(15), 1-12. <https://human-resourceshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-017-0235-y>

OIT. (2021). Panorama laboral 2021 latinoamerica y el caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang-es/index.htm

Pérez, J. & Merino, M. (2016). *Definición de rotación de personal*. Recuperado de: <https://definicion.de/rotacion-de-personal/>

Mariño, J.(2019). *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32731>

Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall

Romero R., Palacini, F. (2020) Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 2(7),3-25. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522020000200003

Sanabria D. (2019) *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. [Tesis de pregrado,

Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio UPB.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8043>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480> .

Schaufeli W. B., Salanova M., Gonzalez-Romá. V., Bakker A. B. (2002). The measurement of *engagement* and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8578900/>

Sousa-Poza, A. & Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, 38(1),113-137.
https://www.researchgate.net/publication/36384668_Analyzing_Job_Mobility_with_Job_Turnover_Intentions_An_International_Comparative_Study

Tamayo P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio Digibug. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42600>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables compromiso organizacional e intención de rotación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Compromiso Organizacional	(Schaufeli y Bakker 2001). Define el compromiso organizacional como un alto nivel de energía y un alto reconocimiento con la empresa.	Se mide a través de la escala (UWES-15), creada por Schaufeli et al. De 15 ítems en una escala de respuestas.	Vigor Dedicación Absorción	(1,2,3,4,5) (6,7,8,9,10) (11,12,13,14,15)	0: Nunca 1: Esporádicamente 2: De vez en cuando 3: Regularmente 4: Frecuentemente 5: Muy frecuentemente 6: Diariamente
Intención de Rotación	(Kaneko 2013) define a la persona con intención de rotación con características inseguras, dificultad para el compromiso y déficit de confianza.	Se mide a través del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria creada por Kaneko de 30 ítems.	Compromiso Autoconfianza Seguridad	(1,4,8,12,16,20,24,28) (2,6,10,13,15,18,22,26,29) (3,5,7,9,11,14,17,19,21,23,25,27,30)	1: Rara vez o Nunca 2: Pocas veces 3: Algunas veces 4: Muchas veces 5: Muy frecuentemente o Siempre

Anexo 2: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Relación entre compromiso organizacional e intención de rotación de colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.	<p>Problema general: ¿Están relacionados el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Están relacionados el vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022? ¿Están relacionados la dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022? ¿Están relacionados la absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Determinar la relación entre la dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Determinar la relación entre la absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el vigor e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Existe relación significativa entre la dedicación e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022. Existe relación significativa entre la absorción e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.</p>	<p>Variable 01: Compromiso organizacional Dimensiones: -Vigor -Dedicación -Absorción</p> <p>Variable 02: Intención de rotación Dimensiones: -Compromiso -Autoconfianza -Seguridad</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación será de tipo básica en tanto busca profundizar el conocimiento científico de las variables investigadas y de la asociación entre ellas, sin una finalidad práctica inmediata.</p> <p>Nivel de investigación: Será un estudio correlacional en tanto se busca como principal propósito analizar como las variables compromiso organizacional e intención de rotación covarian entre sí.</p> <p>Diseño de la investigación: El diseño es no experimental con corte transversal, debido a que no existe manipulación en las variables, solamente se recolecta información en un lapso específico.</p> <p>Técnica de recolección de datos: -Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15) para la variable 01. -Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria (IPTR) para la variable 02.</p> <p>Población y muestra: Conformada por 123 trabajadores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.</p>

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con que frecuencia le surgen a usted esas ideas o con que frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporadicamente: pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente Algunas veces al mes	Frecuentemente Una vez por semana	Muy frecuenteme nte: Varias veces por semana	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.*(V11)
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.(V12)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.*(V13)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades.(V14)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.*(V15)
- 6) Mi trabajo esta lleno de retos.(DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira. *(DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.*(DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que do yen el trabajo. *(DE4)
- 10) Mi esfuerzo esta lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mi. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me <<dejo llevar>> por mi trabajo.*(AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.*(AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.*(AB5)

Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors>>.

