



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la  
Empresa Econstop, Huaraz 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Salas Obregón, Romel Carlos ([orcid.org/0000-0002-8042-7340](https://orcid.org/0000-0002-8042-7340))

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander ([orcid.org/0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios por haberme acompañado en todo el proceso de mi vida. A mi familia por su firmeza constancia y trabajo, que ha sido mi ejemplo como persona para siempre cumplir lo que me propongo y hacerlo de la mejor manera. Del mismo modo dedico este trabajo a mis educadores quienes durante los años de mi formación estuvieron cerca y me inculcaron día a día a una formación integral.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios porque hace que todas las cosas sean posible.

Gracias a mis padres Eugenio y Florencia por brindarme su amor y comprensión.

Gracias a mis hermanos Wilder y Linda por su ejemplo y apoyo continuo en seguir superándome como persona en todo ámbito y que en la perseverancia se encuentra el éxito profesional.

Y gracias a mis familiares cercanos y amigos por todos los ánimos brindados.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figura.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	12
3.5. Aspectos Éticos .....	13
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	30

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución poblacional de la empresa ECONSTOP</i> .....	11
Tabla 2 <i>Resultados de la correlación entre el compromiso afectivo y la rotación del personal</i> .....	14
Tabla 3 <i>Resultados de la correlación entre el compromiso de continuidad y la rotación del personal</i> .....	15
Tabla 4 <i>Resultados de la correlación entre el compromiso normativo y la rotación del personal</i> .....	16
Tabla 5 <i>Resultados de la correlación entre el compromiso organizacional y la rotación del personal</i> .....	17
Tabla 6 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i> .....	18
Tabla 7 <i>Resultado de contrastación de la hipótesis general</i> .....	19
Tabla 8. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	39
Tabla 9. <i>Resultados de la dimensión efectiva</i> .....	40
Tabla 10. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	41
Tabla 14. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	42
Tabla 12. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	43
Tabla 13. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	44
Tabla 14. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	45
Tabla 15. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	46
Tabla 16. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	47
Tabla 17. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	48
Tabla 18. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	49
Tabla 19. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	50
Tabla 20. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	51
Tabla 21. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	52
Tabla 22. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	53
Tabla 23. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	54

Tabla 24. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	55
Tabla 25. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	56
Tabla 26. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	57
Tabla 27. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	58
Tabla 28. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	59
Tabla 29. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	60
Tabla 30. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	61
Tabla 31. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	62
Tabla 32. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	63
Tabla 33. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	64
Tabla 34. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	65
Tabla 35. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	66
Tabla 36. <i>Resultados de la dimensión factores personales</i> .....	67
Tabla 37. <i>Resultados de la dimensión factores personales</i> .....	68
Tabla 38. <i>Resultados de la dimensión factores personales</i> .....	69
Tabla 39. <i>Resultados de la dimensión factores personales</i> .....	70
Tabla 40. <i>Resultados de la dimensión factores personales</i> .....	71
Tabla 41. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral</i> .....	72
Tabla 42. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral</i> .....	73
Tabla 43. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral</i> .....	74
Tabla 44. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral</i> .....	75
Tabla 45. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral</i> .....	76
Tabla 46. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	77
Tabla 47. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	78
Tabla 48. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	79
Tabla 49. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	80

## Índice de figura

Figura 1. <i>Resultado de la dimensión efectiva</i> .....	39
Figura 2. <i>Resultados de la dimensión efectiva</i> .....	40
Figura 3. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	41
Figura 4. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	42
Figura 5. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	43
Figura 6. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	44
Figura 7. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	45
Figura 8. <i>Resultados de la dimensión afectiva</i> .....	46
Figura 9. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	47
Figura 10. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	48
Figura 11. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	49
Figura 12. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	50
Figura 13. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	51
Figura 14. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	52
Figura 15. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	53
Figura 16. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	54
Figura 17. <i>Resultados de la dimensión continuidad</i> .....	55
Figura 18. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	56
Figura 19. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	57
Figura 20. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	58
Figura 21. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	59
Figura 22. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	60
Figura 23. <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo</i> .....	61
Figura 24. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> . ....	62
Figura 25. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> . ....	63
Figura 26. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales</i> .....	64

Figura 27. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales.</i> .....	65
Figura 28. <i>Resultados de la dimensión factores organizacionales.</i> .....	66
Figura 29. <i>Resultados de la dimensión factores personales.</i> .....	67
Figura 30. <i>Resultados de la dimensión factores personales.</i> .....	68
Figura 31. <i>Resultados de la dimensión factores personales.</i> .....	69
Figura 32. <i>Resultados de la dimensión factores personales.</i> .....	70
Figura 33. <i>Resultados de la dimensión factores personales.</i> .....	71
Figura 34. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral.</i> .....	72
Figura 35. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral.</i> .....	73
Figura 36. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral.</i> .....	74
Figura 37. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral.</i> .....	75
Figura 38. <i>Resultados de la dimensión factores mercado laboral.</i> .....	76
Figura 39. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	77
Figura 40. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	78
Figura 41. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	79
Figura 42. <i>Resultados de la dimensión satisfacción laboral</i> .....	80



## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar el Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la Empresa Econstop, Huaraz 2021. La muestra fue recopilada mediante la encuesta en la empresa ECONSTOP Huaraz. Se consideró un diseño no experimental correlacional trasversal se aplicaron dos cuestionarios uno para medir rotación de personal y el otro para medir compromiso organizacional. Los resultados nos muestran una fuerte relación entre Rotación de personal y Compromiso organizacional, obteniendo un resultado la correlación Rho Spearman obteniendo el resultado de 0.422; de la misma forma se pudo comprobar la hipótesis general, dando como resultado la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula por lo que se recomienda a la empresa Econstop-Huaraz aplicar el compromiso organizacional y rotación de personal para que así la empresa sus colaboradores puedan permanecer dentro de la empresa mostrando una eficaz en la organización.

***Palabras clave:*** Compromiso organizacional, Rotación de personal, Huaraz.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the Organizational Commitment and the Staff Rotation of the Econstop Company, Huaraz 2021. The sample was collected through the survey in the ECONSTOP Huaraz company. A non-experimental correlational cross-sectional design was considered, two questionnaires were applied, one to measure staff turnover and the other to measure organizational commitment. The results show us a strong relationship between Staff turnover and Organizational Commitment, obtaining a result of the Spearman Rho correlation, obtaining the result of 0.422; In the same way, the general hypothesis could be verified, resulting in the acceptance of the alternate hypothesis and rejecting the null hypothesis, so it is recommended that the company Econstop Huaraz apply organizational commitment and staff rotation so that the company and its collaborators they can remain within the company showing an effective in the organization.

**Keywords:** Organizational commitment, Staff turnover, Huaraz.

## I. INTRODUCCIÓN

En estas últimas décadas, que vivimos en tiempos de COVID-19, todas las empresas han sido afectadas, ya que la modalidad de trabajo cambio a una etapa de virtualidad y de exigencia en cuanto a la salud. Por ello, el presente estudio busca estudiar la realidad de la empresa ECONSTOP, que es una empresa que realiza diversos trabajos en la minera de BARRICK. Dicha empresa ha tenido una fuerte baja en estos tiempos de pandemia, porque debido a que se emitió el D.S en el año 2020 el Perú fue declarado en estado de emergencia sanitaria, varios establecimientos se vieron forzados a cerrar sus servicios por varios meses, lo que repercutió negativamente en el sector económico. Por ende, muchos personales no quisieron trabajar por miedo al contagio esto originó a no sentirse comprometidos con la entidad, por otro lado, la empresa requería de trabajadores reducidos esto llevaba a tomar más tiempo para terminar una obra.

Asimismo, la empresa frecuentó diversas consecuencias problemáticas como la falta de compromiso, que es debido a que los personales observaron la falta de protocolos de bioseguridad y el desorden del roster del trabajo. También hay un problema en cuanto a la rotación del personal porque en esta circunstancia algunos personales en las pruebas moleculares salieron positivos y tuvieron que recurrir al aislamiento y no frecuentar el trabajo esto hacía que a últimas instancias se buscara un nuevo trabajador y con un personal que ingresa recientemente se tenía que observar el Curriculum para que pueda trabajar, todo este proceso conllevó un tiempo; lo cual generaba un desorden en toda la organización de la empresa. Las problemáticas ya mencionadas afectaban la productividad, el crecimiento organizacional y sus posicionamientos frente a sus competencias en el mercado, estos efectos aumentan aún más en cuanto a la economía y mejoramiento de la empresa ECONSTOP. Ya que la ausencia de compromiso de los colaboradores, y la rotación del personal hacía que la empresa decaiga.

En otros países internacionales la situación de la pandemia ha afectado en cuanto el compromiso como por ejemplo Mozambique y Lesoto son dos importantes lugares de trabajadores migrantes para las minas sudafricanas, debido a las interrupciones de fronteras y la escasez de las actividades privó a varios colaboradores él trabajó. Debido a las falencias se vio afectado el compromiso de los trabajadores migrantes en Sudáfrica, donde los desempleos son elevados. De mismo modo, la pandemia probablemente impulsó a los personales migrantes a

unirse a sindicatos y/o negociar mejores condiciones laborales en próximos contratos. En ese contexto, “la mayor caída de la economía fue en el mes de abril, producto en medida de aislamiento y limitaciones a la movilidad, pero del mismo modo de la actitud de las personas sobre el temor del contagio, la progresiva reapertura de los movimientos sumada a los apoyos a las personas y a las empresas permitió la recuperación inicial de la producción industrial.” (Moncada, Fernando y Gonzales, 2017, p. 12).

En Australia, debido al Coronavirus se ha visto en necesario impulsar a varias compañías a reducir la cantidad de trabajadores sometidos a los regímenes FIFO y DIDO debido a las restricciones a los desplazamientos dentro del país. Esto dejaba una marca permanente en el modelo de empleo, con dos posibles consecuencias: mayores oportunidades para los empleados locales o un ritmo rápido de automatización de algunas faenas a fin de reducir futuros riesgos (Ramdoe Isabella, 2020).

En Perú, las empresas entraron en incertidumbre, las medidas de carácter laboral y tributario generaron confusión y la crisis ya empezaba a ser visible. Más aun con una economía casi paralizada, en el mes de mayo solo estuvimos al 44% de su capacidad que origino finiquitos masivos y cierre de las empresas. Esto suscito a la crisis de compromiso laboral y a la rotación del personal. Por otro lado, a nivel nacional la pandemia causada por el COVID 19, dejó a relucir que había un alto índice de trabajo informal, puesto que casi aproximadamente dos millones de pobladores están trabajando en la pesca (33%), prestaciones como alojamiento, restaurante y transportes (19%) y finalmente minería (1%). Y como se observa el porcentaje los trabajos en minería es demasiado bajo es debido a que hay una restricción de personales por miedo de contagio. (Gamero Julio, 2020). A nivel local, en la minera Barrick Perú el contexto original que se ha podido vivir en la patria, bajo la articulación de la extensión del COVID-19, obligando a las diferentes entidades mineras, contratistas a tomar las acciones pertinentes para asegurar la continuidad de la sistematización, así como para cuidar la salud de los trabajadores luego del término de la cuarentena. A consecuencia de este virus, el sector minero reabrirá con menos productividad con limitaciones para hacer cumplir un protocolo de distanciamiento social entre los empleados. El servís que es la empresa ECONSTOP se tuvo que adaptar a las medidas que requería la minera (Tiempo minero, 2020).

Por lo tanto, a causa de la pandemia a nivel mundial, diversas empresas, y principalmente las empresas que brindan un servicio de trabajadores para la minera se vieron forzados a renunciar a sus servicios por un periodo. Después de adaptarse a los protocolos que requerían. Esto llevó a que los trabajadores ya con contratos a largo plazo tengan que trabajar para así generar ingresos y solventar a sus familias, o en otros casos la presión por parte de los empleadores, ya que en la mayoría de las organizaciones se estaba aplicando la suspensión perfecta de labores. Lo mencionado llevó a que los colaboradores que ya no se vean considerados con la empresa además los diversos casos positivos llevaban a una desorganización de los rosters de trabajo.

La problemática que presentó la empresa ECONSTOP S.A. es en cuanto a la salida del personal con el sistema porque los correos muestran diferentes informaciones. Esto conllevó a la dificultad de organizarse en la oficina para las movilidades, documentos, área de compras. Observando de forma empresarial la empresa no cuenta con suficiente personal de colaboradores en cada área de obra. Ya que ellos presentaban en últimas instancias sus desacuerdos por tema económico y tema personal. Por lo que se mencionó antes, lleva a la empresa en una dificultad de buscar sus trabajadores con un tiempo muy corto. No se deja de lado que hace falta el compromiso de cada trabajador. Por otro lado, se observó, la ausencia de coordinaciones entre los trabajadores de la propia oficina llevando a cada colaborador trabajar donde no les corresponde. Otra realidad problemática que presentó la empresa es que no puede contratar trabajadores de otros lugares ya que la minera BARRICK tiene la política de dar prioridad a las personas que sean de la misma comunidad o parentescos a ello.

Por lo tanto, en la presente investigación, conforme a lo antes expuesto, se originó la siguiente interrogante de estudio: ¿De qué manera el compromiso laboral se relaciona con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021?

En cuanto a la justificación de la presente investigación, se justifica en el aspecto social, puesto que los beneficiarios principales son los trabajadores de empresa ene estudio, ya que, en base a los hallazgos, se tendrá un conocimiento mayor relacionado con el compromiso laboral y la influencia de la rotación del personal que es una problemática frecuente en este tiempo la empresa.

Teóricamente, el estudio brindará un conocimiento efectivo sobre la vinculación entre las variables de compromiso laboral y la influencia de la rotación

del personal, afectados por la pandemia y los problemas internos de la organización, y será el punto de partida, para realizar la explicación de las particularidades de las variables con respecto a la realidad.

En cuanto a lo práctico, con base en los éxitos y resultados de este estudio, será posible desarrollar alternativas que se centren en el compromiso laboral y el impacto de la rotación de empleados a través de talleres de charlas.

Para finalizar, metodológicamente, la investigación empleará métodos de estudios cuantitativos para recoger datos científicos acerca del compromiso laboral y el impacto de la rotación de empleados. Este estudio sienta un precedente importante para otros investigadores interesados en estudiar estas variables.

Asimismo, se ha planteado como objetivo general lo siguiente: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021. Asimismo, se proponen como objetivos específicos: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso afectivo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de continuidad con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

Determinar de qué manera se relaciona el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

Como hipótesis general se propone: El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva y significativamente con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

He aquí el contexto para vincular las variables de investigación, desarrollada por diferentes investigadores, el internacionalmente calificado Fuentes (2020) en México, en su tesis: Compromiso normativo e intención de regresar al departamento de logística de una empresa de autopartes: Diagnósticos y recomendaciones de mejora. El compromiso organizacional es una posición importante en las organizaciones porque afecta directamente la intención de supervivencia. Cuando un empleado siente amor (compromiso emocional), lealtad y deber (compromiso normativo), así como interés por seguir perteneciendo a su organización (compromiso continuo), no tengo intención de renunciar. Sin embargo, dadas las tres dimensiones del concepto, la investigación en esta área indica que el compromiso mejora la intención a largo plazo más que el compromiso emocional.

En este trabajo de graduación se examina en qué medida existen tres tipos de compromiso entre los trabajadores del departamento de logística de una entidad fabricante de autopartes. Los resultados indican que, de acuerdo con la literatura, las tres dimensiones muestran una relación positiva con la intención de supervivencia, siendo la dimensión motivacional la más importante. Teniendo en cuenta el diagnóstico, en el proyecto final de este estudio se formularon recomendaciones para incrementar el compromiso del personal del respectivo servicio, con el fin de disminuir los ingresos de dicho servicio. El trabajo finaliza con una discusión de los resultados y algunas conclusiones sobre el tema.

Hernández et al (2020) en México. Tiene por objetivo en su estudio, examinar la vinculación entre los compromisos organizacionales y la rotación de trabajadores, mediante una indagación transversal cuantitativo, en diversas organizaciones de las industrias de indumentaria en el estado de Tlaxcala, México. Los datos se recolectaron mediante un estructurado cuestionario, realizado a una muestra estratificada de: 5 empresas grandes, 18 medianas y 85 pequeñas. Los resultados alcanzados señalan la vinculación entre los compromisos organizacionales y la rotación de trabajadores, lo que indica una asociación moderada. Basándose en los resultados de la indagación, se puede concluir que, para minimizar la rotación de empleados, los gerentes de recursos humanos deberían alentar el progreso emocional de los trabajadores. Esta investigación acota su carácter disciplinar, ya que se circunscribe a un área específica. Marín

(2019) en España. Se realizó la entrevista a gerente de talento humano de esta empresa quien menciona que el motivo principal para que los personales dejen la empresa es la mudanza del lugar. Asimismo, se utilizó un cuestionario dirigido a los practicantes. Como resultado, la satisfacción laboral y el entorno organizacional se correlacionaron ligeramente negativamente con el propósito de salida, asimismo, la fatiga y el cinismo se correlacionaron más positivamente con la finalidad de salida.

