



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a
la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas
almaceneras, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Rosales Palacios, Fiorela Geraldine (ORCID: 0000-0002-0898-3393)

ASESOR:

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter (ORCID: 0000-0002-6769-6706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Lima - Perú

2019

Dedicatoria:

Este trabajo de investigación es dedicado a mis padres quienes son mi mayor motivo para haber culminado satisfactoriamente. A mi padre por su sacrificio para mi desarrollo profesional, a mi madre por todas sus atenciones y preocupaciones, su esfuerzo y ejemplo, enteramente para ellos.

Agradecimiento:

A mis docentes que inculcaron en mí todos los conocimientos para mi desempeño como psicóloga.

A mi asesor por su tiempo y apoyo para hacer de esta investigación un aporte para los psicólogos y futuros estudios.

A las personas especiales para mí, que me motivaron a seguir y no rendirme por más dificultades que se presentaron en el trayecto.

Página del Jurado

Dr. Infante Lembcke, Federico Eduardo Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter

Mg. Tirado Chacaliaza, Karina Pamella

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fiorela Geraldine Rosales Palacios, con DNI 72767985, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019" declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Debe identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de febrero del 2020



DNI: 72767985

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Operacionalización de variables	10
2.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	12
2.5. Métodos de análisis de datos.....	14
2.6. Aspectos éticos.....	15
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Evidencias de validez basadas en el contenido del instrumento por medio del coeficiente V de Aiken	16
Tabla 2	Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria	17
Tabla 3	Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión compromiso	19
Tabla 4	Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión autoconfianza	19
Tabla 5	Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión seguridad	20
Tabla 6	Análisis factorial de rotación oblimin del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria	21
Tabla 7	Evaluación de supuestas medias	22
Tabla 8	Varianza total explicada del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria	22
Tabla 9	Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria según sexo, nivel de instrucción y edad	23
Tabla 10	Prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney y prueba paramétrica de Anova	24
Tabla 11	Percentiles por dimensiones y total	25
Tabla 12	Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio con 3 dimensiones, según la prueba original	18

RESUMEN

La presente investigación se orientó en determinar las propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras de Lima, el diseño de estudio que se utilizó fue instrumental, de tipo de investigación psicométrica, el nivel de investigación que se utilizó fue aplicado con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 500 trabajadores de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual 300 trabajadores fueron de la empresa Ransa y 200 de la empresa Depsa, cuyas edades oscilan entre 18 a 58 años de ambos sexos, teniendo como predominancia en hombres. Se realizó la evidencia de validez basada en el contenido, siendo todos aprobados por juicio de expertos. Asimismo, se realizó el análisis de ítems del inventario, arrojando valores mayores a 0.30, el cual indica que todos los ítems son adecuados para la variable de estudio, a su vez, se realizó el Análisis Factorial Exploratorio, donde se agrupa en 3 componentes igual al modelo original, el cual se explica en un 55.782% de la varianza total. Se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio donde se evidencia ajustes óptimos tanto en el absoluto como en el comparativo (GFI= .906, RMSEA= .046, SRMR= .046, CFI= .906, TLI= .954); además se obtuvo una confiabilidad muy buena por ambos coeficientes (α = .886 y ω = .887). Se concluye que, el Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria asienta adecuadas propiedades psicométricas, y es un instrumento que cumple con la validez y confiabilidad para su uso y aplicación en las organizaciones para un proceso de selección de personal.

Palabras clave: personalidad con tendencia a la rotación, rotación laboral, psicometría, validez, confiabilidad, propiedades psicométricas.

ABSTRACT

The present investigation was oriented in determining the psychometric properties of the Inventory of Personality with Tendency to Voluntary Rotation in logistics workers of two warehouse companies in Lima, the study design that was used was instrumental, of the type of psychometric research, the level of research that was used was applied with a quantitative approach, we worked with a sample of 500 non-probabilistic sampling workers for convenience, which 300 workers were from Ransa and 200 from Depsa, whose ages range from 18 to 58 years of age. both sexes, having a predominance in men. Evidence of validity based on content was made, all of which were approved by expert judgment. Likewise, the analysis of inventory items was carried out, yielding values greater than 0.30, which indicates that all the items are suitable for the study variable, in turn, the Exploratory Factor Analysis was performed, where it is grouped into 3 equal components to the original model, which is explained in 55.782% of the total variance. The Confirmatory Factor Analysis was performed, showing optimal adjustments both in absolute and comparative terms (GFI = .906, RMSEA = .046, SRMR = .046, CFI = .906, TLI = .954); In addition, very good reliability was obtained for both coefficients ($\alpha = .886$ and $\omega = .887$). It is concluded that, the Inventory of Personality with Tendency to Voluntary Rotation establishes adequate psychometric properties, and is an instrument that meets the validity and reliability for its use and application in organizations for a personnel selection process.

Keywords: personality with a tendency to rotation, labor rotation, psychometrics, validity, reliability, psychometric properties.

I. INTRODUCCIÓN

Para el área de Recursos Humanos dentro de un proceso de selección de personal es fundamental hacer una impecable selección de candidatos que cubran a la perfección el perfil que se solicita. Actualmente en muchas organizaciones se han presentado problemas de estabilidad laboral, afectando de esta forma la productividad de la misma, dando origen y relevancia a la rotación de recursos humanos. La rotación laboral es un elemento que presenta índices alarmantes a nivel mundial. Como es el caso, en el continente Europeo donde la tasa de rotación laboral se estima en un 15% según estudio por la Consultora Jakobsland Partners (2007, citado por Kaneko, 2013, p. 5).

Paradójicamente el ambiente empresarial en México afronta una realidad similar, de acuerdo a un estudio realizado en el año 2014 por Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) se expone que el nivel de rotación laboral llega al 17% de incidencias, posteriormente en el 2018 otro estudio realizado por Millenio, demostró que se incrementó la cifra en un 0,8% siendo aun así una cifra alarmante para este país con 17,8% (González, González, Carrera y Ortiz, 2018, p. 241).