Nota: VI = Escala de Vigor; DE= Escala de dedicación; AB= Escala de Absorción.

*Versión corta (Utrecht Work Engagement [UWES-9]).

Anexo 5: Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria

IPRL

Nombre:..... Sexo: M () F ()
Nivel de instrucción:..... Edad:
Cargo al que postula: Fecha:.....

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

Rara Vez o Nunca.
Pocas Veces.
Algunas Veces.
Muchas Veces.
Muy Frecuentemente o Siempre.

una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente marcando con un aspa (x) en el casillero de la alternativa elegida. Ejemplo: si ante la frase: “*Me resulta fácil resolver los problemas*”, decide que es, “MUCHAS VECES” verdadero para usted, entonces marcará con un aspa el casillero correspondiente a dicha alternativa, así:

N	ITEMS	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	<i>Me resulta fácil resolver los problemas</i>				x	

Si desea cambiar alguna respuesta, borre o anule la señal hecha encerrándola con un circulo y marque el espacio que considera correcto.

La prueba incluye varios métodos para detectar falseamiento de respuestas, por lo que se le solicita sea lo más sincero y honesto posible. Aquella persona cuya prueba contenga respuestas distorsionadas, será descalificada del proceso de selección.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

N	ITEMS	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	Mis amigos confían en que culminaré aquello que he prometido realizar.					
2	Me doy por vencido frente a los problemas.					
3	Cuando tomo una decisión, dudo si fue lo más correcto.					
4	Cumplo lo que he prometido hacer.					
5	Dudo mucho al tomar una decisión.					
6	Me desanimo fácilmente ante los fracasos.					
7	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución.					
8	Cumplo con los deberes asumidos.					
9	Me resulta difícil tomar decisiones.					
10	Me siento incapaz de manejar problemas complicados.					
11	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones.					
12	Me comprometo con cosas que luego no termino.					
13	Se cómo manejar problemas complejos.					
14	Tomar decisiones es algo difícil para mí.					
15	Si creo que una situación va ser complicada, trato de evitarla.					
16	Cumplo con las responsabilidades que he asumido.					
17	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella.					
18	Me doy por vencido cuando las cosas van más.					
19	Dudo bastante antes de decidirme por algo.					
20	Si me he comprometido a hacer algo importante, lo hago.					
21	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado.					
22	Me siento incapaz de asumir tareas desafiantes.					
23	Me es fácil tomar decisiones.					
24	Cuando prometo algo, lo cumplo.					
25	Me es difícil tomar una decisión.					
26	Tiendo a dejar de lado los trabajos desagradables.					
27	Puedo tomar decisiones fácilmente.					
28	Cuando me hago cargo de algo, cumplo con mi deber.					
29	Tengo capacidad para manejar los problemas difíciles.					
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado.					

Gracias por su colaboración

Anexo 6: Consentimiento informado


“Invitación a participar de un estudio sobre la relación entre compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022.”

Somos dos bachilleres de la carrera de Psicología: Br. Cristel Carrillo y Br. Kimberly Espinoza.

Reciba un cordial saludo, estamos realizando una investigación autofinanciada denominada "Relación entre compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico, San Isidro, 2022". El cual tiene como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los colaboradores de una empresa del sector eléctrico.

Para ello, agradeceremos su participación respondiendo a dos cuestionarios y una ficha de datos. Todo ello le tomará 15 minutos aproximadamente.

Su participación es exclusivamente para la investigación mencionada y será de forma anónima y voluntaria, sin ningún prejuicio a su persona. Será desechado este formulario al finalizar el estudio. Por lo que pedimos que sea sincero en sus respuestas.

 espinozack20@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)




*Obligatorio

Usted, ¿acepta libre y voluntariamente participar de este estudio? *


- Sí
- No

Anexo 7: Autorización de uso del instrumento IPTR


 **gimena carrillo** <gimenacarrillocaycho19@gmail.com>
para Juan ▾ 22 jun 2022, 14:27 ☆ ↶

Buenas tardes, si nos comprometemos con enviarle toda la información solicitada. Asimismo agradecemos su autorización y esperamos toda la información correspondiente al manual IPTR.
Para finalizar quisiéramos consultar si el IPTR cuenta con ítems inversos?
Saludos