Mejía (2021), Plantea como objetivo principal de mejorar la investigación “Compromisos organizacionales y objetivos de rotación de trabajadores en la entidad para la producción de recursos humanos en Lima, 2021”, donde busca ver si existe una relación. Usó de un diseño de ensayo controlado aleatorizado transversal para determinar una asociación entre diferentes compromiso organizacional e intenciones de rotación, y más específicamente entre los tres componentes de compromisos organizacionales e intenciones de rotación, Utiliza un marco relacional para determinar las propiedades de dos variables en su estado natural, un método de investigación operativa con un diseño no experimental entre los componentes y una herramienta utilizada para cada cambio en la recolección de datos incluyendo 134 de 204 empleados de organizaciones de bienestar social. Los resultados conseguidos en el estudio sugieren que hay una vinculación significativa entre los dos factores diferentes, así como la relación entre los parámetros de participación normativa, participación afectiva y se compromete persistentemente con diversa intención de cambio, y así rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, se encontró que las pruebas con software spss mostraron que existen resultados positivos tanto entre las variables experimentales como las de tres dimensiones que integran la variable de rotación de personal, conforme a los objetivos previstos.

A nivel nacional Gil y Anaya (2020) en Chiclayo. Este estudio examinó el compromiso de una organización y su impacto en las intenciones de rotación de empleados. El objetivo del estudio es realizar la evaluación del impacto de los compromisos organizacionales en las intenciones de rotación de empleados en las tiendas de autoservicio Super Chiclayo realizado en el año 2019. El estudio ha aplicado un enfoque cuantitativo aplicado a nivel de explicación, asimismo emplearon dos cuestionarios (con un total de 28 preguntas) a 50 empleados. Se utilizaron las herramientas de Meyer y Allen del año 1990 para realizar la medición del compromiso organizacional y las herramientas de Mobley, Horner y



Hollingsworth establecidas en el año 1978 para establecer las intenciones de rotación de los trabajadores. Se halló que los compromisos organizacionales influyeron en las intenciones de rotar el personal de los supermercados en Super Chiclayo 2019. Con estos resultados, la organización debe valorar a sus colaboradores y desarrollar estrategias que permitan a las organizaciones aumentar su participación y su deseo de dejar la empresa. El objetivo de esta indagación fue precisar la vinculación entre los compromisos organizacionales y las intenciones de rotación de los empleados de una entidad de telecomunicaciones de la región norte de nuestro país. Los resultados del estudio son que el compromiso emocional y las normas son un circuito de retroalimentación con la intención de pivotar hacia el cambio; muestra que los colaboradores no se encuentran emocionalmente involucrados con su lugar de trabajo y no tienen ningún grado de reciprocidad con el centro de trabajo donde no están recibiendo el salario de capacitación y entrenamiento que la empresa puede brindarles. También muestra que el compromiso continuo está inversamente relacionado con que se perciba que los empleados tienen pocas posibilidades de conseguir nuevos puestos de trabajo, por lo que su implicación evita costes económicos, de tiempo y de esfuerzo. En otras palabras, hay beneficios de continuar trabajando y muchos de los costos y/o pérdidas que pueden estar asociados con irse. Por lo tanto, se puede estimar que los niveles de compromisos organizacionales que evidencian los trabajadores con su entidad son baja con un nivel de representación del 80%; y alta tasa de rotación de trabajadores del 80%. Entonces, en general, el compromiso de la organización con la rotación es BAJO.

Bustamante et al. (2017), plantea como principal objetivo establecer la vinculación entre el involucramiento organizacional (emoción) y las intenciones de rotación de los empleados de la entidad cementera Yura S.A. Cabe decir que este estudio estudia los compromisos organizacionales en sus tres componentes las cuales son el: Normativo, emocional y de sucesión, empleando el modelo de indagación de Allen-Meyer y las intenciones de rotación usando el modelo Mobley, Horner y Hollingsworth, por otro lado, esta investigación será limitado a estos modelos. Realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlativo. La muestra estuvo constituida por 124 trabajadores de la entidad cementera Yura S.A. Los resultados del estudio expresan que la participación afectiva y los compromisos normativos están inversamente relacionados con las intenciones de rotación del trabajador; puesto que los empleados tienen la percepción de satisfacción de sus

necesidades, teniendo una mayor relación afectiva con la compañía y gran lealtad hacia la entidad, lo que es motivado por un sentido de deber permanente.

A nivel local Rodríguez (2019) en Chimbote. La indagación es de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de corte transversal. Con una población de 40 trabajadores. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para la primera variable que consta de 30 ítems, y el otro para la segunda variable de 20 ítems. En conclusión, se determinó que entre las dos variables tienen un nivel de correlación positivo muy bajo.

Cainicela y Pazos (2016), el estudio tuvo como objetivo establecer si hay vinculación entre los compromisos organizacionales, la satisfacción laboral, y las intenciones de rotación de los trabajadores en la entidad minera. Así como reconocer variables que revelan las intenciones de rotación de un sujeto. Para lo cual, se tuvo una muestra de 150 colaboradores, tomando en consideración la variable de satisfacción laboral con factores intrínsecos y exógenos, la variable compromisos organizacionales en tres dimensiones siendo los compromisos normativos, de continuidad y emocionales, y la variable de intenciones de rotación. Los resultados evidencian que hay una vinculación significativa y negativa entre las intenciones de rotación de los trabajadores y los factores exógenos e intrínsecos de satisfacción laboral. Por otra parte, no hay una asociación significativa entre los compromisos organizacionales tridimensionales y las intenciones de rotación de colaboradores. Y la única variable que revela las disposiciones de rotación de trabajo son los factores internos de la satisfacción laboral. Por último, cuando se reciben los resultados, se plantea un plan de perfeccionamiento interno para mejorar la satisfacción laboral, minimizar las intenciones de rotación de trabajo y evitando la pérdida de talento, lo que se traduce en costes más elevados para la organización.

Macedo (2019) en Huaraz. La población de 99 participantes, el método fue cuantitativo, nivel correlacional y aplicada. Igualmente, fue no experimental, de corte transversal. Teniendo el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica para las dos variables. Obteniendo como resultado un valor Chi Cuadrado de 44.178, localizado por encima del valor tabular de los cuatro grados de libertad (9.49), este resultado demuestra que ambas variables se relacionan. Se alcanzó un valor de 0.000 localizado por debajo del margen de error 5% (0.05), en el análisis de la significancia señalando que existe una vinculación reveladora entre las variables.

A continuación, se creyó los conceptos y las teorías para cada una de las variables, por primero sobre el compromiso organizacional que es cuando un trabajador se compromete con la empresa como también es un componente que hace que los colaboradores se involucren tanto con el trabajo como también con los objetivos, fines y los valores de la empresa. Un trabajador comprometido es alguien que siente entusiasmo con el trabajo, y esto lo demuestra realizando un mayor esfuerzo a la hora de realizar su tarea. Seminario (2017).

Los autores Meyer y Allen (1991) mencionan que los compromisos se dividen en tres componentes importantes:

El compromiso Afectiva: Definiendo que es el apego exaltado del colaborador hacia la compañía, resultados de la Organización satisfaciendo las necesidades y perspectivas de sus empleados.

El compromiso de continuación: Que es un factor positivo si restringir el cambio significa la estabilidad en el prestador del servicio, el tiempo y la voluntad de la persona por el cambio de seguir trabajando en la empresa, se desperdiciará si renuncia.

El compromiso Normativo: involucra persistir por efectuar con un deber moral de correlación. Este tipo de compromiso hace informe a la simpatía del empleado con la institución que se basa en un sentido y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber.

Acerca de la segunda variable, la rotación del personal que se define que: “Este es un procedimiento que incluye la terminación del registro y el convenio de nuevos personales como también es el cambio de empleados de una empresa. Asimismo, la rotación de empleados se considera uno de los aspectos más primordiales de las dinámicas organizacionales” (Chiavenato, 1990, p.17), demasiada rotación de personal trae como consecuencias más comunes: Supervisión inadecuada, ambiente de trabajo desfavorable, ausencia de crecimientos laborales, proceso de selección inadecuado, salarios más altos y trabajo insatisfactorio para los trabajadores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

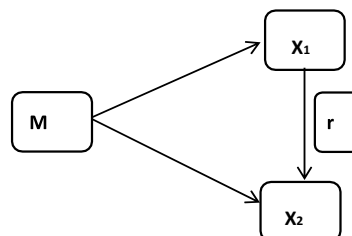
Es aplicada, debido que, sobre la base de los conocimientos actuales, intentará sugerir soluciones prácticas al problema observado (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

Asimismo, es una indagación no experimental, porque no hay intervención ni modificación a las variables, sino que su medición se hace de tal manera que se desarrolla en la población (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, es transaccional, ya que las mediciones de las variables se harán de forma inmediata, por lo que se origina el proceso de la correlación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Por último, es correlacional, porque se enfoca en saber el alcance de la conexión o vinculación entre el involucramiento organizacional y el impacto de la rotación de empleados. (Hernández y Mendoza, 2018). Su esquema es:



Dónde:

M =Trabajadores de la empresa ECONSTOP.

X<sub>1</sub> = Compromiso Organizacional.

X<sub>2</sub> = rotación del personal.

r = Relación de las variables.

### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: El compromiso Organizacional.

Variable 2: Rotación del personal.

La operacionalización de las variables se encuentra en el Anexo 1.

### 3.3. Población, muestra, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La población estará resignada por el total de personales de la empresa ECONSTOP, ubicada en la ciudad de Huaraz y que brinda servicio en la minera BARRICK, como se mencionó en los apartados anteriores esta empresa brinda diversos trabajos de construcción civil y movimiento de tierra, estas son las obras:

**Tabla 1.**

*Distribución poblacional de la empresa ECONSTOP*

<b>PROYECTOS</b>	<b>PERSONALES</b>
Oficina	3
Lodos	24
Ampliación de comedor	22
Recursos humanos.	8
Aguas	18
Concertina	7
Movimiento de tierra	6
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>

Fuente: Elaboración Propia

#### 3.3.2. Muestra

La muestra incluirá a toda la población definida en el apartado anterior.

#### 3.3.3. Unidad de Análisis

Cada colaborador de la empresa ECONSTOP.

#### 3.3.4. Criterios de Inclusión

- Colaboradores que trabajan actualmente.
- Colaboradores que asistan según el roster.

#### 3.3.5. Criterios de Exclusión

- Colaboradores que no admitan ser partícipes de manera voluntaria del estudio.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de datos es definida por Arias (2006), como las diferentes herramientas y procedimientos que se utilizan por parte de los investigadores para recolectar los datos o información requerida, esta parte de la investigación incluye recolectar datos de ambas variables que se estudia.

#### **3.4.1. Técnica.**

La técnica que se empleó para medir las variables fue la encuesta de acuerdo a Diaz (2011), describe las encuestas como un método de recolección de datos reales, en la cual el investigador busca constantemente información que desea obtener de un grupo.

#### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento de recolección de datos utilizados fue el cuestionario a través de la escala de Likert, donde consiste en realizar diversas interrogantes respecto a una o más variables a estudiar.

El cuestionario de Compromiso Organizacional se efectuó a los colaboradores de la compañía ECONSTOP de Huaraz, dicho instrumento fue una adaptación del autor Br. Jhanol René Mariño Pereda (2019), el cual fue validado por tres expertos y paso por la prueba de confiabilidad y la validación, fue compuesta por 24 ítems teniendo en cuenta las dimensiones.

Los instrumentos fueron validados por profesionales en el tema, siendo así expertos según la relevancia y la claridad de cada uno de ellos, cabe señalar que la validez es la precisión o extensión del análisis de la herramienta de las variables que se desean medir, es decir, se utiliza para verificar si el enunciado está relacionado con la pregunta planteada, y si el enunciado está claramente definido para hallar las posibles soluciones del problema.

Para la confiabilidad del estudio, se empleó Alfa de Crombach para ambas variables de investigación, se menciona que la confiabilidad del instrumento de medición está determinada por diversas técnicas. En cierto sentido, si la aplicación repetida de un mismo sujeto produce los mismos resultados; esto nos permitirá continuar nuestra investigación ya que son la base primordial de toda investigación

### **3.5. Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos tomados en consideración en este estudio serán considerados del código de ética emitido por la Universidad César Vallejo, donde se establece que toda participación en el estudio debe ser voluntaria, por lo que se requiere el debido consentimiento. Por otra parte, el acopio y tratamiento de la data será objetivo, sin modificar la opinión de los colaboradores. Finalmente, se utilizará un software antiplagio para garantizar que la información de este estudio sea precisa y coherente con los derechos de autor.

#### IV. RESULTADOS

RESULTADOS DEL O.E. 1: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso afectivo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

**Tabla 2**

*Resultados de la correlación entre el compromiso afectivo y la rotación del personal*

<b>Correlaciones</b>			
			ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de	<b>COMPROMISO</b>	Coefficiente de correlación	,422**
Spearman	<b>AFECTIVO</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

#### **Interpretación:**

La tabla 2 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso afectivo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.422, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman.



RESULTADOS DEL O.E. 2: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de continuidad con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

**Tabla 3**

*Resultados de la correlación entre el compromiso de continuidad y la rotación del personal*

<b>Correlaciones</b>			ROTACIÓN DEL PERSONAL
	<b>COMPROMISO</b>	Coeficiente de correlación	,551**
Rho de	<b>CONTINUIDAD</b>	Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

***Interpretación:***

La tabla 3 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso de continuidad con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.551, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman.

RESULTADOS DEL O.E. 3: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021.

**Tabla 4**

*Resultados de la correlación entre el compromiso normativo y la rotación del personal*

<b>Correlaciones</b>			ROTACIÓN DEL PERSONAL
	<b>COMPROMISO</b>	Coefficiente de correlación	,534**
Rho de	<b>NORMATIVO</b>	Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	88

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

***Interpretación:***

La tabla 4 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.534, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman.

RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021.

**Tabla 5**

*Resultados de la correlación entre el compromiso organizacional y la rotación del personal*

<b>Correlaciones</b>			ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de	<b>COMPROMISO</b>	Coefficiente de correlación	,581**
Spearman	<b>ORGANIZACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

***Interpretación:***

La tabla 5 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.581, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman.

## Contrastación de Hipótesis

**Tabla 6**  
*Resultados de la prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>ROTACIÓN DEL PERSONAL</b>	,095	88	,048	,970	88	,040
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	,149	88	,000	,839	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

### **Interpretación:**

La tabla 6 indica que se usara la prueba de kolmogorov smirnov dado que la población es  $88 > 50$ , y para la prueba de normalidad los datos muestran que el nivel de significancia es  $0.048 < 0.05$  esto indica que los datos **no son normales**, por lo tanto, se utilizará la prueba no paramétrica de **rho de spearman**

## Hipostasis General

### a) Planteamiento de Hipótesis General:

**Ho:** El compromiso organizacional no se relaciona de manera positiva y significativamente con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz, 2021.

**H1:** El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva y significativamente con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz, 2021.

### b) Significancia:

**Sig. = 5% (0.05)**

### c) Prueba estadística:

#### Tabla 7.

*Resultado de contrastación de la hipótesis general*

Correlaciones			
			ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de	<b>COMPROMISO</b>	Coefficiente de correlación	,581**
Spearman	<b>ORGANIZACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Procesamiento de datos de SPSS 25.

### d) Toma de decisión:

La tabla 7 nos muestra que la significancia para la variable compromiso organizacional y rotación del personal es de 0,000, por lo tanto, siendo  $0,000 > 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello se toma la decisión de que, si existe relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El compromiso organizacional es vista como algo psicológico de los miembros de una empresa y su apego al centro de labores que está involucrado con la rotación del personal, es así que tenemos el estudio en la Empresa Econstop, Huaraz 2021.

En Cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso afectivo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021. La tabla 2 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso afectivo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.422, esto señala que existe una correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman. Bustamante y et al (2017), el objetivo de este estudio es determinar la correlación entre el involucramiento organizacional (emoción) y la intención de rotación de los empleados en la empresa cementera Yura S.A. y predecir las intenciones de rotación de los empleados. Cabe señalar que este estudio examina el compromiso organizacional en tres componentes (emocional, de sucesión y normativo) manejando el modelo de investigación de Allen-Meyer y la intención de rotación manejando el modelo Mobley, Horner y Hollingsworth, en consecuencia, interpretable, este estudio será limitado a estos modelos. Es un estudio cuantitativo, descriptivo y correlativo. El tamaño de la muestra a la que se le empleó el cuestionario fue de 124 trabajadores de la empresa cementera Yura S.A. El resultado del estudio señala que la participación afectiva y el compromiso normativo están inversamente relacionados con la intención de transferir; en vista de que los empleados perciben satisfacción de sus necesidades, mayor relación afectiva con la compañía y mayor lealtad hacia la organización, lo que es motivado por un sentido de deber permanente. Marín (2019) en España. Se realizó la entrevista a un versado de RR.HH sobre el compromiso afectivo y la rotación del personal menciona que el motivo principal para que los personales dejen la organización es la mudanza del lugar. Asimismo, se utilizó un cuestionario dirigido a los practicantes. Como resultado se obtuvo que el componente compromiso afectivo y la rotación del personal poseen una pequeña correlación negativa con el propósito de salida mientras que en el agotamiento y el cinismo hay correlación positiva más fuerte con la finalidad de salida

Los autores Meyer y Allen (1991) mencionan que, el compromiso Afectivo: Definiendo que es el apego exaltado del colaborador hacia la compañía,

adquiriendo a modo de resultado la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y perspectivas que el trabajador percibe.

De lo expresado se puede señalar que el compromiso afectivo guarda estrecha relación con la rotación del personal donde influye el apego de los trabajadores para con la empresa. De acuerdo al **objetivo específico 2**: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de continuidad con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021. La tabla 3 nos señala que el coeficiente de correlación entre el compromiso de continuidad con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.551, esto indica que existe una correlación positiva moderada según el rho de spearman. Fuentes (2020) en México, en su tesis: Compromiso normativo e intención de regresar al departamento de logística de una empresa de autopartes: Diagnósticos y recomendaciones de mejora. El compromiso organizacional es una posición importante en las organizaciones porque afecta directamente la intención de supervivencia. Cuando un empleado siente amor (compromiso emocional), lealtad y deber (compromiso normativo), así como interés por seguir perteneciendo a su organización (compromiso continuo), no tengo intención de renunciar. Sin embargo, dadas las tres dimensiones del concepto, la investigación en esta área indica que el compromiso mejora la intención a largo plazo más que el compromiso emocional. En este trabajo de graduación se examina en qué medida existen tres tipos de compromiso entre los colaboradores del departamento de logística de una compañía fabricante de autopartes. Los resultados indican que, de acuerdo con la literatura, las tres dimensiones muestran una relación positiva con la intención de supervivencia, siendo la dimensión motivacional la más importante. Teniendo en cuenta el diagnóstico, en el proyecto final de este estudio se formularon recomendaciones para incrementar el compromiso del personal del respectivo servicio, con el fin de disminuir los ingresos de dicho servicio. El trabajo finaliza con una discusión de los resultados y algunas conclusiones sobre el tema. Asimismo, Hernández y et al (2020) en México. Donde el objetivo de este artículo era identificar la correlación entre el compromiso organizacional (continuidad) y la rotación de personal, por medio de un análisis empírico cuantitativo, de corte transversal, en las grandes, medianas y pequeñas empresas de la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México. La información se obtuvo por medio de cuestionarios estructurados, aplicados a una muestra estratificada de obreros, pertenecientes a: 5 compañías grandes, 18 empresas medianas y 85 empresas

pequeñas. El hallazgo conseguido confirma la relación que existe entre el compromiso organizacional como la de continuidad y la rotación de personal, al mostrar una correlación significativa moderada. Del resultado del estudio se infiere que, para disminuir la rotación de personal, los gestores de talento humano deben provocar el desarrollo afectivo del empleado. Las limitaciones de este estudio son de carácter sectorial, ya que se circunscribe a un campo determinado.

Los autores Meyer y Allen (1991) expresan que el compromiso de continuación: Que es un factor positivo si restringir el cambio significa la estabilidad en el prestador del servicio y teniendo como efecto la alteración de tiempo y voluntad de persona tiene por su continuación en la compañía y que desparramaría si abandona el trabajo. Se puede reflexionar que el compromiso de continuidad donde el trabajador se mantiene estable en un determinado lugar también guarda relación con la rotación del personal tanto en el presente estudio como en los antecedentes.

En concordancia al **objetivo específico 3**: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021. La tabla 4 nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.534, esto indica que existe una correlación positiva moderada de acuerdo al rho de spearman. En la elaboración del trabajo de investigación que lleva como título “compromiso organizacional (normativo) y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora recursos humanos de lima, 2021”. Se tiene como objetivo general identificar si existe correlación entre la variable compromiso organizacional (normativo) y la intención de rotación, y de forma específica establecer si presenta correlación las 3 dimensiones de compromiso organizacional con la variable intención de rotación, asimismo, se emplea una metodología de investigación de tipo aplicada con un diseño no experimental de tipo transversal y de alcance correlacional con el fin de analizar el comportamiento de las 2 variables en su contexto natural, Para este fin se utiliza una instrumento para cada variable donde se recogen datos sobre una muestra de 134 empleados de los 204 empleados que laboran en una empresa tercerizadora de RRHH. Los resultados obtenidos durante la elaboración de este estudio muestran que existe una correlación significativa entre las 2 variables y, asimismo, una correlación significativa entre las dimensiones de compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo con la



variable intención de rotación, de esta manera se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se concluye que la prueba manejada con el programa estadístico Spss señala que se da un resultado positivo entre las dos variables y las tres dimensiones con la variable intención de rotación, donde son conformes a los objetivos planteados. Por otro lado, Cainicela y Pazos (2016), la investigación tuvo como objetivo determinar si existe una correlación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación de empleados en el negocio minero. Y también identificar variables que predicen la intención de rotación. Para esto, se examinaron 150 profesionales, teniendo en cuenta la variable de satisfacción laboral con dos factores (externo e interno), la variable de compromiso organizacional en tres dimensiones (participación en el compromiso emocional, compromiso normativo y compromiso permanente), y la variable de intención de rotación. El resultado muestra que existe una relación significativa y negativa entre la intención de rotación de los empleados y los factores externos e internos de satisfacción laboral. Por otra parte, no hubo una correlación significativa entre el compromiso organizacional tridimensional (emocional, normativo y continuo) y la intención de rotación de empleados. Y la única variable que predice la disposición a cambiar de trabajo son los factores intrínsecos de la satisfacción laboral. De esta forma, una vez recibidos los resultados, se propone un plan de mejora interna con el objetivo de optimizar la satisfacción laboral, minimizando así la intención de rotar y evitando la pérdida de talento, lo que se traduce en costes más elevados para la organización. Los autores Meyer y Allen (1991) expresan que el compromiso normativo: Involucra persistir por efectuar con un deber moral de correlación. Este tipo de compromiso hace informe a la simpatía del empleado con la institución que se basa en un sentido y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber. Se puede decir que al igual que los demás tipos de compromisos el compromiso se relaciona de manera estrecha con la intención de la rotación del personal en las diferentes empresas.

En la tabla 6 según el **objetivo general** nos muestra que el coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, es de 0.581, esto señala que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman y tabla 11 nos muestra que la significancia para la variable compromiso organizacional y rotación del personal es de 0,000, por lo tanto, siendo  $0,000 > 0.05$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por ello se toma la decisión de que, si existe

correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la rotación del personal en la empresa ECONSTOP Huaraz, 2021. Los resultados se corroboran con los de Mariño (2019) en Trujillo. El objetivo de este estudio fue determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de una compañía de telecomunicaciones de la región norte del Perú. Los resultados del estudio son que el compromiso emocional y las normas son un circuito de retroalimentación con la intención de pivotar hacia el cambio; muestra que el trabajador no está emocionalmente involucrado con su centro de trabajo y no tiene ningún grado de reciprocidad con el centro de trabajo donde no están recibiendo el salario de capacitación y entrenamiento que la empresa puede otorgarles. También muestra que el compromiso continuo está inversamente relacionado con que se perciba que los empleados tienen pocas posibilidades de alcanzar nuevos puestos de trabajo, en consecuencia, su implicación evita costes económicos, de tiempo y de esfuerzo. En otras palabras, hay beneficios de continuar trabajando y muchos de los costos y/o pérdidas que pueden estar vinculados con irse. Por lo tanto, el grado de compromiso organizacional que indican los empleados con su compañía es bajo con un nivel de representatividad del 80%; y alta tasa de rotación de empleados del 80%. Por lo tanto, el compromiso general con la organización es BAJO y la intención de rotación es ALTA para esta compañía de telecomunicaciones. También se corrobora con los de A nivel nacional Gil y Anaya (2020) en Chiclayo. Este estudio examinó el compromiso de una organización y su impacto en las intenciones de rotación de empleados. El objetivo del estudio es realizar la evaluación del impacto del compromiso organizacional en la intención de rotación de empleados en las tiendas de autoservicio Super Chiclayo realizado en el año 2019. El estudio ha aplicado un enfoque cuantitativo aplicado a nivel de explicación, asimismo emplearon dos cuestionarios (con un total de 28 preguntas) a 50 empleados. Se utilizaron las herramientas de Meyer y Allen del año 1990 para realizar la medición del compromiso organizacional y las herramientas de Mobley, Horner y Hollingsworth establecidas en el año 1978 para determinar la intención de rotación de personal. Se halló que el compromiso organizacional influyó en la intención de rotar el personal de los supermercados en Super Chiclayo 2019. Con estos resultados, la organización debe valorar a sus colaboradores y desarrollar estrategias que permitan a las organizaciones aumentar su participación y su deseo de dejar la empresa. Además, es importante recalcar que según Los autores

Meyer y Allen (1991) mencionan que el compromiso se divide en tres componentes importantes:

El compromiso Afectiva: Definiendo que es el apego exaltado del colaborador hacia la compañía, adquiriendo a modo de resultado la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y perspectivas que el trabajador siente.

El compromiso de continuación: Que es un factor positivo si restringir el cambio significa la estabilidad en el prestador del servicio y teniendo como consecuencia de la alteración de tiempo y voluntad de persona tiene por su continuación en la empresa y que despararramaría si abandona el trabajo. El compromiso Normativo: involucra persistir por efectuar con un deber moral de correlación. Este tipo de compromiso hace informe a la simpatía del empleado con la institución que se basa en un sentido y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber.

Se puede reflexionar el compromiso organizacional y la rotación del personal guardan estrecha relación tanto en los resultados de la presente investigación como en los antecedentes y concepto teórico donde en todos los casos los compromisos de los trabajadores influyen en la rotación del personal.

## VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que el compromiso afectivo tiene una correlación de tipo positiva moderada con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021. Con un indicador rho de spearman de 0.422. Por qué los trabajadores en su gran mayoría estarían muy felices de trabajar por mucho tiempo en esta empresa, asimismo se sientes muy identificados y vinculados afectivamente con la organización.
- Se determinó que existe relación positiva y significativa el compromiso de continuidad se relaciona con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021, con un nivel de correlación de 0.551, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman. Porque los trabajadores están convencidos de acuerdo a la encuesta que es conveniente para ellos seguir por un tiempo prolongado en la empresa y no ven con buenos ojos un cambio.
- Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el compromiso normativo con la rotación del personal en la empresa ECONSTOP, Huaraz 2021. Con un grado de 0.534, esto indica que existe una correlación positiva moderada según la rho de spearman. Por qué los trabajadores encuestados respondieron que existen principios tales como la lealtad que son predominantes para mantenerse en el centro de trabajo.
- Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la rotación de personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021, con un nivel Rho de Spearman de 0,581. Por en su mayoría los colaboradores mencionan que reciben el respeto que merecen por parte de sus compañeros y superiores, donde los principios y valores de los 3 componentes del compromiso organizacional hacen que bien los trabajadores se retiren o permanezcan en una empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Para incrementar el grado de compromiso afectivo y estándares, se propone desarrollar talleres motivacionales para cada grupo de trabajadores, según situación laboral, estado civil y antigüedad, para que con ello los trabajadores se sientan identificados con la organización.
- Para fortalecer el compromiso de continuidad se debe implementar mecanismos tales como: Incrementos salariales, rotaciones de puestos de trabajo internos, asensos laborales, entre otros, para que así los trabajadores tengan la intención de continuar por tiempo prolongado en la organización.
- Se debe mejorar el compromiso normativo de los trabajadores incorporando en la política de la organización principios sobre: La lealtad, responsabilidad, honestidad, entre otros valores. Para que los trabajadores tengan normas básicas que deberán cumplir para mejorar el compromiso normativo
- Para mejorar el compromiso organizacional y la rotación de personal se recomienda aplicar políticas de recursos humanos que favorezcan una relación cercana y normalizada de los colaboradores con la empresa. Esto se puede lograr a través de la implementación de: Programas de capacitación continua, mejora salarial, implementación de valores a la cultura organizacional, para así mejorar las relaciones con los empleados y consecuentemente obtener beneficios para la organización.

## REFERENCIAS

- Aliaga Huali, R. L. (2019). *Factores que influyen en la rotación de personal caso empresa Avecitas*. Huancayo: Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV\\_FCE\\_308\\_Aliaga\\_Huali\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf).
- Andadre Rivas, D. M. (2018). *Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada*. Quito: Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6447/1/T2757-MDTH-AndradelInfluencia.pdf>.
- Arce García, M. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco*. México: ¿Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TEISIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1>.
- Carranza Rodriguez, F. J. (2020). *Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019*. Lima.
- Castillo Smith, E. J., & Sabando Unda, J. M. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur*. Ecuador: Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PREECO-ADM-449.pdf>.
- Castro Rodríguez, F. G., & Ramón Brito, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria*. Lima: Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2900/1/2017\\_CastroRodriguez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2900/1/2017_CastroRodriguez.pdf).
- De la Puente Ruíz, A. L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: ¿Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Fernández Luque, A. C. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial*. Lima: ¿Recuperado de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15975/FERN%C3%81NDEZ\\_LUQUE\\_ANALISIS\\_DE\\_LA\\_RELACION\\_ENTRE\\_EL\\_CLIMA\\_LABORAL\\_Y\\_LA\\_INTENCION\\_DE\\_ROTACION\\_DE\\_LOS\\_TRABAJADORES\\_DE\\_UNA\\_EMPRESA\\_INSDUSTRIAL.pdf?sequence=1?](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15975/FERN%C3%81NDEZ_LUQUE_ANALISIS_DE_LA_RELACION_ENTRE_EL_CLIMA_LABORAL_Y_LA_INTENCION_DE_ROTACION_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_UNA_EMPRESA_INSDUSTRIAL.pdf?sequence=1?)
- Loza Ancco, D. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa*. Arequipa: Recuperado de

- <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Macedo Barreto, J. (2019). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz*. Huaraz.
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). *Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla*. Colombia: Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905-Texto%20del%20art%3%adculo-62353-2-10-20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Quispe Rupaylla, F. (2021). *La rotación de personal y la productividad en la empresa inversiones Jalisco S.A.C.* Lima: ¿Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1309/QUISEP%20RUPAYLLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rios Seijas, V. P. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. Lima: Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12960>.
- Rodriguez Rojas, J. L. (2019). *Análisis del compromiso organizacional y su relación con la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa JP Logística S.A.C., Lurigancho*. Lima.
- Rojas Espinoza, V. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín*. Tarapoto: Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas\\_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Salvador Moreno, J. E. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*. Ecuador: Recuperado de <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1107>.
- Seminario Vigil, S. E. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail*. Lima: Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/62201/Seminar;jsessionid=C8C8B0DE31BCAFF6A9EED4DCD2EFE011?sequence=5>.

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de la Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional son aquellas actitudes de los empleados que demuestran su agrado de ser parte de la organización a la que pertenecen. La actitud es de gran valor para saber que son personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general (Arias, 2001)	La variable será medida a partir de las puntuaciones obtenidas en la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ECONSTOP.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Satisfacción de necesidades. Estabilidad.	
			Compromiso normativo	Obligación. Lealtad. Bienestar.	

**Fuente:** Elaboración Propia.



*Operacionalización de la variable 2.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 2: Rotación del personal</b>	La rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. (Macario, 2018)	La variable será medida a partir de las puntuaciones obtenidas en la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ECONSTOP.	Factores Organizacionales	Presión de trabajo. Opiniones. Respeto superiores y compañeros. Apoyo adecuado Seguridad laboral	Intervalo
			Factores Personales	Accesibilidad. Puesto de trabajo. Estabilidad económica. Trato justo. Personalidad.	
			Factor Mercado Laboral	Ascenso laboral. Perspectivas de empleo. Salario Búsqueda de trabajo. Experiencia laboral.	
			Satisfacción laboral	Materiales y equipos. Desempeño a gusto. Comunicación. Reconocimiento Trabajo de calidad.	

**Fuente:** Elaboración Propia.

## Anexo 2: Instrumento

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
<b>Indicadores de la Dimensión Afectiva</b>						
01	Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa					
02	Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.					
03	Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.					
04	Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.					
05	Me siento parte de la familia en esta empresa.					
06	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.					
07	El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
08	Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa					
<b>Indicadores de la Dimensión de Continuidad</b>						
09	Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro					
10	Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.					
12	Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.					
13	En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.					
14	Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
15	Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar.					
16	Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.					
17	Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.					
<b>Indicadores de la Dimensión Normativo</b>						
18	Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.					
19	Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa.					