Considerando dicha problemática de incremento de costos que genera la rotación de personal, nuestro país evidencia la misma situación, una entrevista realizada a Othmar Rabbitsh, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu) mencionó que el Perú supera el 18% en relación a América Latina que se estima entre un 5 y 10%. Preciso además que el personal ejecutivo y obrero se retiran de una empresa primordialmente por la ausencia de un adecuado ambiente laboral, ya que carecen de un buen manejo y trato al personal (Flores, 2014, párr. 1).

En un estudio realizado por IPSOS (institución que realiza estudios de cualquier rubro), se demostró que el nivel de fluctuación en las empresas nacionales alcanza el 17,2% y en las compañías del extranjero un 12,4%. Así mismo, se halló que en el sector servicio la cifra se incrementa a un 18,6% de rotación, en contraste del sector comercio que alcanzó un 13,9% y sector industria con un 11,8% (p.9). A su vez, las compañías nacionales carecen de un método de retención al talento humano que en cifras se encuentra en un 50%, en contraste de las empresas extranjeras que si cuenta con un plan estratégico para la retención de su personal en un 64% (2013, p. 14). A pesar de la relevancia de este fenómeno para las organizaciones, poco o nada se ha hecho para congelar dichas cifras.

Generalmente las empresas se centran en retener talentos, enfocándose netamente en la intervención mas no en la prevención, es decir, las organizaciones buscan atractivas propuestas para retener a su personal, cuando deberían detectar a los perfiles con tendencia a la rotación, entendiéndose de esta forma la fluctuación o desvinculación parcial o completa de trabajadores; desencadenando una pérdida para la empresa y su personal capacitado.

Mediante una entrevista con los representantes de las empresas DEPSA S.A. y RANSA S.A. (pertenecientes a la Empresa Transnacional Grupo Romero) y un personal de recursos humanos presente, mencionaron las causas de salidas de personal que se presentan en las empresas se inclinan por el perfil que presentan los colaboradores, la función principal de los almaceneros es la recepción de mercancía y el registro de la misma; además de clasificar los productos por sectores; por un lado está la falta de compromiso con la organización, provoca que este no se involucre y este propenso a abandonar el puesto, presentando ausencias constantes; del mismo modo también está presente la carencia de seguridad, ya que los trabajadores mantienen abierta la posibilidad de recibir otras propuestas laborales en relación a la solvencia económica; y por último está la ausencia de la autoconfianza, apreciándose la dificultad para tomar decisiones que limita su desenvolvimiento en su trabajo.

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) mediante el RUC de las dos empresas manifiesta que en el período de 2018-11 contaban con un total de trabajadores de 3118 en la empresa Ransa y 277 en la empresa Depsa, en el período 2019-3 se evidenció un incremento en R= 3161 y D= 364, en el período de 2019-7 el nivel de rotación fue en gran cantidad ya que Ransa contaba con 3126 y Depsa con 277 y recientemente en el período de 2019-10 R= 3060 y D= 258.

Encontrando así evidencia de dicha problemática en esta empresa, el presente trabajo de investigación se escogió al único instrumento que se ha creado para medir dicha variable, por ende, se busca reevaluar las propiedades psicométricas y verificar si la prueba cumple o no con la validez y confiabilidad en una muestra del sector logístico.

Para darle un mayor sustento y base científica a esta investigación, nos apoyaremos de dos antecedentes uno internacional y uno nacional que es la investigación de la prueba original del autor puesto que no existen investigaciones de la línea de investigación

Psicométrica, siendo este estudio el primero. Los resultados obtenidos en las investigaciones fueron los siguientes:

A nivel internacional, Littlewood (2006) efectuó un estudio donde planteó su objetivo en determinar qué factores influyen en la rotación voluntaria de personal y el transcurso recorrido por el empleado que se desvinculó de la empresa con el fin de elaborar una teoría de rotación de personal para empresas mexicanas similares a la del estudio. El estudio es de Tipo correlacional de técnica cuantitativa. Trabajaron con una muestra de 142 empleados de 5 financieras. Utilizaron los cuestionarios de Intención por permanecer, Búsqueda de empleo, Compromiso Organizacional y Apoyo organizacional percibido. Se obtuvo como resultado $g1 = 31$ y $p < 0.12$; $GFI = .96$; $RMSEA = .049$.

A nivel nacional, Kaneko (2013) realizó la creación del IPTRV, tuvo dos grupos de muestra de 230 para piloto y 421 para la muestra, en los resultados de validez fueron aprobados 30 ítems con un valor mayor a $p < 0.05$. Las edades de los participantes de la muestra experimental fueron agrupadas en 3 grupos ($p > 0.05$). Se tomaron a ambos sexos ($p < 0.05$). A su vez se tomó en cuenta el nivel de instrucción (Secundaria, Los resultados obtenidos en la prueba del KMO y Bartlett fueron óptimos, el $KMO = .818$, y en la esfericidad de Bartlett = 2486,041 ($p < 0.001$). Asimismo presenta una varianza total de 48.786 %. En la prueba de normalidad según la prueba de K-S = .991 ($p > 0.280$) general, y por dimensiones es de Compromiso K-S = 1.914 y significancia de .001; Autoconfianza K-S = 1.413 y sig. de .124; y Seguridad K-S = .986 y sig. de .286. En la confiabilidad las dimensiones es de $D1 = .837$; $D2 = .783$ y $D3 = .905$, Total = .920.

Por otro lado, en relación a las teorías relacionadas al tema, enfocados en el sustento bibliográfico planteamos las siguientes delimitaciones del concepto rotación de personal en el cual algunos autores conceptualizan a la rotación de personal de la siguiente manera:

Chruden y Sherman (1980) exponen que la rotación de personal se describe a la cuantía de actividad de individuos que ingresan y salen de una organización, señalado en conocimientos de proporción de rotación. Esto viene a ser un indicio de la eficiencia en la productividad tanto del personal como de Gerencia (p. 571).