⋮

 **Juan Jose Kaneko Aguilar** <psickaneko@yahoo.es>
para mí ▾ 22 jun 2022, 18:23 ★ ↶

Estimada Gimena, va la prueba solicitada, toda la información lo encuentran allí. Por favor no compartirla, solo es para su uso exclusivo con fines de investigación.
Saludos cordiales,
Juan Kaneko


 **gimena carrillo** <gimenacarrillocaycho19@gmail.com>
para psickaneko ▾ 21 jun 2022, 19:30 ☆ ↶ ⋮


Buenas noches Estimado.

Les saluda Kimberly Espinoza y Cristel Carrillo estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el presente es para poder solicitarles la autorización para poder hacer uso del instrumento **IPTR** para nuestro trabajo de Investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Relación entre compromiso organizacional y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa privada del sector eléctrico, San Isidro, 2022"**.

Adjuntamos dicha solicitud, con la esperanza de que sea positiva su respuesta y nos permitan el uso de ella.

Atte,
Kimberly Espinoza Cordova
Cristel Gimena Carrillo Caycho



 **Juan Jose Kaneko Aguilar** <psickaneko@yahoo.es>
para mí ▾ 22 jun 2022, 12:25 ☆ ↶ ⋮

Estimadas Cristel y Kimberly, siempre y cuando se comprometan a enviarme una copia de su tesis y su base de datos, no hay problema, me confirman.
Saludos

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento UWES - 15

REQUEST FOR UWES AUTHORIZATION - 15 Recibidos x



Kimberly Espinoza Cordova <espinozack20@gmail.com>
para bakker, w.schaufeli, bcc: gimenacarrillocaycho19

jue, 8 sept, 18:55 (hace 15 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenas noches Estimados/as,

Les saluda Kimberly Espinoza y Cristal Carrillo estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el presente es para poder solicitarles la autorización para poder hacer uso del instrumento UWES - 15 para nuestro trabajo de Investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Relación entre compromiso organizacional y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa privada del sector eléctrico, San Isidro, 2022".

Aadjuntamos dicha solicitud, con la esperanza de que sea positiva su respuesta y nos permitan el uso de ella.

-

Good evening Dears,

Kimberly Espinoza and Cristal Carrillo, students of the Psychology degree at Cesar Vallejo University, greet you. This is to request authorization to use the UWES - 15 instrument for our research work to opt for the title of graduates in Psychology entitled: "Relationship between organizational commitment and employee turnover intention of the private company in the electricity sector, San Isidro, 2022". We enclose this request, in the hope that your response will be positive and that you will allow us to use it.

Atte,
Kimberly Espinoza Cordova
Cristal Gimena Carrillo Caycho



bakker@fsw.eur.nl
para mí

5:09 (hace 4 horas) ☆ ↶ ⋮

You have my permission, good luck!

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold

Latest paper on job demands-resources theory and job burnout:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695>

Prof. dr. Arnold B. Bakker
Center of Excellence for Positive Organizational Psychology
Erasmus University Rotterdam
Past President EAWOP

www.arnoldbakker.com

Van: Kimberly Espinoza Cordova <espinozack20@gmail.com>

Verzonden: vrijdag 9 september 2022 01:55

Aan: Arnold Bakker <bakker@fsw.eur.nl>; w.schaufeli@uu.nl <w.schaufeli@uu.nl>

Onderwerp: REQUEST FOR UWES AUTHORIZATION - 15



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS CORONADO HIMMEL RONALD, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ELÉCTRICO, SAN ISIDRO, 2022", cuyos autores son CARRILLO CAYCHO CRISTEL GIMENA, ESPINOZA CORDOVA KIMBERLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS CORONADO HIMMEL RONALD DNI: 10186942 ORCID: 0000-0002-0264-3478	Firmado electrónicamente por: RSALINASC el 13- 12-2022 11:16:01

Código documento Trilce: TRI - 0485611