20	Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado					
21	Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.					
22	Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.					
23	Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en una empresa durante toda su vida.					
24	Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.					
<b>ROTACIÓN DEL PERSONAL</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>						
01	Trabajo en un ambiente con mucha presión.					
02	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.					
03	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.					
04	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.					
05	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.					
<b>FACTORES PERSONALES</b>						
06	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.					
07	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.					
08	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.					
09	Soy tratado de manera justa en el trabajo.					
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad					
<b>FACTOR MERCADO LABORAL</b>						
11	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.					
12	Mis perspectivas de empleo son amplias.					
13	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.					
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.					
15	Tengo experiencia en este mercado laboral.					
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
16	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.					
17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.					
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.					
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.					

**Fuente:** Elaboración Propia.

## **Anexo 3: Validez y Confiabilidad del Instrumento**



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**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 PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en administración de negocios -MBA**

**AUTOR:**

**Br. Jhanol René Mariño Pereda**

**ASESOR:**

**Dr. Carlos Hugo Luna Rioja**

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gerencias Funcionales

**PERÚ – 2019**

### FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda	No concuerda
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	X	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	X	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	X	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	X	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	X	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.		X
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	X	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	X	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	X	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	X	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS / MEJORA
Debe asegurarse aplicar la encuesta a una muestra representativa de profesionales, informando el alcance del presente estudio.	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA	FIRMA
Mg. Omar Alfredo Rojas Sipirán	
Experto N°	
PROFESION:	Lic. Administración
GRADO:	Magister
ESPECIALIDAD:	Dirección de Empresas
LINEA DE INVESTIGACION:	Recursos Humanos


### FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los items considerados.

Items	Si concuerda	No concuerda
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	S	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	S	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	S	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	S	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	S	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS / MEJORA
—	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA	FIRMA
Carranza Villa Fredy Alexis	
Experto N°	
PROFESION: Economista	
GRADO: Doctor	
ESPECIALIDAD: Gestión Pública	
LINEA DE INVESTIGACION:	Recursos Humanos




### FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR:	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta; marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Items	Si concuerda	No concuerda
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	Si	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	Si	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	Si	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	Si	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	Si	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.	Si	N
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	Si	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	Si	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	Si	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	Si	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS / MEJORA
<i>Ninguna</i>	<i>—</i>

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA	FIRMA
<i>Vergara Castillo, Segundo Manuel</i>	
Experto N°	
PROFESION:	<i>Administrador</i>
GRADO:	<i>Maestro</i>
ESPECIALIDAD:	<i>Recurso Humano / Calidad / MK</i>
LINEA DE INVESTIGACION:	<i>Recurso Humanos</i>

*Tabla 5 Validez de los instrumentos de recolección de datos.*

ESPECIALISTA/EXPERTO	GRADO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
OMAR ROJAS SIPIRAN	MAGISTER	RECURSOS HUMANOS
SEGUNDO VERGARA CASTILLO	MAGISTER	RECURSOS HUMANOS
FREDY CARRANZA VILLA	DOCTOR	GESTION PUBLICA

Fuente: Elaboración propia

El análisis de confiabilidad y valides a través de una muestra piloto de 20 trabajadores, para cada variable donde se obtuvo los siguientes resultados de coeficiente de confiabilidad.

*Tabla 6 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para compromiso organizacional.*

COMPROMISO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	24

Fuente: Elaboración propia.

*Tabla 7 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para intención de rotación*

INTENCION DE ROTACION	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.939	23

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Validez de Instrumento matriz.



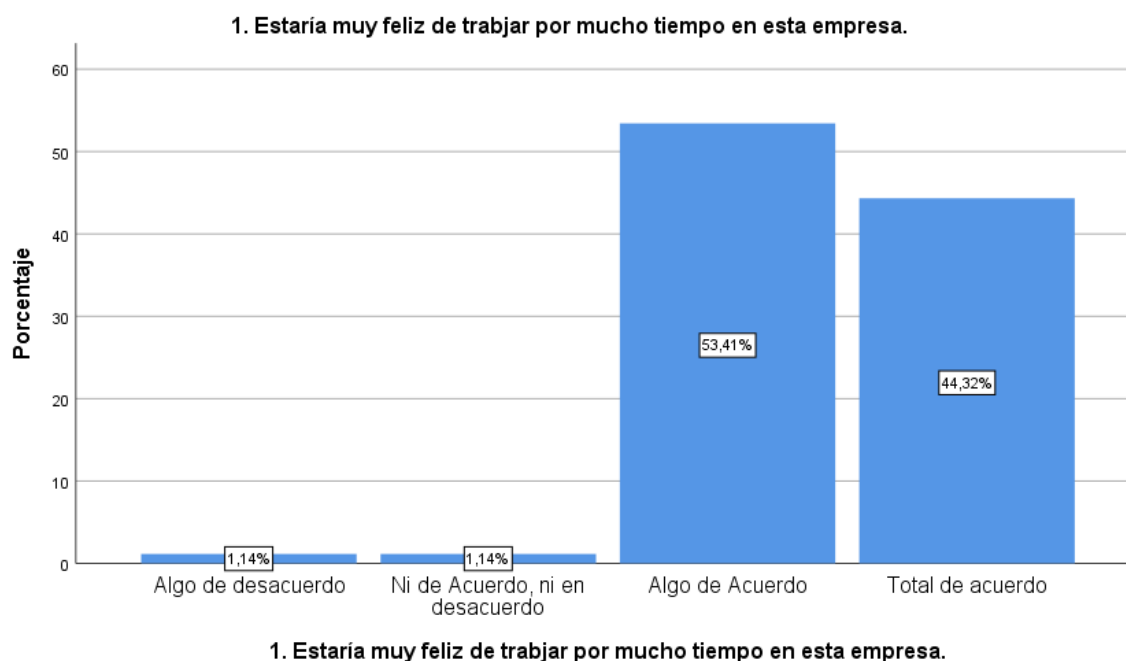
a) Análisis descriptivo de los resultados de la variable 1.

**Tabla 8.** Resultados de la dimensión afectiva.

1. Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
Válido				
Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	55,7
Total de acuerdo	39	44,3	44,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 1.** Resultado de la dimensión efectiva.



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 1.

**Interpretación:** En la tabla 11 y Figura 4, se puede apreciar con respecto a si el empleado estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa se tiene, que el 1.14% está algo en desacuerdo; el 1.14% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 53.41% está algo de acuerdo y finalmente el 44.32% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 9. Resultados de la dimensión efectiva.**

<b>2. Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
Válido Algo de Acuerdo	39	44,3	44,3	46,6
Total de acuerdo	47	53,4	53,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2. Resultados de la dimensión efectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 2.

**Interpretación:** En la tabla 12 y Figura 5, se puede apreciar con respecto a me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa se tiene, que el 2.27% esta no es ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 44.32% está algo de acuerdo; el 53.41% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 10. Resultados de la dimensión afectiva.**

3. Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	3,4
Ni de Acuerdo, ni en	1	1,1	1,1	4,5
Válido desacuerdo				
Algo de Acuerdo	44	50,0	50,0	54,5
Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3. Resultados de la dimensión afectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 3.

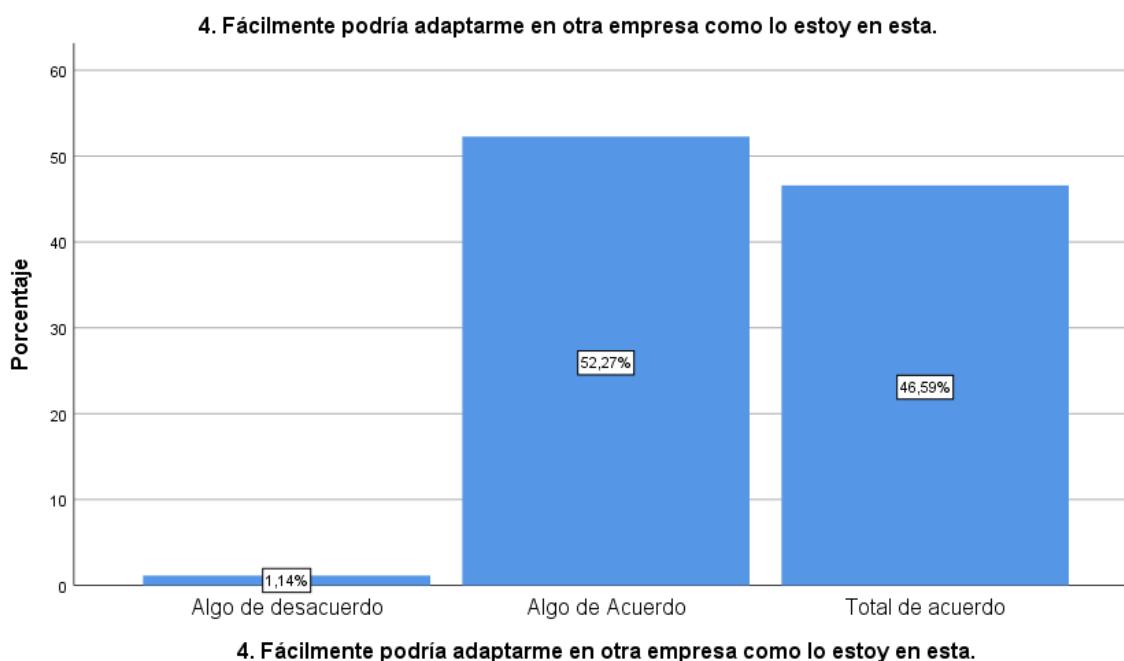
**Interpretación:** En la tabla 13 y Figura 6, se puede apreciar con respecto a siento los problemas de esta empresa como si fueran míos se tiene, que el 2.27% está en total desacuerdo; el 1.14% está algo de desacuerdo; el 1.14% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 50.0% está algo de acuerdo y finalmente el 45.45% está en total acuerdo.

**Tabla 11. Resultados de la dimensión afectiva.**

<b>4. Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	46	52,3	53,4
	Total de acuerdo	41	46,6	100,0
	Total	88	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4. Resultados de la dimensión afectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 4.

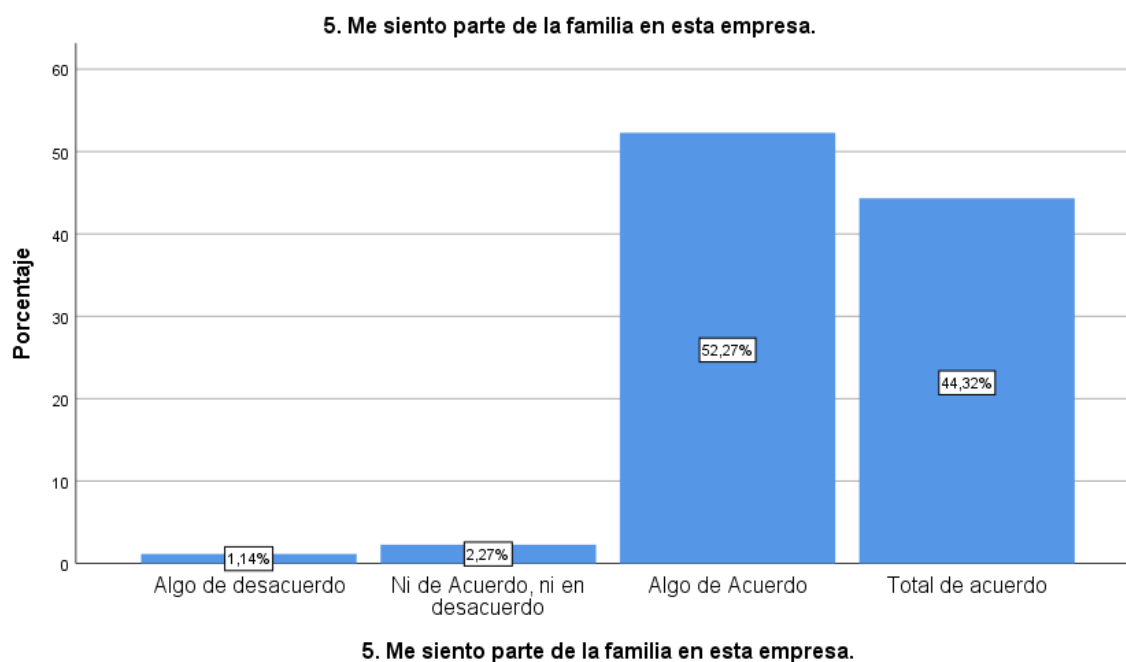
**Interpretación:** En la tabla 14 y Figura 7, se puede apreciar con respecto a fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta se tiene, que el 1.14% está algo desacuerdo; el 52.27% esta algo de acuerdo; finalmente el 46.59% está en total acuerdo.

**Tabla 12. Resultados de la dimensión afectiva.**

<b>5. Me siento parte de la familia en esta empresa.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	3,4
Válido				
Algo de Acuerdo	46	52,3	52,3	55,7
Total de acuerdo	39	44,3	44,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5. Resultados de la dimensión afectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 5.

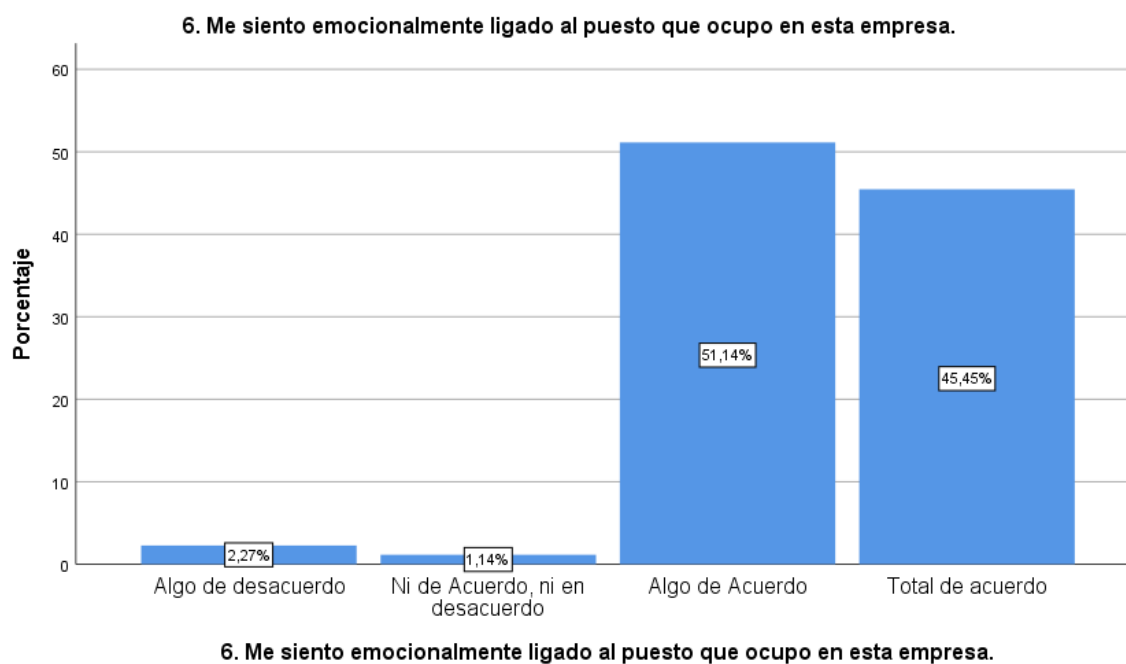
**Interpretación:** En la tabla 15 y Figura 8, se puede apreciar con respecto a me siento parte de la familia en esta empresa, que el 1.14% está algo desacuerdo; el 2.27% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 52.27% esta algo de acuerdo; finalmente el 44.32% está en total acuerdo.

**Tabla 13. Resultados de la dimensión afectiva.**

<b>6. Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Algo de desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	3,4
Algo de Acuerdo	45	51,1	51,1	54,5
Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6. Resultados de la dimensión afectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 6.