Dale (1983) nos presenta otro enfoque y la precisa como la variación en el tiempo de la organización laboral en base a su desvinculación o intercambio de los empleados (p. 581)

García (1994) la delimita como el deseo de separarse de la organización en la que labora (p. 87).

Por otro lado, Chiavenato (2000) menciona que la expresión rotación de personal se utiliza para precisar la fluctuación de personal entre una organización y el ambiente; es decir, es el intercambio de sujetos entre la organización y su contexto las cuales son determinadas por la cuantía de sujetos que ingresan y salen de su lugar de trabajo. (p. 188).

La aclaración más relevante sería que la desvinculación de los empleados puede indicar que existen otros problemas relacionados con la insatisfacción con su puesto de trabajo o las condiciones en las que la realiza (Encina, 2003, citado por Domínguez, 2015, p.19).

Se conocen diversos factores o razones para que un individuo abandone la organización, Encina nos explica una de ellas que sería la más relevante y es la insatisfacción y las condiciones en la que labora, ya que para el personal es necesario proporcionarle un ambiente adecuado y agradable, y a su vez las oportunidades de progresión y perfeccionamiento.

Así mismo, también se podría considerar a esta variable como la cifra de sujetos que se retiran y se acoplan a la misma, en un puesto diferente por nivel (Reyes Ponce, 2005).

Chiavenato (2011) afirma que es el desvinculo del empleado, entre la empresa y su puesto en el que se desempeña, se mide por medio de cifras de incidencia en donde precisan la cantidad de ingresos y salidas, puesto que la fluctuación debe darse en una proporción mínima con la finalidad de conseguir nuevos talentos que ayuden a la mejora de la organización (p. 133). Para el autor es necesaria cierta cantidad de rotación laboral ya que permite captar nuevos talentos humanos que enriquecen a la organización con ideas y productividad. Ya que, de lo contrario si el personal se estanca en la empresa se produce el envejecimiento del personal que no favorece a la misma. Por otro lado, si el movimiento de personal es en exceso se producen pérdidas para la organización siendo un factor menos favorable.

Sin embargo, teniendo en cuenta los conceptos, nos quedamos con la conceptualización más reciente para nuestro estudio que nos menciona Kaneko y la describe como la salida intencional o espontánea del empleado con la organización a la que pertenecía (2013, p. 9)

Por otro lado, es necesario mencionar la importancia de nuestra variable, ya que de ella se desprende las causas que originan la desvinculación de personas con su puesto de trabajo. Por ende, en el siguiente apartado se hace mención al aporte de diferentes autores en cuanto a las causas que generan la rotación de personal.

Millán (2006) menciona que una de las causas que pueden desencadenar la fluctuación de personal es la insatisfacción laboral (p. 35), manifestándola de esta manera con el absentismo, la búsqueda de ofertas laborales y la desvinculación con la organización. Un elemento ligado a la misma es la motivación, pero funcionan de manera independiente. La motivación se entiende por la apertura para lograr las metas de la empresa, pero a su vez condicionado para satisfacer necesidades personales (p. 36).

Sin embargo, Núñez (2013) divide a las causas en dos factores ya que la considera una variable dependiente: en los factores internos hace mención al salario, las condiciones laborales, la presión laboral, las relaciones interpersonales en el trabajo y la capacitación; y en los factores externos se considera a la oferta y demanda en el mercado laboral, la situación económica de la empresa (p. 83).

Dentro de la rotación de personal también encontramos los tipos, para lo cual contamos con el argumento de los siguientes autores, que nos detallan en que factores o componentes se dividen.

Espinoza (2013) consideró dos tipos de rotación: la rotación interna que se entiende como la misma cantidad de empleados que cambian de puesto sin salir de la organización en las cuales pueden darse por transferencias, ascensos, promociones y descensos; y la rotación externa que se puede dar por el ingreso o la salida de personas que integran la organización, esta puede darse por fallecimiento, despidos, etc.

Mobley (1977), Tamayo (2008) y Robbins (2011) coinciden en la división por voluntaria e involuntaria. Entendiéndose que la voluntaria es cuando el empleado toma la decisión de abandonar su puesto de trabajo por iniciativa propia. Y en el tipo involuntaria, que se da por parte de la organización que separa al empleado de la empresa por un mal desempeño o reducción de personal (Citado por Mariño, 2018, p.28). Asimismo, Mobley agrega al tipo voluntaria componentes como los factores organizacionales, personales, del mercado laboral, satisfacción laboral y la intención de búsqueda de empleo (Neira y Varela, 1987, p. 48).

Las áreas básicas de la Psicología propuestas por Duijker, Palland y Vuyk (1958, citado por Díaz, 1998, p. 9) son 5 áreas como la Psicología Fisiológica, Psicología Cognitiva,

Psicología Evolutiva, Psicología Social y la Psicología de la Personalidad, estas son ciencias básicas que alimentan a las ciencias aplicadas que vendrían a ser la Psicología del Trabajo, Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología de la Salud, la Psicología Jurídica, etc. Estas áreas aplicadas retroalimentan el conocimiento básico.

Son las ciencias aplicadas quienes aportan las teorías y técnicas aplicables a problemas psicosociales (Arnold, Cooper y Robertson, 1995). Sin embargo, Schömpflug (1993) explica que la psicología aplicada está orientada en la solución de problemas habituales, y que a su vez esta no se ha visto beneficiada de la básica, ya que esta está más orientada por el conocimiento mismo. Por otro lado, tenemos a Blanco y De La Corte (1996), quienes hacen un análisis más detallado de ambas ciencias (básica y aplicada) explican que las áreas aplicadas como la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se alimenta de las áreas básicas como la social, e interactúa entre sí, tomando la teoría y ésta a su vez devolviéndole respuestas teóricas, técnicas y nuevos problemas (Díaz, 1998, pp. 9 -10).

Por consecuente, tenemos como macro-teoría a la teoría de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, se puede definir como una ciencia aplicada de la conducta del individuo en un contexto de trabajo y su entorno laboral (Porter, Lawler y Hackman, 1975).

La psicología de la personalidad, presenta teorías como la psicodinámica (psicoanalítica y neopsicoanalíticas) que se rige en las particularidades intrapsíquicas del hombre son esenciales en la formación de la personalidad, propuestas por Freud, Jung, Erikson y Fromm. También está latente la teoría cognitiva conductual que se orienta por el aprendizaje de las conductas observadas, por ende la personalidad es aprendida respaldadas por Tolman, Piaget, Vygotsky, Ausubel, Ellis y Bandura (Seelbach, 2012)

La teoría principal en el que la presente investigación se sujeta es la misma que el autor del instrumento se apoyó para su creación, en donde la teoría de Borofsky (1993) expone que la rotación se debe a los rasgos de personalidad de cada persona, ya que son personas distintas y estas pueden ser tomadas en cuenta por el empleador (Kaneko, 2013, p. 6).

Kaneko (2013) refiere que se determina por ser insegura, con conflictos para comprometerse y escasa confianza en su capacidad para asumir ocupaciones complicadas (p. 11).

Habiendo analizado 25 investigaciones en relación a la variable. El autor propone los siguientes componentes en relación a la variable.

Compromiso: Puede entenderse como la “capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones deberes o promesas asumidas” (Kaneko, 2013, p. 11). Otra definición nos señala Allen y Meyer (1991) y manifiestan que es un estado emocional que une a una persona a una organización. Asimismo, Porter y Lawler (1965) la entienden como grandes esfuerzos a favor de la organización, las ganas de continuar en la misma y admitir las políticas de la empresa (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016, p. 97).

Autoconfianza: Se define como la “confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante” (Kaneko, 2013, p.11). De la misma manera, Buceta (2004) define a la autoconfianza como el conocimiento interno real de lo difícil que puede ser alcanzar nuestros objetivos en base a nuestros propios recursos, pero que en función de todo, considerar las posibilidades de poder lograrlo. Sin embargo, Pulido (2011) menciona que son las expectativas positivas de lo que se quiere conseguir y de estar convencido en que lo va a lograr (Citado por Rodas, 2012, p. 19).

Seguridad: Kaneko (2013) lo define como la “capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión” (p. 11).

Esta investigación tiene como aval a tres modelos básicos que declaran los fundamentos de la rotación de personal para respaldar al presente estudio.

En el modelo de Porter y Steers elaborado en el 1973, se centra en las expectativas de cada sujeto tienen sobre la intención de abandono. En otras palabras el individuo proyecta su situación laboral bajo criterios en base a su trabajo en donde pertenece, el factor salarial, los beneficios que se le facilita, el control o supervisión que recibe de sus jefes y sus relaciones con sus colegas de trabajo (Neira y Varela, 1987, p. 32).

De la misma forma, en el modelo de Mobley publicado en 1977, está bajo el influjo de los estudios de March y Simon (1958) y Prince (1977). En este caso Mobley se orientó por entender cómo aprecia y valúa el empleado a la satisfacción y su clima laboral, y de qué manera afecta esta percepción a sus situaciones personales de cada trabajador.

Mobley nos da un concepto claro de rotación laboral y la define como la salida voluntaria e involuntaria de un sujeto de una organización en donde reciben un sueldo. Sin embargo, no se hace referencia al tipo de rotación (interna o externa), pero menciona el retiro voluntario e involuntario, el retiro voluntario es decisión del individuo, y el involuntario está a cargo de la organización. Se evalúa también los efectos que esta genera ya sean positivas o negativas, en cuanto a lo positivo se considera: la separación de organismos con bajo desempeño, la innovación para la organización, la reducción de

conflictos en el clima de trabajo. Y lo negativo: los costos que ésta genera, falta de estrategias de control, ausencia de comunicación. En cuanto a los costos éstas varían, si es alto el trabajador tendrá que justipreciar su trabajo nuevamente, pero su conducta adoptará estrategias indirectas de abandono (impuntualidad, absentismo, baja productividad, etc.) y si son de bajo costo, valorará sus opciones y propuestas de trabajo con intención de salida (Neira y Varela, 1987, p. 48).

El siguiente modelo está relacionado a la satisfacción laboral, y fue propuesto por Price en 1977. Price define a la satisfacción laboral como “el grado de actitud positiva frente a la organización”. Se apoyó de la investigación de March y Simon (1958), incluyó al factor salario y relaciones laborales como generadores de satisfacción, además agregó a su modelo la definición de mercado laboral llamándolo Oportunidad. Price consideró 4 aspectos positivos (salario, compromiso, capacitación y comunicación formal e informal) a la variable satisfacción y un aspecto negativo (centralización), donde la Satisfacción no es el causante principal a la rotación de personal, sino como mediador de las oportunidades y la organización. Por consiguiente, este modelo expone a la insatisfacción como principal causa de rotación laboral (Neira y Varela, 1987, p. 46).

En el marco psicométrico nos apoyamos de la Teoría Clásica de los Test (TCT). Esta teoría está asentada en el modelo lineal clásico que fue diseñado por Spearman en estudios elaborados por los años 1904-1913. Este modelo refiere que la puntuación empírica que adquiere un sujeto en un test es igual a la adición de dos elementos: la puntuación verdadera de una persona en ese test y el error de medida cometido en la medición (Muñiz, 2018, p. 21).

Cabe mencionar que en cuanto a la construcción y evaluación psicométrica de instrumentos de medición, destacan ciertos indicadores como los siguientes:

Las Comunalidades: es la simetría de la varianza expuesta por cada factor común de la variable; expresado en otros términos por Fernández (2011), se fijan sumando las cifras de cada uno de los factores al cuadrado (p. 31).