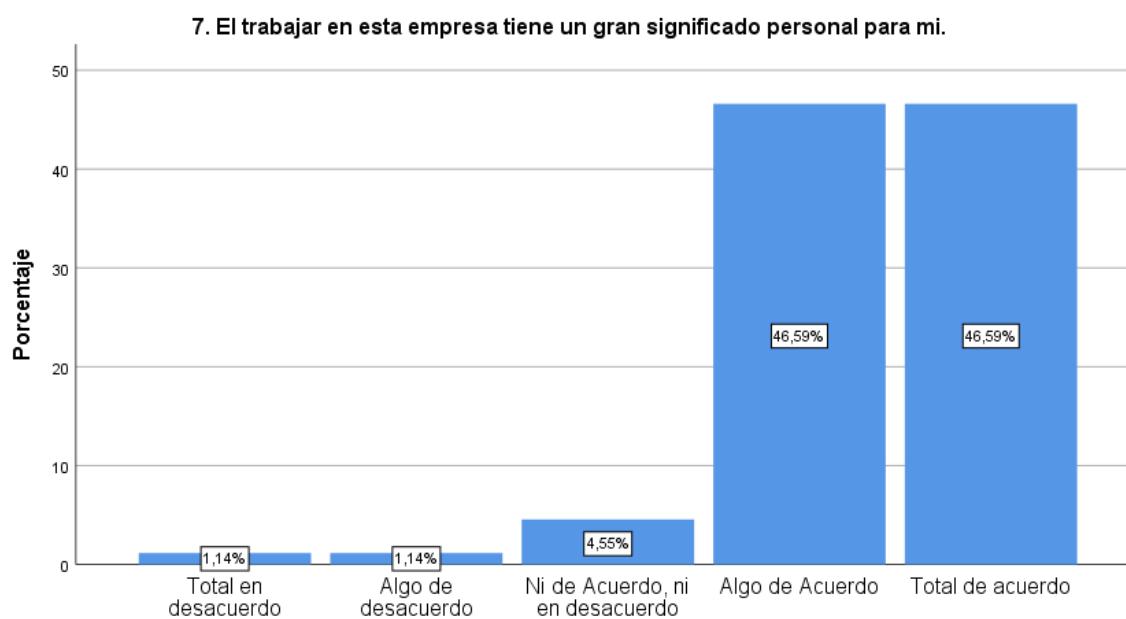
**Interpretación:** En la tabla 16 y Figura 9, se puede apreciar con respecto a me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa, que el 2.27% está algo desacuerdo; el 1.14% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 51.14% esta algo de acuerdo; finalmente el 45.45% está en total acuerdo.

**Tabla 14. Resultados de la dimensión afectiva.**

<b>7. El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
Ni de Acuerdo, ni en	4	4,5	4,5	6,8
Válido desacuerdo				
Algo de Acuerdo	41	46,6	46,6	53,4
Total de acuerdo	41	46,6	46,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7. Resultados de la dimensión afectiva.**



**7. El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.**

**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 7.

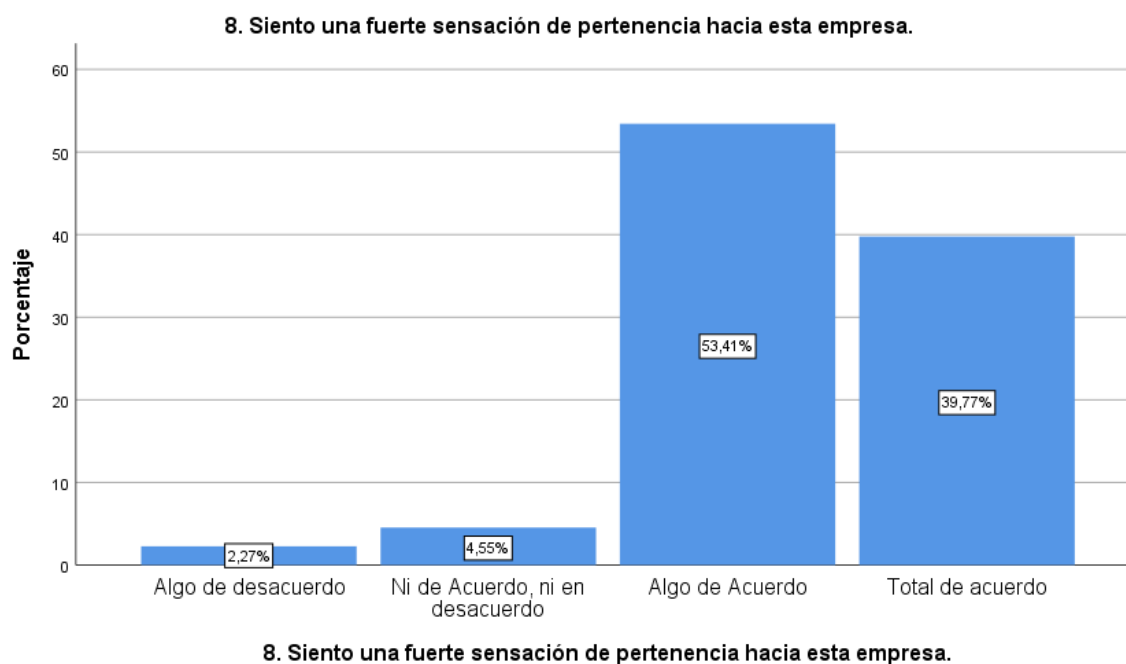
**Interpretación:** En la tabla 17 y Figura 10, se puede apreciar con respecto a: El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí, que el 1.14% está en total desacuerdo; el 1.14% esta algo de acuerdo; el 4.55% no está ni acuerdo, ni en desacuerdo; el 46.59% esta algo de acuerdo; finalmente el 46.59% está en total acuerdo.

**Tabla 15. Resultados de la dimensión afectiva.**

<b>8. Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	4	4,5	4,5	6,8
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	60,2
	Total de acuerdo	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8. Resultados de la dimensión afectiva.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 8.

**Interpretación:** En la tabla 18 y Figura 11, se puede apreciar con respecto a: Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa que, el 2,57% está en total desacuerdo; el 4,55% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 53,41% está algo de acuerdo; finalmente el 39,77% está en total acuerdo.



**Tabla 16. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>9. Me preocupa lo que podría pasar si renunció a mi trabajo sin haber conseguido otro.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	5,7
Válido				
Algo de Acuerdo	50	56,8	56,8	62,5
Total de acuerdo	33	37,5	37,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 9.

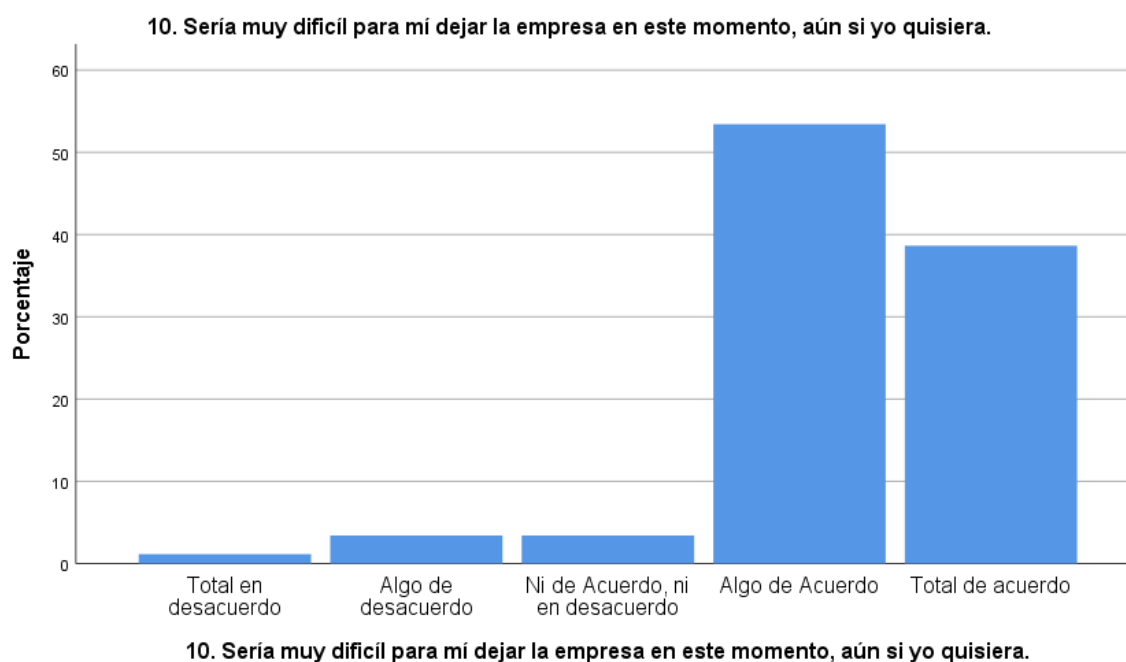
**Interpretación:** En la tabla 19 y Figura 12, se puede apreciar con respecto a: Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 1.1% está algo de desacuerdo, el 3.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 56.8% está algo de acuerdo y finalmente el 37.5% esta total de acuerdo.

**Tabla 17. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>10. Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	4,5
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	8,0
Válido				
Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	61,4
Total de acuerdo	34	38,6	38,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 10.

**Interpretación:** En la tabla 20 y Figura 13, se puede apreciar con respecto a: Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, el 1.1% está en total desacuerdo, el 3.4% está algo de desacuerdo, el 3.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo y finalmente el 38.6% esta total de acuerdo.

**Tabla 18. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>11. Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	4,5
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	6,8
Válido				
Algo de Acuerdo	46	52,3	52,3	59,1
Total de acuerdo	36	40,9	40,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 11. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 11.

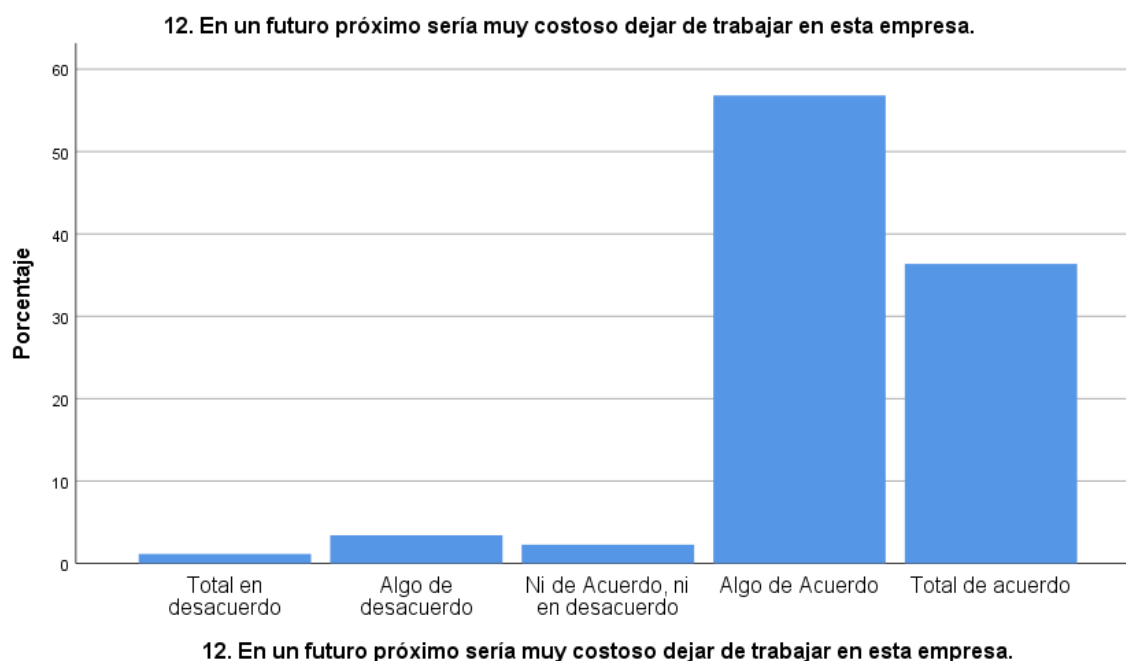
**Interpretación:** En la tabla 21 y Figura 14, se puede apreciar con respecto a: Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa, el 1.1% está en total desacuerdo, el 3.4% está algo de desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52.3% está algo de acuerdo y finalmente el 30.9% esta total de acuerdo.

**Tabla 19. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>12. En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	4,5
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	6,8
	Algo de Acuerdo	50	56,8	56,8	63,6
	Total de acuerdo	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 12.

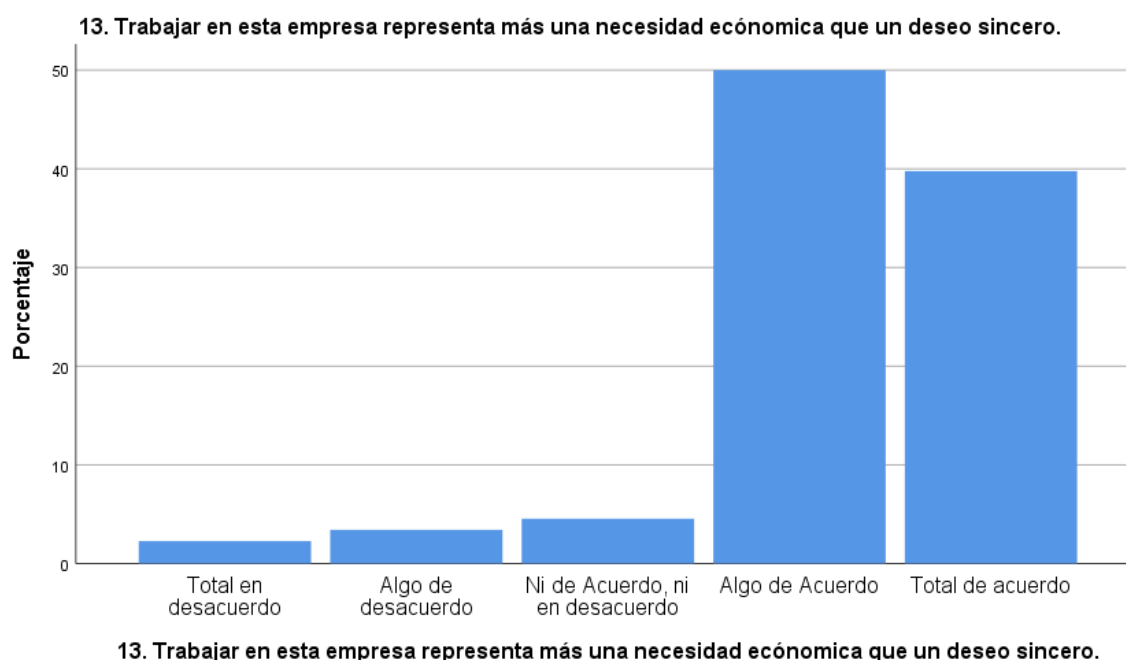
**Interpretación:** En la tabla 22 y Figura 15, se puede apreciar con respecto a: En un futuro próximo sería muy costoso deja de trabajar en esta empresa, el 1.1% está en total desacuerdo, el 3.4% está algo de desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 56.8% está algo de acuerdo y finalmente el 36.4% esta total de acuerdo.

**Tabla 20. Resultados de la dimensión continuidad.**

13. Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	5,7
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	4	4,5	4,5	10,2
	Algo de Acuerdo	44	50,0	50,0	60,2
	Total de acuerdo	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 13.

**Interpretación:** En la tabla 23 y Figura 16, se puede apreciar con respecto a: Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero, el 2.3% está en total desacuerdo, el 3.4% está algo de desacuerdo, el 4.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 50.0% está algo de acuerdo y finalmente el 39.8% esta total de acuerdo.

**Tabla 21. Resultados de la dimensión continuidad.**

**14. Permanezco en esta empresa por falta de otras alternativas en donde trabajar.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Algo de desacuerdo	2	2,3	2,3	3,4
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	6,8
Válido Algo de Acuerdo	46	52,3	52,3	59,1
Total de acuerdo	36	40,9	40,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 14. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 14.

**Interpretación:** En la tabla 24 y Figura 17, se puede apreciar con respecto a: Permanezco en esta empresa por falta de otras alternativas en donde trabajar que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 2.3% está algo de desacuerdo, el 3.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52.3% está algo de acuerdo y finalmente el 40.9% esta total de acuerdo.

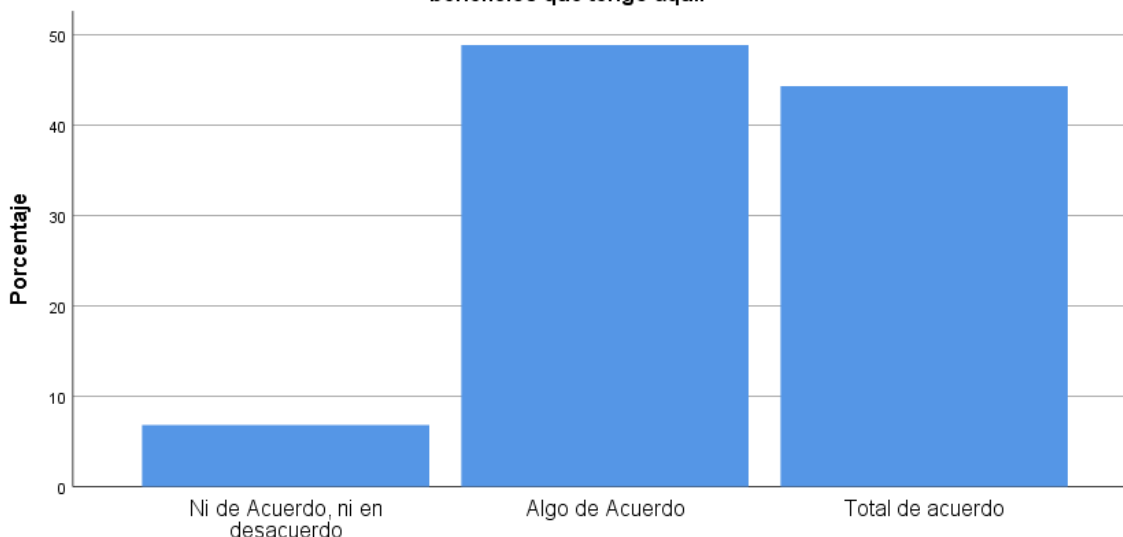
**Tabla 22. Resultados de la dimensión continuidad.**

15. Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	6	6,8	6,8	6,8
Válido	Algo de Acuerdo	43	48,9	48,9	55,7
	Total de acuerdo	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 15. Resultados de la dimensión continuidad.**

15. Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.



15. Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.

**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 15.

**Interpretación:** En la tabla 25 y Figura 18, se puede apreciar con respecto a: Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí que, el 6.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48.9% está algo de acuerdo y finalmente el 44.3% esta total de acuerdo.

**Tabla 23. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>16. Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	5,7
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	9,1
	Algo de Acuerdo	43	48,9	48,9	58,0
	Total de acuerdo	37	42,0	42,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 16. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 16.

**Interpretación:** En la tabla 26 y Figura 19, se puede apreciar con respecto a: Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar que, el 2.3% está en total desacuerdo, el 3.4% está algo de desacuerdo, el 3.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48.9% está algo de acuerdo y finalmente el 42.0% esta total de acuerdo.



**Tabla 24. Resultados de la dimensión continuidad.**

<b>17. Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	5,7
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	59,1
	Total de acuerdo	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 17. Resultados de la dimensión continuidad.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 17.

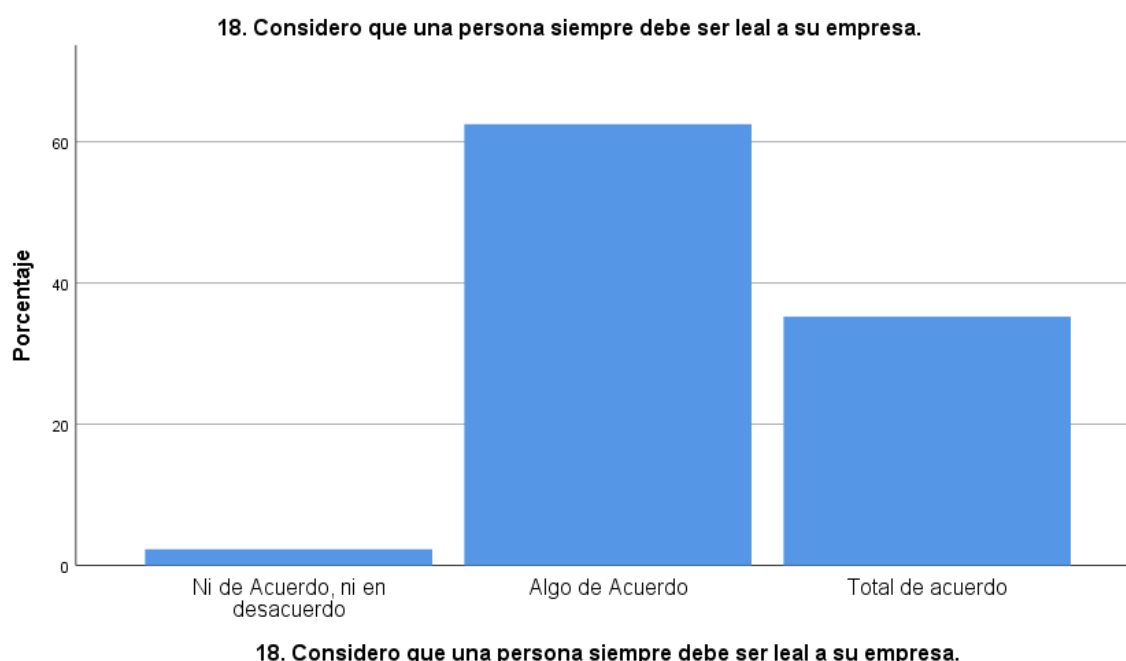
**Interpretación:** En la tabla 27 y Figura 20, se puede apreciar con respecto a: Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia que, el 2.3% está en total desacuerdo, el 3.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo y finalmente el 40.9% esta total de acuerdo.

**Tabla 25. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

<b>18. Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
Válido	Algo de Acuerdo	55	62,5	62,5	64,8
	Total de acuerdo	31	35,2	35,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 18. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 18.

**Interpretación:** En la tabla 28 y Figura 21, se puede apreciar con respecto a: Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa que, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 62.5% está algo de acuerdo y finalmente el 35.2% esta total de acuerdo.

**Tabla 26. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

<b>19. Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado.</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	4,5
	Algo de Acuerdo	45	51,1	51,1	55,7
	Total, de acuerdo	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 19. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 19.

**Interpretación:** En la tabla 29 y Figura 22, se puede apreciar con respecto a: Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 1.1% está algo desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 51.1% está algo de acuerdo y finalmente el 44.3% esta total de acuerdo.

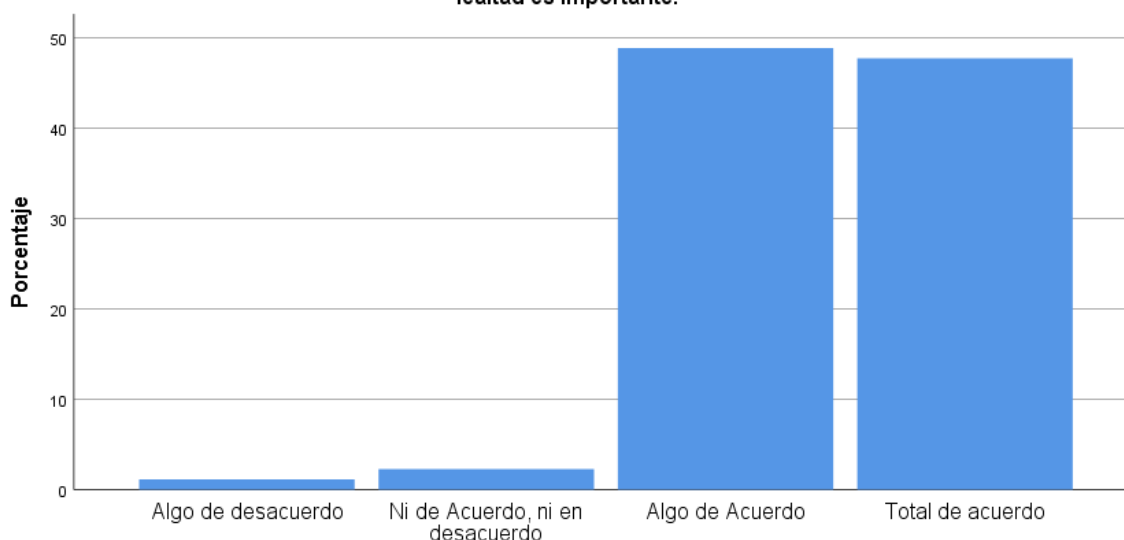
**Tabla 27. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

20. Una de las principales razones para que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	3,4
	Algo de Acuerdo	43	48,9	48,9	52,3
	Total de acuerdo	42	47,7	47,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 20. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

20. Una de las principales razones para que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.



20. Una de las principales razones para que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.

**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 20.

**Interpretación:** En la tabla 30 y Figura 23, se puede apreciar con respecto a: Una de las principales razones para que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante que, el 1.1% está algo desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48.9% está algo de acuerdo y finalmente el 47.7% esta total de acuerdo.

**Tabla 28. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

<b>21. Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	4,5
	Algo de Acuerdo	52	59,1	59,1	63,6
	Total de acuerdo	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 21. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 21.

**Interpretación:** En la tabla 31 y Figura 24, se puede apreciar con respecto a: Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 1.1% está algo desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 49.1% está algo de acuerdo y finalmente el 36.4% esta total de acuerdo.

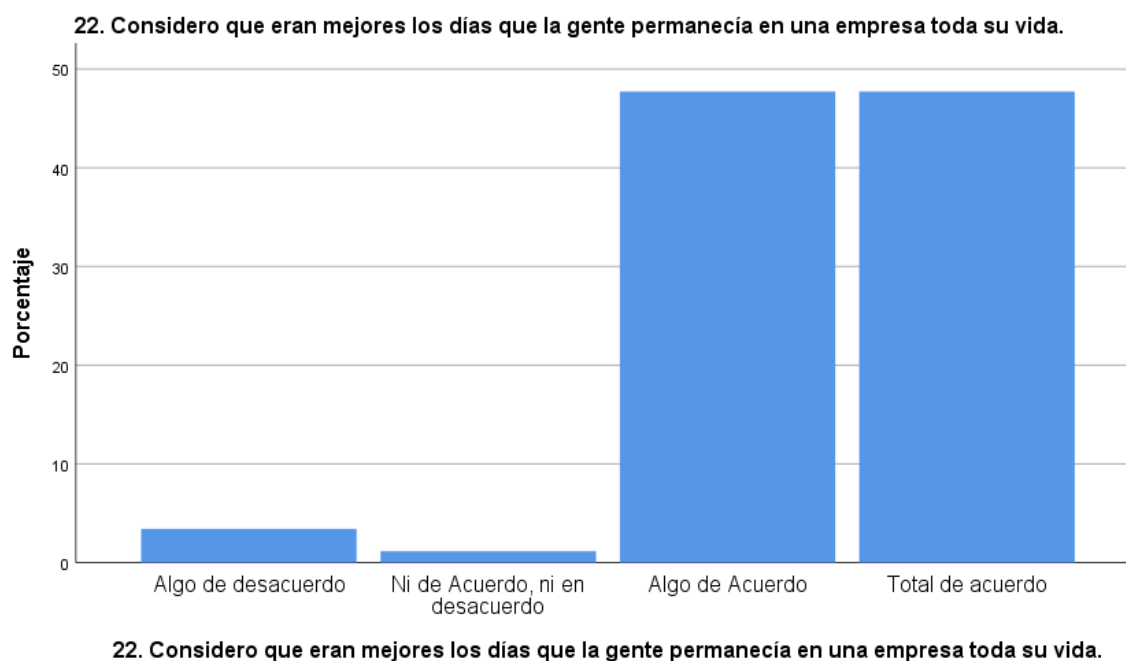
**Tabla 29. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

**22. Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en una empresa toda su vida.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	4,5
	Algo de Acuerdo	42	47,7	47,7	52,3
	Total de acuerdo	42	47,7	47,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 22. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 22.

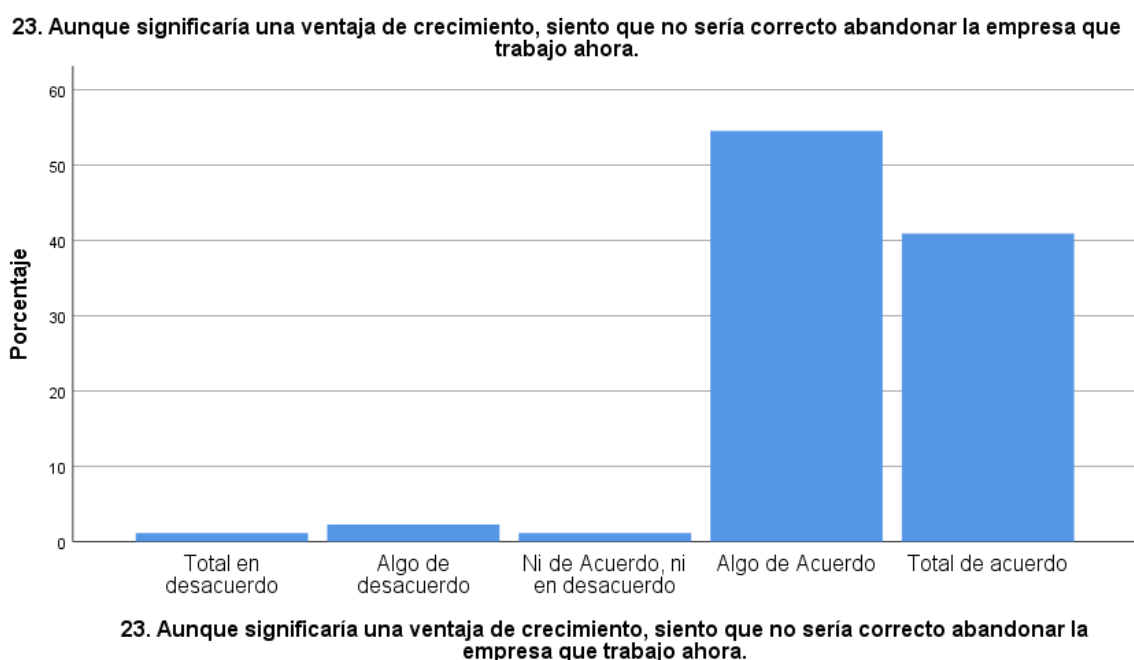
**Interpretación:** En la tabla 32 y Figura 25, se puede apreciar con respecto a: Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en una empresa toda su vida que, el 3.4% está algo desacuerdo, el 1.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 47.7% está algo de acuerdo y finalmente el 47.7% esta total de acuerdo.

**Tabla 30. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de desacuerdo	2	2,3	2,3	3,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	4,5
	Algo de Acuerdo	48	54,5	54,5	59,1
	Total de acuerdo	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 23. Resultados de la dimensión compromiso normativo.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 23.

**Interpretación:** En la tabla 33 y Figura 26, se puede apreciar con respecto a: Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora, el 1.1% está en total desacuerdo, el 2.3% está algo desacuerdo, el 1.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54.5% está algo de acuerdo y finalmente el 40.9% esta total de acuerdo.

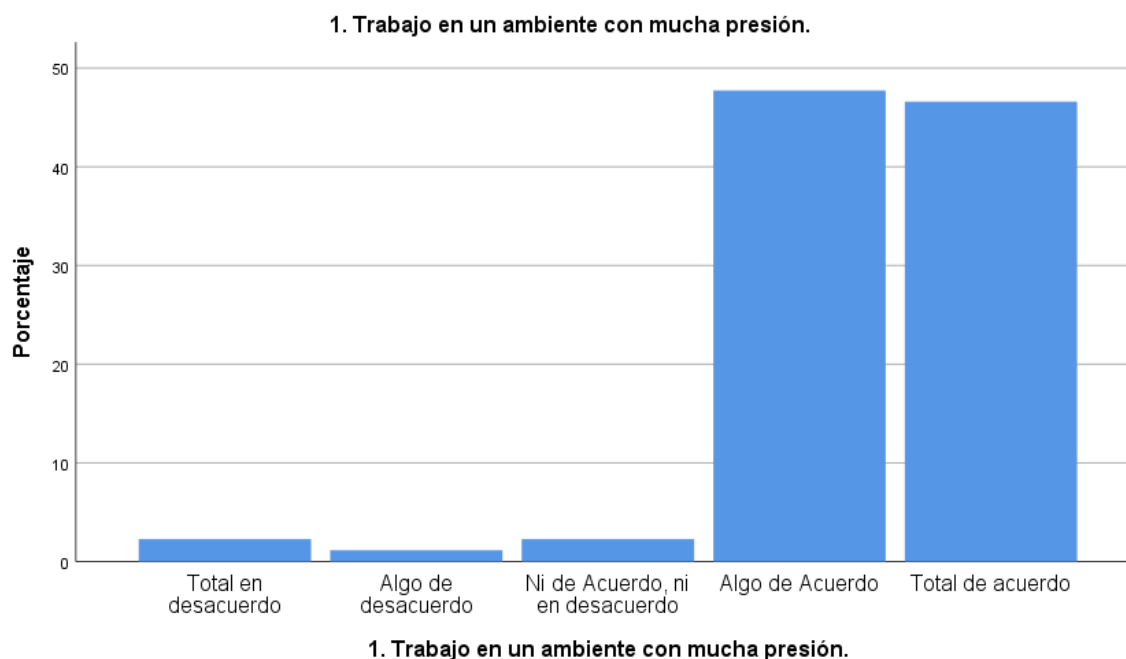
a) Análisis descriptivo de los resultados de la variable 1.

**Tabla 31.** Resultados de la dimensión factores organizacionales.

1. Trabajo en un ambiente con mucha presión.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	2	2,3	2,3
	Algo de desacuerdo	1	1,1	3,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	5,7
	Algo de Acuerdo	42	47,7	53,4
	Total de acuerdo	41	46,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 24.** Resultados de la dimensión factores organizacionales.



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 1.

**Interpretación:** En la tabla 34 y Figura 27, se puede apreciar con respecto a: Trabajo en un ambiente con mucha presión que, el 2.3% está en total desacuerdo, el 1.1% está algo desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 47.7% está algo de acuerdo y finalmente el 46.6% esta total de acuerdo.