El índice de homogeneidad corregido: se encarga de correlacionar cada una de las puntuaciones del ítem con el total, posterior a haber restado las puntuaciones del ítem del que se quiere obtener (Abad, Garrido, Olea y Ponsada, 2006, P. 17).

La evidencia de validez: Según la Asociación Americana de Investigación Educativa, la Asociación Psicológica Americana y el Consejo Nacional de Medición Educativa (AERA,

APA, NCME, 2014), manifiestan que las maneras más comunes de recopilar evidencias de estas son: de contenido y de estructura interna del test. Asimismo, Bernal (2010, p. 248) menciona que la validez se da únicamente cuando el instrumento de medición mida la variable que se pretende medir. Adicionalmente Muñiz (2018, p. 101) refiere que lo realmente valido son las inferencias realizadas de un test con un fin determinado.

Evidencia de validez basada en el contenido; según la AERA, APA, NCME (2014, p. 14) mencionan que se determina de la relación entre el contenido del instrumento y la construcción en base al objetivo. El contenido se refiere al tema, la redacción y el formato de las preguntas del test. Y el método que se aplica para su validez son las tareas de emparejamiento, escalas de calificación de congruencia, estudios de alienación y evaluaciones de similitud de elementos, Los métodos mencionados son revalidados por evaluaciones de similitud de elementos. Los métodos mencionados son revalidados por Sireci y Faulkner-Bond (2014, p. 106).

La evidencia de validez basada en la estructura interna; Indica si las relaciones entre los reactivos de una prueba se ajustan al constructo de la interpretación de puntajes (AERA, APA, NCME, 2014, p. 16). Para determinar este tipo de validez, normalmente se realiza el análisis factorial, que viene a ser la valuación de cada ítem a un solo factor, a esto se le determina estructura unidimensional, o a varios factores, que se le denomina estructura multidimensional; en otras palabras, nos accede hallar el número de factores ocultos mediante las puntuaciones obtenidas por los reactivos (Meneses, 2013, p. 154).

Fiabilidad: en relación a la TCT (AERA, APA, NCME, 2014) la han definido como la correlación de puntuaciones de dos maneras semejante a la prueba, es decir, que las cifras obtenidas en una forma no tiene influencia en el resultado de la otra.

Dicho sea de paso, Bernal (2010, p. 247) refiere en mención al Test retest, que la confiabilidad si influye en los resultados que se obtienen por las mismas personas en dos momentos diferentes.

Por todo lo expuesto, formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019?

El presente trabajo de investigación tuvo como fundamento a Nivel Teórico el estudio contribuye al juicio sobre la fluctuación de personal, ya que se han registrado altos

índices en las organizaciones de nuestro país que han generado la reducción de productividad y altos costos en los procesos de reclutamiento de personal. A Nivel Metodológico se rigió en sus propiedades psicométricas en una población confiable, las mismas que podrán servir de contribución la validación y confiabilidad de un instrumento al que se analizó para futuras investigaciones psicométricas y ser monopolizado por más estudiantes y/o profesionales. A Nivel Práctico esta investigación permitió comprobar si el instrumento es válido y confiable para examinar a los trabajadores que ostenten tendencia a rotar, a su vez crear estrategias para la disminución de rotación de personal. A Nivel Social los aportes de esta indagación permitirán la sensibilización a la población y las empresas sobre la problemática en el ámbito laboral.

El objetivo general de la investigación fue evaluar las propiedades psicométricas del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019. En los Objetivos específicos se buscó, determinar la evidencia de validez basada en el contenido del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019. Asimismo, se realizó el análisis de ítems del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019. A su vez, se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019. Asimismo, se determinó la confiabilidad por consistencia interna del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores de logística en dos empresas de depósito, Lima 2019. Y por último, fue calcular los percentiles del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores de logística en dos empresas de depósito, Lima 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

El estudio fue de tipo psicométrica, como lo señala Alarcón (2013) viene a ser la orientación más pretérita e importante en Sudamérica, enfocado en la investigación psicológica, orientado a la creación, estandarización de test y escalas de medición psicológicas, y contribuyendo con instrumentos que evalúan y recopilan datos de un estudio para su análisis y complejidad de las variables que se pretendan medir (p. 222).

El estudio de investigación fue de diseño instrumental puesto que está orientado al desarrollo de pruebas, que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medición psicológica. (Ato, López y Benavente, 2013).

En cuanto al nivel de la investigación fue Aplicado, ya que se enfoca en proponer alternativas, enfoques y técnicas, de forma básica y esencial en la solución de problemas (Vargas, 2009, p. 159).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, puesto que, se buscó datos exactos para ampliar los resultados y de esta forma trabajar esencialmente con números y datos estadísticos (Ñaupas *et al*, 2014, p.93).

2.2. Operacionalización de variables

Variable: Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Definición conceptual

Es definida por ser insegura, con conflictos para comprometerse y escasa confianza en su capacidad para asumir ocupaciones complicadas (Kaneko, 2013, p. 11).

Definición operacional:

La variable Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria fue analizada sus propiedades psicométricas de acuerdo al Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, creado por Kaneko (2013).

Dimensiones

- 1) Compromiso: La primera dimensión está compuesta por los ítems 1, 4, 8, 12, 16, 20,24, 28.

- 2) Autoconfianza: La segunda dimensión está compuesta por los ítems 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29.
- 3) Seguridad: La tercera dimensión que está compuesta por los siguientes ítems: 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30.

Escala de medición

La escala de medición de la prueba es de tipo ordinal; en el cual las respuestas varían al ser directas e inversas de acuerdo al ítem, teniendo como opciones a Raras veces (1 – 5), Pocas veces (2 – 4), A veces (3), Muchas veces (4 – 2), Siempre (5 – 1).

2.3. Población, muestra y unidad de análisis

La población es la cantidad total de los individuos que cumplen ciertos criterios de selección pertenecientes a un objeto de estudio (Cid, Méndez y Sandoval, 2011, p.88). En el trabajo de investigación la población estuvo conformada por ambos sexos que consta de 550 trabajadores de dos empresas almaceneras del área logística de sus sedes ubicadas en Lima.

Para obtener la unidad de análisis se utilizó a un trabajador de almacén - logística de dos empresas de Lima.

La muestra es una cantidad seleccionada que forma parte de la población, con el objeto de recaudar datos para el estudio de investigación, al que se ejecutó mediciones y observaciones (Berna, 2010, p.161). Por consiguiente, la investigación tuvo como un tamaño muestral de 500 trabajadores del área logística de dos empresas de Lima, según lo mencionan Comrey y Lee (1992) quienes lo consideran como un tamaño de muestra Excelente (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014, p.1157).

El estudio se desarrolló con un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que ésta técnica nos permite incluir casos accesibles bajo consentimiento (Otzen y Manterola, 2017, p.230).

Criterios de inclusión de la muestra:

Personal logístico de las dos empresas almaceneras del Cercado de Lima.

Personal logístico a partir de los 18 años en adelante.

Personal logístico que desee colaborar con el estudio.

Criterios de exclusión de la muestra:

Personal administrativo de las empresas almaceneras del Cercado de Lima.

Personal de limpieza de las empresas almaceneras del Cercado de Lima.

Personal de seguridad de las empresas almaceneras del Cercado de Lima.

Criterios de eliminación de la muestra:

Personal logístico que alteró sus respuestas.

Personal logístico que marcó dos veces en un ítem.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue la encuesta, esta técnica tiene como objeto recoger los diferentes criterios de las personas, consta de un listado de afirmaciones o preguntas y es ejecutada en ambientes amplios, siendo la técnica más rápida y económica (Palella y Martins, 2012, p.123).

Ficha Técnica

NOMBRE DE LA PRUEBA	:	Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria Temprana (IPTR)
AUTOR	:	Juan José Kaneko Aguilar
AÑO	:	2013
PROCEDENCIA	:	Lima - Perú
DURACIÓN	:	15 minutos aproximadamente.
ADMINISTRACIÓN	:	Individual o colectiva.
MATERIAL	:	Manual, hoja de respuesta y software de interpretación.
APLICACIÓN	:	Para un proceso de selección de personal.
FINALIDAD	:	Evaluación de la personalidad que inducen a un postulante a efectuar abandono laboral, en un plazo no mayor a un mes de haber sido contratado.

NORMAS DE
PUNTUACIÓN

: Se evalúan 3 dimensiones, divididas en 30 ítems. La calificación se valora en: Rara vez o nunca, Pocas veces, A veces, Muchas veces, Siempre, con una puntuación del 1-5.

Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad de la versión original

Kaneko (2013) realizó una prueba piloto conformada por 230 postulantes, donde para hallar el coeficiente de Validez de Aiken, pasó por un criterio de 10 jueces expertos, en el cuál se eliminaron 11 de 57 ítems; quedando solo 46 ítems se realizó la prueba binominal, donde los resultados fueron menores a .005 por ende indica que si tiene validez de contenido. Posteriormente se realizó una prueba de homogeneidad donde se eliminaron 2 ítems de 46. Luego se efectuó el análisis factorial exploratorio donde se determinó que 9 ítems debían ser eliminados por no cumplir con los criterios necesarios. Quedándose la prueba constituida por 35 ítems. Por último, se realizó la confiabilidad en sus 3 factores obteniendo cada un valor de .931, .838 y .829 en Alfa de Cronbach.

Teniendo ya la validez y confiabilidad de la prueba se procedió aplicar a una segunda muestra construida por 421 postulantes, logrando como resultado en el Análisis Factorial Confirmatorio la eliminación de 5 ítems. De tal forma que la prueba quedó constituida por 30 ítems. Cabe resaltar que la población estuvo conformada por 421 postulantes de los cuales 136 abandonaron el puesto en menos de un mes. La muestra final quedó conformada por 272 postulantes a un call center. Se halló un nivel de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de .920 en el total de la prueba; se dividió la muestra en 3 grupos por edades: G1= 18 y 20, G2= 21 y 30, G3= 31 y 40. Asimismo se determinó un nivel de significancia menor a $p < 0.05$.

Validez y confiabilidad del estudio Piloto

Para obtener la validez y confiabilidad del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTRV), se hizo un estudio piloto ($np = 150$) a trabajadores del sector logístico de una organización de depósitos y almacén. A fin de determinar la validez de contenido, el instrumento pasó por una evaluación de criterio de jueces, que se ejecutó por 06 especialistas en el tema, donde se aprobó los ítems cumpliendo los criterios de validez de

contenido de .9 y 1 reafirmando según la V de Aiken y con niveles de significancia de $p < 0.05$. Se halló un Alpha de Cronbach en su primera dimensión de .756 considerada como aceptable. Asimismo en la segunda y tercera dimensión se encontró un nivel de confiabilidad de .828 y .813 considerada como muy buena demostrando su consistencia interna (George y Mallery, 1995, p. 168).

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de la aplicación del IPTR en la muestra, se realizó la depuración, tomando en cuenta si en algunos de los protocolos hay ausencia de respuestas y/o más de una respuesta en un mismo ítem.

Como siguiente aspecto, se procedió a realizar un análisis descriptivo preliminar de los ítems, obteniendo los valores de media, desviación estándar, asimetría y curtosis, para evaluar la presencia de normalidad univariada (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010 y Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza y Tomás-Marco, 2014). Asimismo, en el análisis descriptivo se evaluará el índice de homogeneidad corregido (Klein, 1993) y las comunalidades (Detrinidad, 2016).