**Tabla 32. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	3,4
	Algo de Acuerdo	37	42,0	42,0	45,5
	Total de acuerdo	48	54,5	54,5	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 25. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 2.

**Interpretación:** En la tabla 35 y Figura 28, se puede apreciar con respecto a: Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo que, el 2.3% está en algo desacuerdo, el 1.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42.0% está algo de acuerdo y finalmente el 54.5% esta total de acuerdo.

**Tabla 33. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**

**3. Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	51	58,0	58,0	59,1
	Total de acuerdo	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 26. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 3.

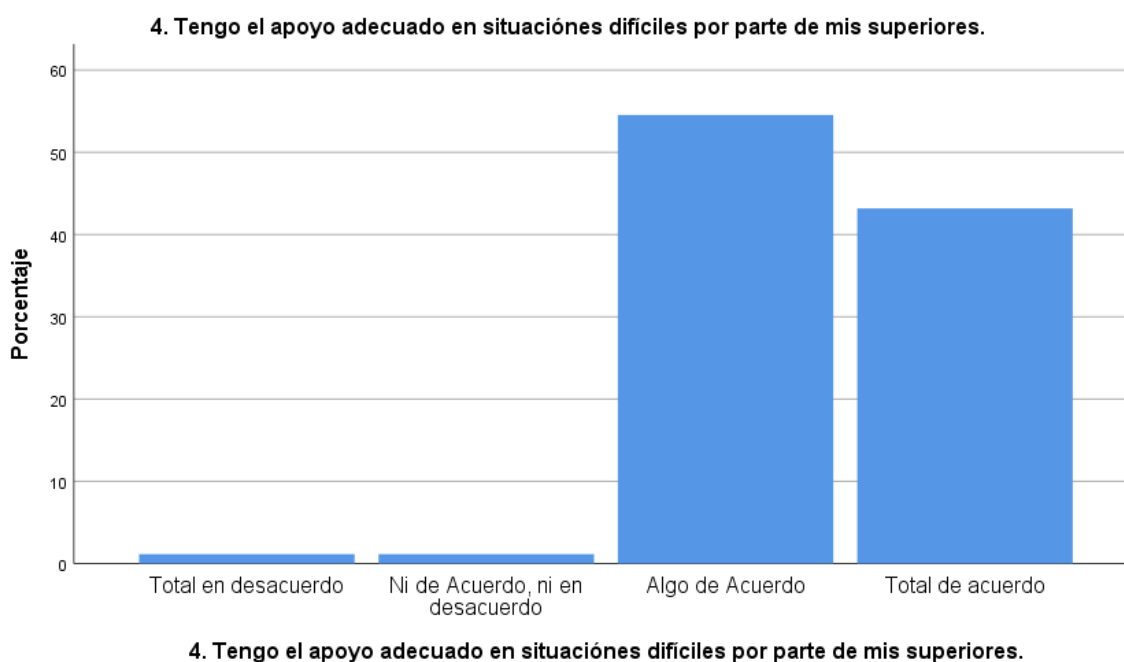
**Interpretación:** En la tabla 36 y Figura 29, se puede apreciar con respecto a: Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores que, el 1.1% está en algo desacuerdo, el 58.0% está algo de acuerdo y finalmente el 40.9% esta total de acuerdo.

**Tabla 34. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**

<b>4. Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
	Algo de Acuerdo	48	54,5	54,5	56,8
	Total de acuerdo	38	43,2	43,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 27. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 4.

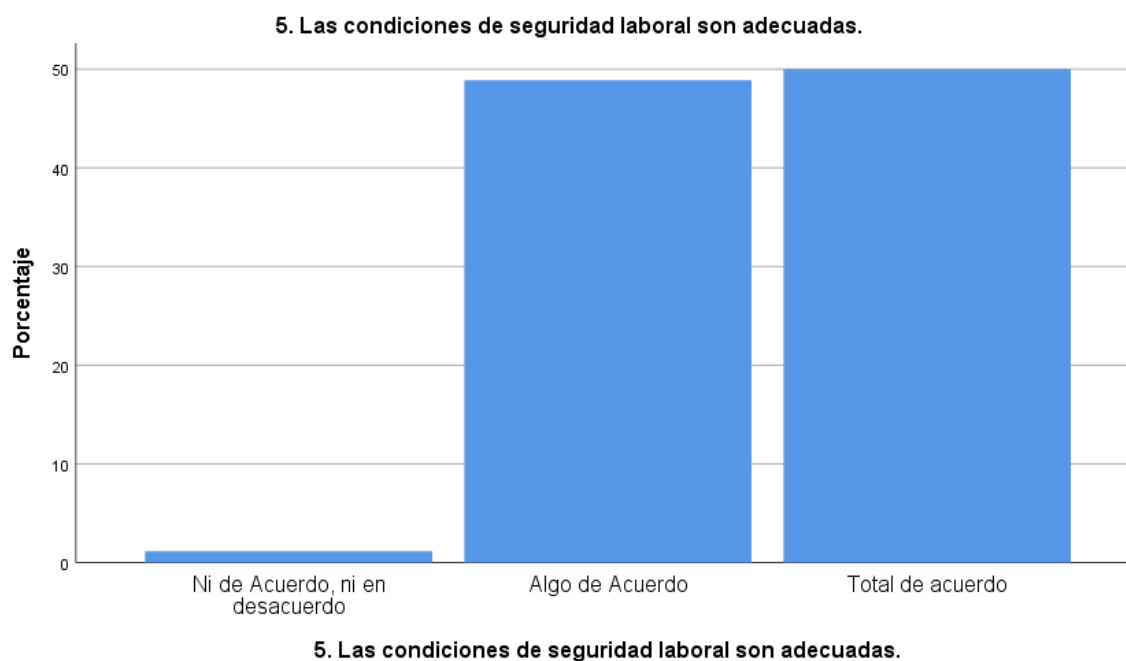
**Interpretación:** En la tabla 37 y Figura 30, se puede apreciar con respecto a: Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 1.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54.5% está algo de acuerdo y finalmente el 43.2% esta total de acuerdo.

**Tabla 35. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	43	48,9	48,9	50,0
	Total de acuerdo	44	50,0	50,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 28. Resultados de la dimensión factores organizacionales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 5.

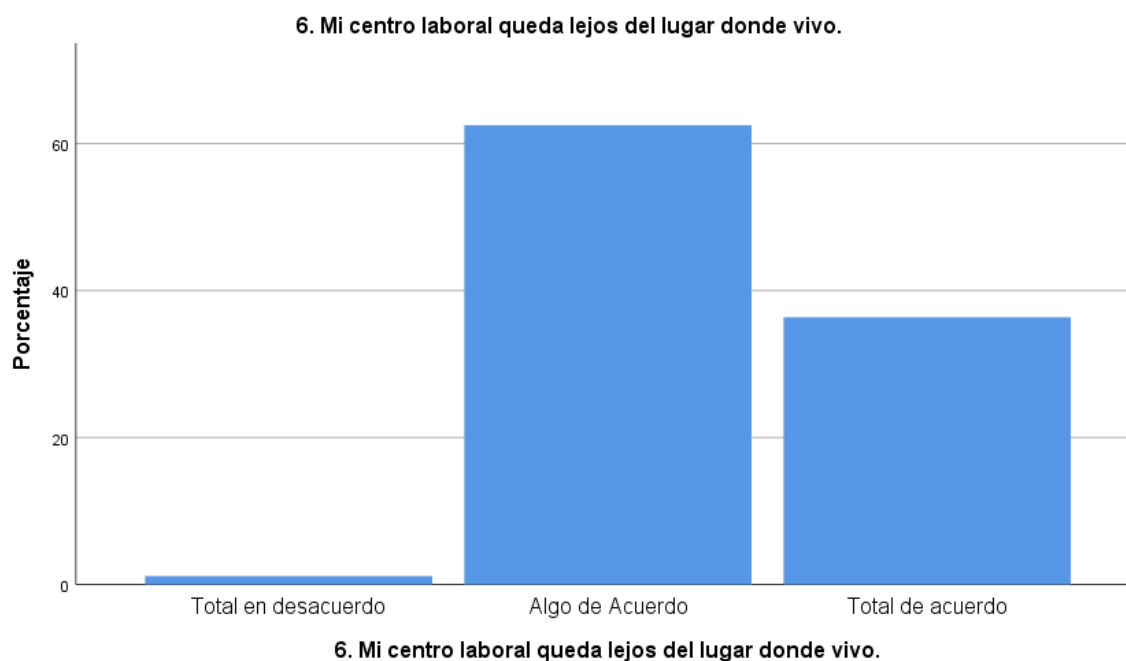
**Interpretación:** En la tabla 38 y Figura 31, se puede apreciar con respecto a: Las condiciones de seguridad laboran son adecuados que, el 1.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48.9% está algo de acuerdo y finalmente el 50.0% esta total de acuerdo.

**Tabla 36. Resultados de la dimensión factores personales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	55	62,5	62,5	63,6
	Total de acuerdo	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 29. Resultados de la dimensión factores personales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 6.

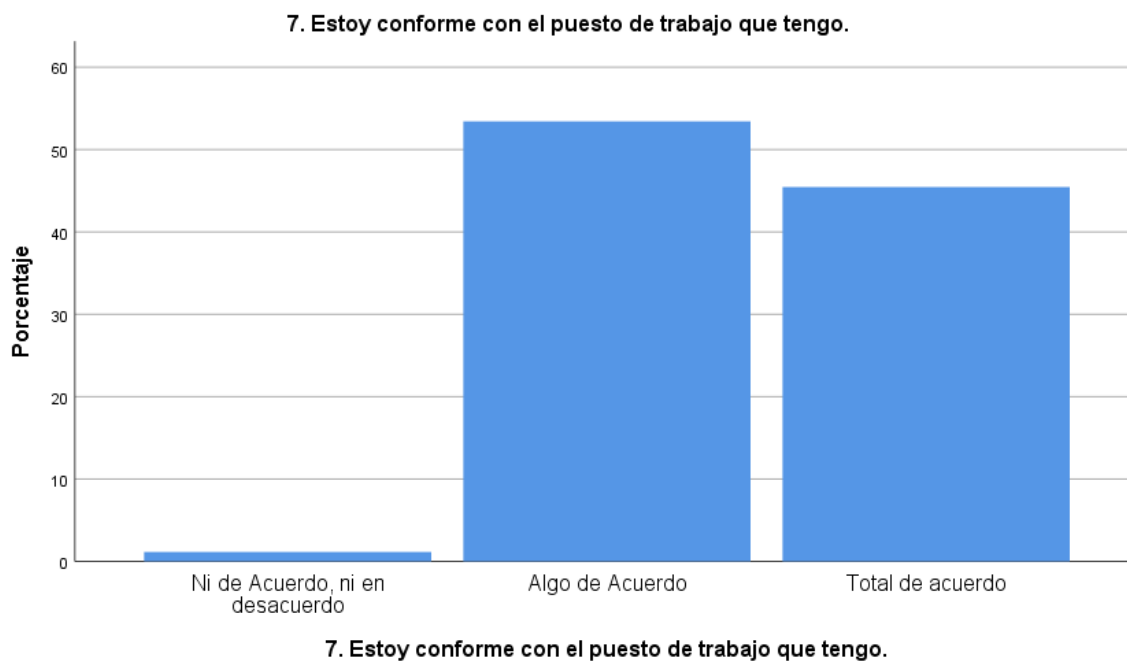
**Interpretación:** En la tabla 39 y Figura 32, se puede apreciar con respecto a: Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 62.5% está algo de acuerdo y finalmente el 36.4% esta total de acuerdo.

**Tabla 37. Resultados de la dimensión factores personales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	54,5
	Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 30. Resultados de la dimensión factores personales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 7.

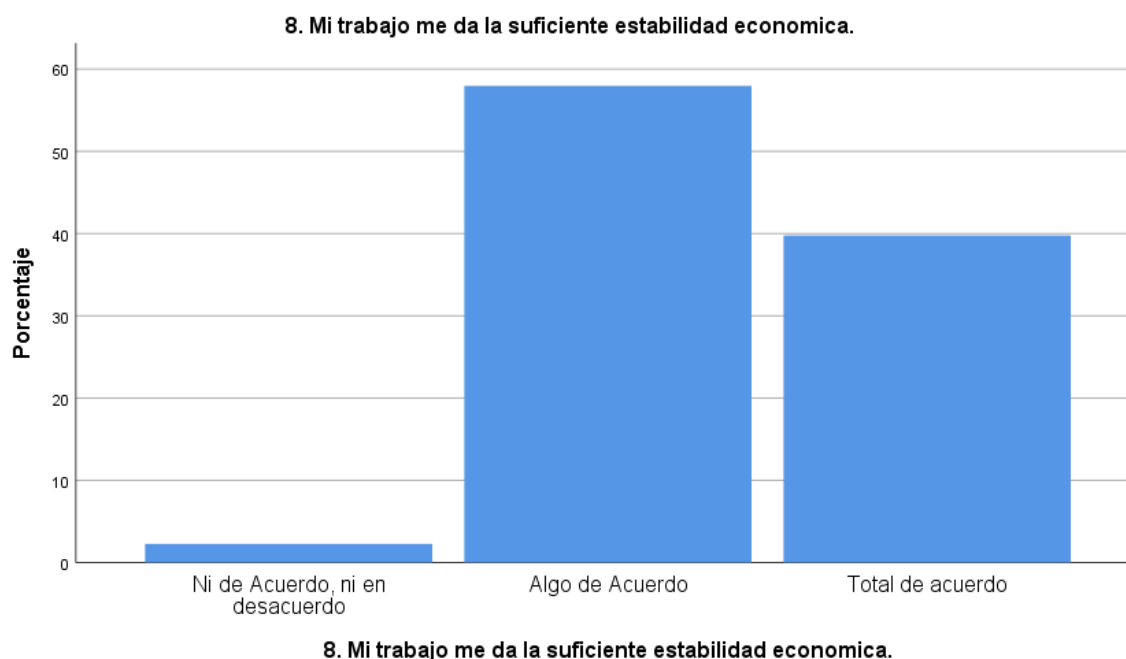
**Interpretación:** En la tabla 40 y Figura 33, se puede apreciar con respecto a: Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo que, el 1.1% no está de acuerdo, ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo y finalmente el 45.5% esta total de acuerdo.

**Tabla 38. Resultados de la dimensión factores personales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	Algo de Acuerdo	51	58,0	58,0	60,2
	Total de acuerdo	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 31. Resultados de la dimensión factores personales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 8.

**Interpretación:** En la tabla 41 y Figura 34, se puede apreciar con respecto a: Mi trabajo me da suficiente estabilidad económica que, el 2.3% no está de acuerdo, ni en desacuerdo, el 58.0% está algo de acuerdo y finalmente el 39.8% esta total de acuerdo.

**Tabla 39.** Resultados de la dimensión factores personales.

<b>9. Soy tratado de manera justa en el trabajo.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	52	59,1	60,2
	Total de acuerdo	35	39,8	100,0
	Total	88	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 32.** Resultados de la dimensión factores personales.



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 9.

**Interpretación:** En la tabla 42 y Figura 35, se puede apreciar con respecto a: Soy tratado de manera justa en el trabajo que, el 1.1% está algo desacuerdo, el 59.1% está de acuerdo y finalmente el 39.8% esta total de acuerdo.

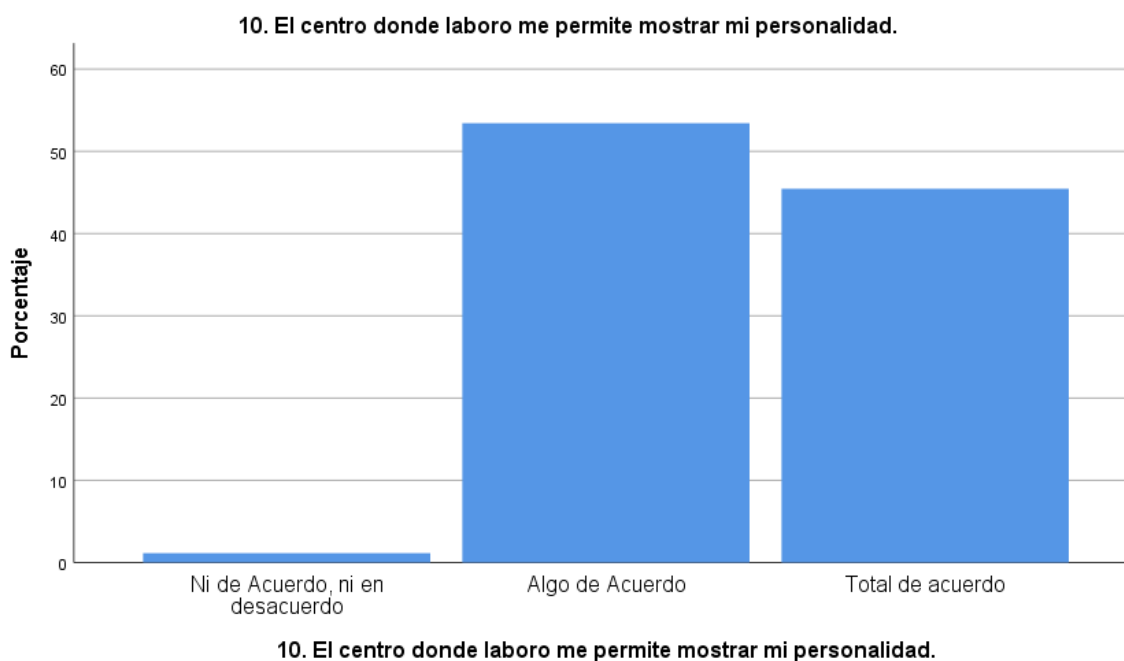


**Tabla 40. Resultados de la dimensión factores personales.**

<b>10. El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.</b>						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1	
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	54,5	
	Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0	
	Total	88	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 33. Resultados de la dimensión factores personales.**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 10.