Posteriormente se efectuó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), en donde la evaluación del ajuste del modelo priorizará, el Índice de Bondad de Ajuste (GFI), el Índice de Bondad de Ajuste Comparativo (CFI), la Raíz residual estandarizada cuadrática media (SRMR), el Error de la media cuadrática de la aproximación (RMSEA). Se interpretó los valores de GFI y CFI en función de las recomendaciones de Bentler (1990), así como el SRMR y RMSEA, tomando aportes de MacCallum, Browne y Sugawara (1996).

Para el cálculo de la confiabilidad por consistencia interna se usó el estadístico denominado Omega (MacDonald, 1999), tomando como aportes lo postulado por Cho (2016) y Brown (2015).

Por lo descrito, se utilizó las hojas de cálculo de Microsoft Excel, el Paquete Estadístico IBM SPSS Statistics 25.0 (SPSS v25) y el Analysis of Moment Structures Versión 24 (AMOS v24).

2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio se tuvo en cuenta las consideraciones éticas, como lo respalda Acevedo (2002) que considera que todo estudio de investigación debe estar sujeto a criterios

de ética que velen por la integridad de los colaboradores o participantes, de los cuales se consideraron las siguientes normas: Se entregó el permiso de la investigación al jefe encargado de la empresa logística. Los colaboradores fueron orientados e informados antes de ser evaluados, explicando el objetivo, la importancia de su participación. Para ello, se les entregó un consentimiento informado, previo a la evaluación. Se respetó el derecho de autor, citando el aporte de sus investigaciones para el presente estudio. Los resultados del estudio fueron totalmente reservados bajo confidencialidad, respetando el principio de la autonomía. (p. 17).

III. RESULTADOS

Validez de Contenido

Tabla 1

Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba por medio del coeficiente V de Aiken

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Aciertos	V De Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
P1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	95%	Sí
P12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí
P30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla 1, podemos observar que los 6 jueces expertos discurridos concuerdan en la validación de las preguntas que conforman la prueba, alcanzaron un coeficiente V de Aiken de 100%, lo que confirma que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido teniendo en cuenta al valor $p > 0.80$ (Aiken, 2003).

Análisis Factorial Confirmatorio

Tabla 2

Medidas de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTRV) (n=492)

Índices de ajuste	Original	Índices óptimos	Autor
Ajuste Absoluto			
GFI	.906 (Aceptable)	0.90 - 1	
RMSEA	.046 (Aceptable)	< 0.05 / 0.08	
SRMR	.046 (Aceptable)	Lo más cercano a 0	Hooper, Coughlan & Mullen (2008)
Ajuste comparativo			
CFI	.958 (Aceptable)	0.90 - 1	
TLI	.954 (Aceptable)	0.90 - 1	

Posteriormente se procedió en realizar el Análisis Factorial Confirmatorio con la ayuda del programa Jamovi y AMOS 24, con la finalidad de verificar la estructura factorial exploratoria. Se utilizó para la evaluación de los parámetros de bondad de ajuste tanto absoluto como el comparativo, en el cual los valores obtenidos son aceptables, por lo tanto la prueba se ajusta al tipo de muestra utilizada para la investigación.