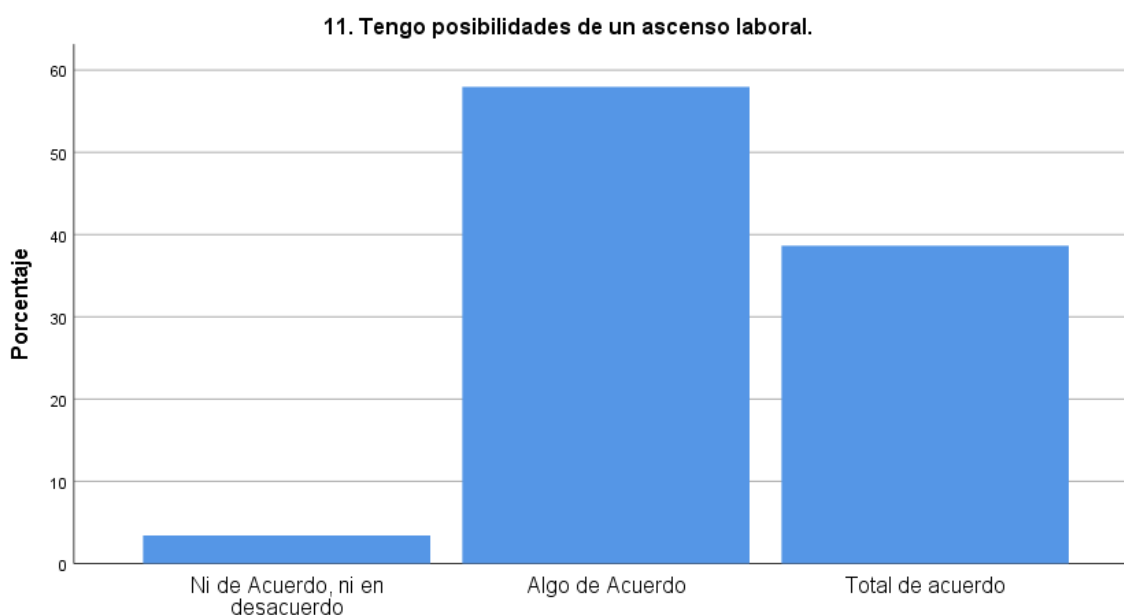
**Interpretación:** En la tabla 43 y Figura 36, se puede apreciar con respecto a: El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad que, el 1.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo y finalmente el 45.5% esta total de acuerdo.

**Tabla 41. Resultados de la dimensión factores mercado laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	Algo de Acuerdo	51	58,0	58,0	61,4
	Total de acuerdo	34	38,6	38,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 34. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**



**11. Tengo posibilidades de un ascenso laboral.**

**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 11.

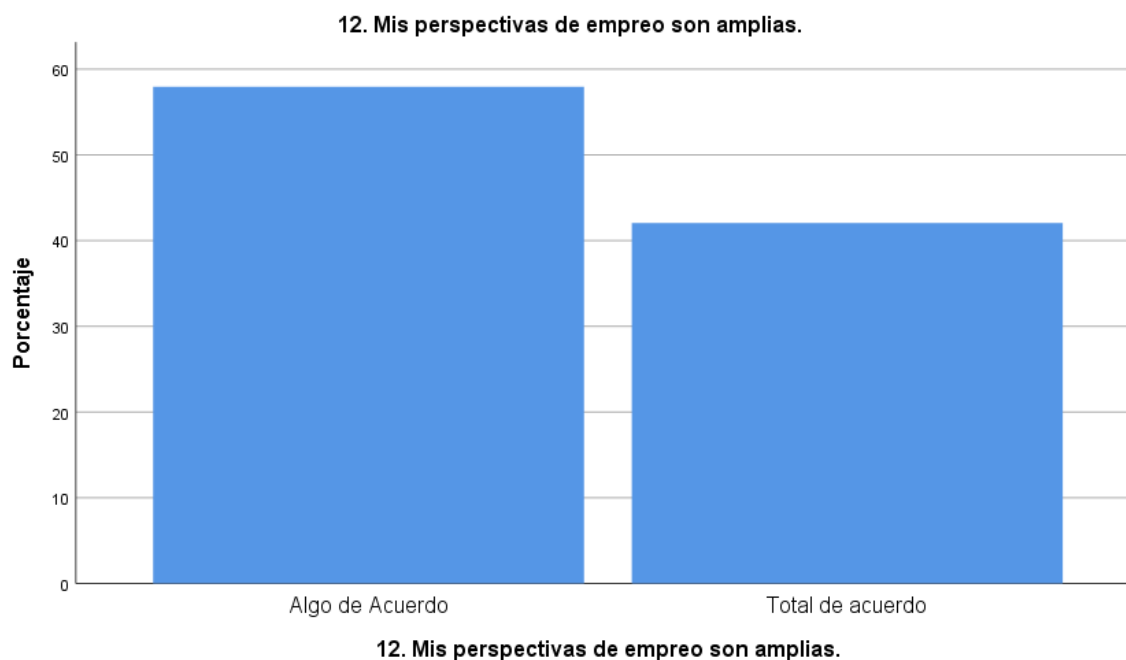
**Interpretación:** En la tabla 44 y Figura 37, se puede apreciar con respecto a: Tengo posibilidades de un ascenso laboral que, el 3.4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 58.0% está algo de acuerdo y finalmente el 38.6% esta total de acuerdo.

**Tabla 42. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**

<b>12. Mis perspectivas de empleo son amplias.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de Acuerdo	51	58,0	58,0	58,0
	Total de acuerdo	37	42,0	42,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 35. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 12.

**Interpretación:** En la tabla 45 y Figura 38, se puede apreciar con respecto a: Mis perspectivas de empleo son amplias que, el 58.0% está algo de acuerdo y el 42.0 está totalmente de acuerdo.

**Tabla 43. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	Algo de Acuerdo	43	48,9	48,9	52,3
	Total de acuerdo	42	47,7	47,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 36. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**



**13. Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.**

**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 13.

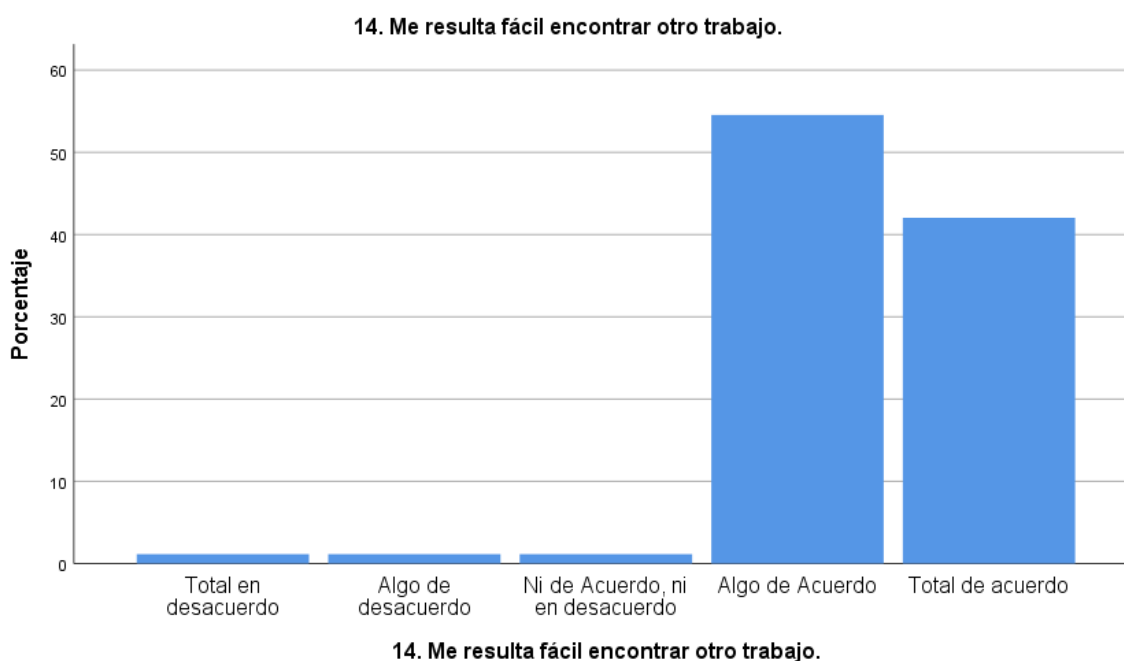
**Interpretación:** En la tabla 46 y Figura 39, se puede apreciar con respecto a: Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado que, el 3.4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 48.9% está algo de acuerdo y finalmente el 47.7% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 44. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	2,3
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	3,4
	Algo de Acuerdo	48	54,5	54,5	58,0
	Total de acuerdo	37	42,0	42,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 37. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 14.

**Interpretación:** En la tabla 47 y Figura 40, se puede apreciar con respecto a: Me resulta fácil encontrar otro trabajo que, el 1.1% está en total desacuerdo, el 1.1% está algo de acuerdo, el 1.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 54.5% está algo de acuerdo y finalmente el 42.0% esta total de acuerdo.

**Tabla 45. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	52	59,1	59,1	60,2
	Total de acuerdo	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 38. Resultados de la dimensión factores mercado laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 15.

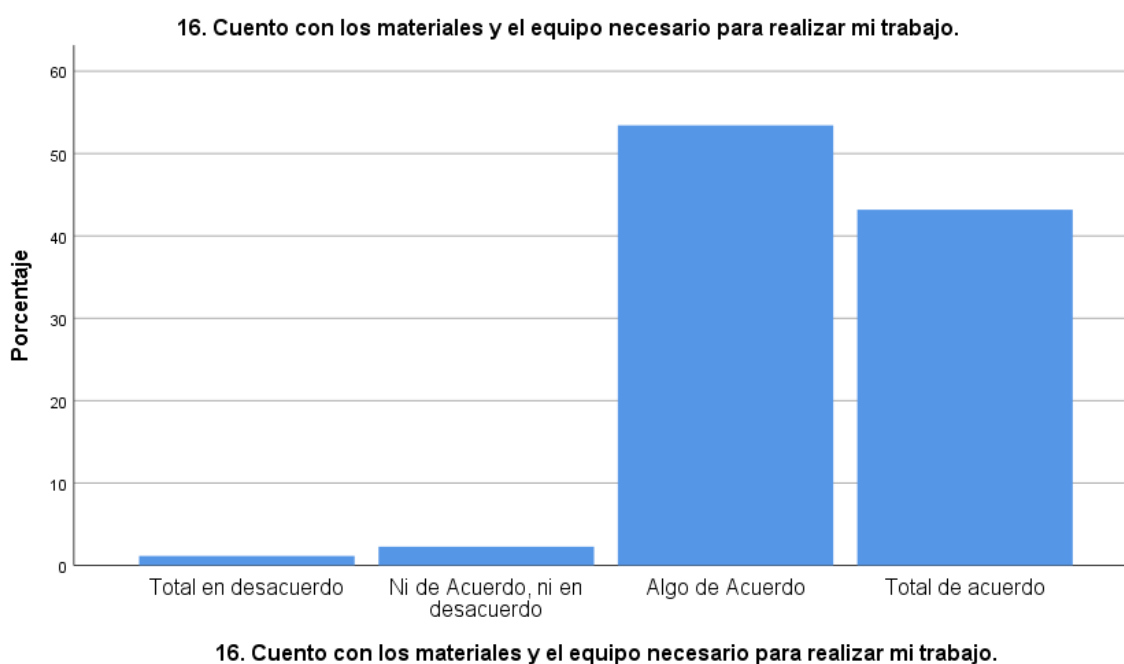
**Interpretación:** En la tabla 48 y Figura 41, se puede apreciar con respecto a: Tengo experiencia en este mercado laboral que, el 1.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 59.1% está algo de acuerdo y finalmente el 39.8% esta total de acuerdo.

**Tabla 46. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**

<b>16. Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,3	2,3	3,4
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	56,8
	Total de acuerdo	38	43,2	43,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 39. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 16.

**Interpretación:** En la tabla 49 y Figura 42, se puede apreciar con respecto a: Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo que él, 1.1% está en total desacuerdo, el 2.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo, el 43.2% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 47. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**

<b>17. En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de Acuerdo	48	54,5	54,5
	Total de acuerdo	40	45,5	100,0
	Total	88	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 40. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 17.

**Interpretación:** En la tabla 50 y Figura 43, se puede apreciar con respecto a: En mi trabajo doy lo mejor de mis todos días, el 48.0% está algo de acuerdo y el 45.5% está en total acuerdo.

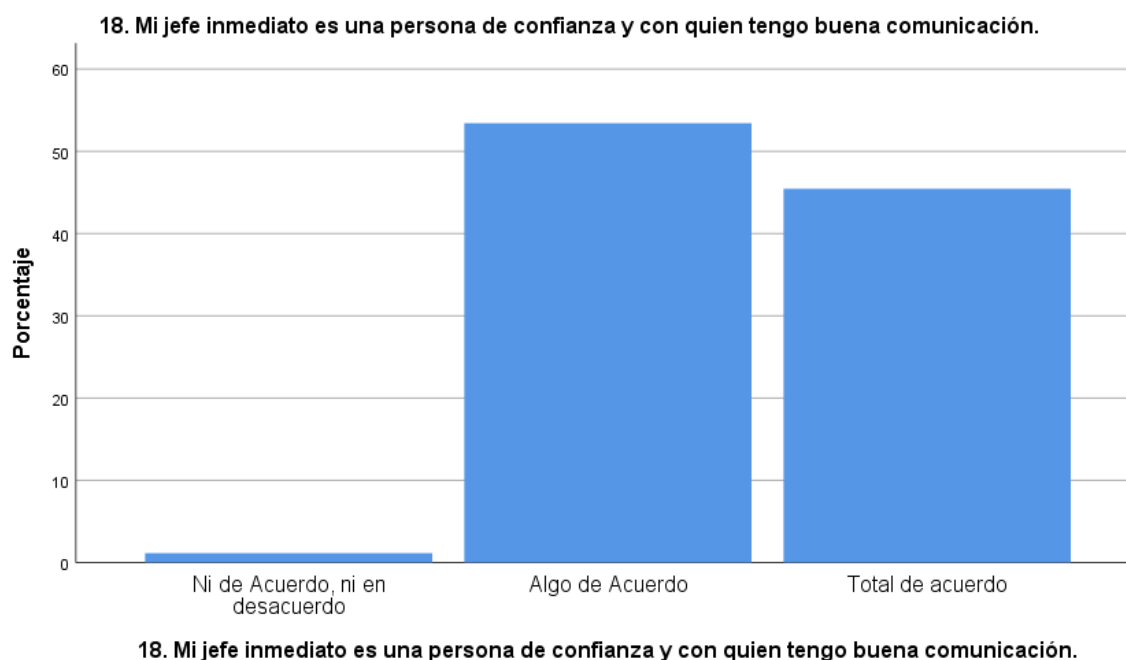


**Tabla 48. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**

18. Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	54,5
	Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 41. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 18.

**Interpretación:** En la tabla 51 y Figura 44, se puede apreciar con respecto a: Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación que, el 1.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo, el 45.5% esta total de acuerdo.

**Tabla 49. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Algo de Acuerdo	47	53,4	53,4	54,5
	Total de acuerdo	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 42. Resultados de la dimensión satisfacción laboral**



**Nota:** En figura se puede apreciar los porcentajes del ítem 19.

**Interpretación:** En la tabla 52 y Figura 45, se puede apreciar con respecto a: Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo que, el 1.1% está algo desacuerdo, el 53.4% está algo de acuerdo, el 45.5% está totalmente de acuerdo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la Empresa Econstop, Huaraz 2021.", cuyo autor es SALAS OBREGON ROMEL CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER <b>DNI:</b> 80396738 <b>ORCID</b> 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:33:59

Código documento Trilce: TRI - 0342357