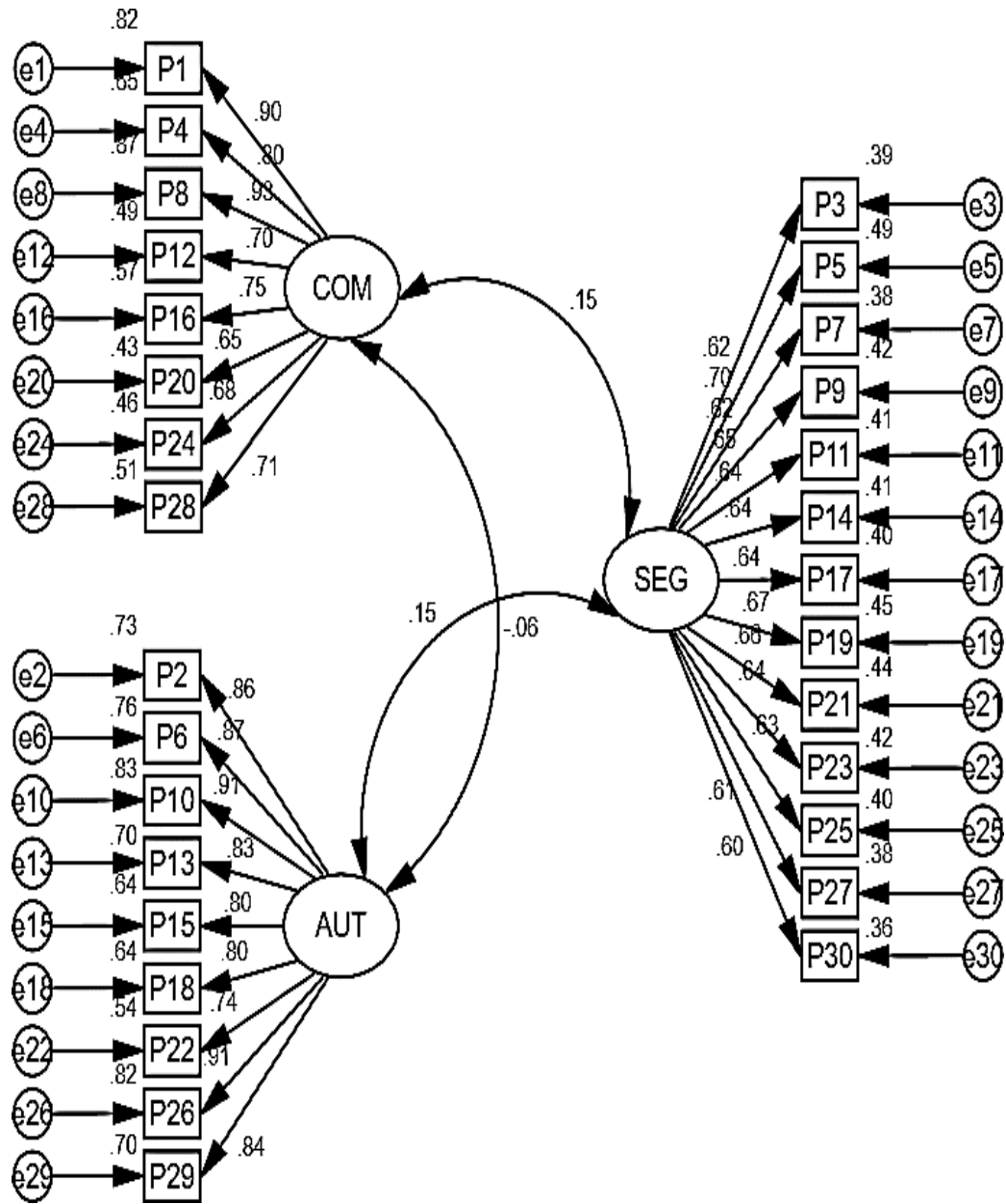


Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio con 3 dimensiones, según la prueba original.

Análisis Factorial Exploratorio

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión compromiso (n=492)

Compromiso	Frecuencia					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id
	1	2	3	4	5							
P1	38.4	32.1	19.3	6.1	4.1	2,05	1,089	,939	,274	0.793	,729	0.000
P4	49.2	33.3	12.6	3.3	1.6	1,75	,912	1,295	1,548	0.784	,708	0.000
P8	38.8	33.9	19.9	4.7	2.6	1,98	1,007	,934	,470	0.838	,773	0.000
P12	46.3	36.0	12.2	4.7	0.8	1,78	,893	1,126	,914	0.722	,625	0.000
P16	30.3	35.6	26.0	6.1	2.0	2,14	,986	,612	-,074	0.740	,652	0.000
P20	44.5	37.4	14.4	3.5	0.2	1,77	,835	,887	,232	0.698	,595	0.000
P24	41.3	40.7	13.0	3.3	1.8	1,84	,901	1,197	1,563	0.697	,595	0.000
P28	54.1	29.3	13.2	2.8	0.6	1,67	,855	1,207	1,005	0.724	,631	0.000

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; g¹= Asimetría; g² = Curtosis; IHC = Correlación total de elementos corregida; h² = Comunalidades; id = índice de discriminación.

En la tabla 3 se evidencia que la dimensión compromiso, presenta una distribución asimétrica positiva ya que sus valores son >0. En cuanto a la medida de curtosis es leptocúrtica porque sus valores son >0 (Oliva, 2010) en excepción del ítems 16; asimismo, en el IHC evidencia valores que se encuentran por encima de 0,3 que son buenos para la dimensión, y en la comunalidades sus valores oscilan entre .5 y .7, siendo de condición moderada, aceptables para la dimensión (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión autoconfianza (n=492)

Autoconfianza	Frecuencia					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id
	1	2	3	4	5							
P2	27.0	33.9	14.0	14.8	10.2	2,47	1,304	,589	-,821	0.836	,767	0.000
P6	24.0	32.1	18.1	16.5	9.3	2,55	1,273	,460	-,889	0.847	,784	0.000
P10	20.1	30.7	20.9	18.5	9.8	2,67	1,258	,326	-,958	0.878	,828	0.000
P13	22.0	32.5	18.3	17.9	9.3	2,60	1,265	,406	-,932	0.812	,731	0.000
P15	19.7	32.9	18.5	20.1	8.7	2,65	1,245	,338	-,973	0.793	,698	0.000
P18	28.3	33.3	15.4	15.0	7.9	2,41	1,260	,602	-,734	0.788	,700	0.000
P22	22.4	33.5	15.4	19.1	9.6	2,60	1,283	,414	-,990	0.734	,619	0.000
P26	23.8	31.5	17.5	18.3	8.9	2,57	1,275	,411	-,961	0.872	,820	0.000
P29	20.3	30.9	19.9	19.7	9.1	2,66	1,255	,312	-,988	0.821	,740	0.000

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; g¹= Asimetría; g² = Curtosis; IHC = Correlación total de elementos corregida; h² = Comunalidades; id = índice de discriminación

En el análisis descriptivo de la segunda dimensión que se muestra en la tabla 4, evidencia valores asimétricos favorables siendo valores mayores a 0 (> 0), la curtosis es platicúrtica por tener valores negativos (< 0), en relación al IHC los valores obtenidos son buenos ya que se encuentran por encima de 0.3, y por último, las comunalidades presenta valores que oscilan entre .6 y .8 los cuales indican una condición óptima y son aceptables para la dimensión. (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014).

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión seguridad (n=492)

Seguridad	Frecuencia					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id
	1	2	3	4	5							
P3	35.8	32.3	15.4	11.8	4.7	2,17	1,174	,799	-,318	0.589	,443	0.000
P5	41.9	38.0	9.8	7.3	3.0	1,92	1,039	1,219	,961	0.662	,534	0.000
P7	37.4	37.6	13.0	8.9	3.0	2,03	1,067	,999	,329	0.588	,435	0.000
P9	32.7	40.4	12.4	10.4	4.1	2,13	1,104	,944	,160	0.616	,471	0.000
P11	33.5	38.6	13.0	10.0	4.9	2,14	1,134	,943	,106	0.606	,459	0.000
P14	29.3	45.1	13.8	8.3	3.5	2,12	1,031	,985	,547	0.602	,454	0.000
P17	34.1	41.9	12.4	8.1	3.5	2,05	1,050	1,049	,589	0.599	,448	0.000
P19	27.6	40.7	15.2	11.6	4.9	2,25	1,127	,801	-,133	0.628	,488	0.000
P21	36.2	43.9	11.4	7.1	1.4	1,94	,941	1,053	,813	0.626	,489	0.000
P23	27.2	38.4	19.1	11.2	4.1	2,26	1,100	,708	-,211	0.609	,463	0.000
P25	31.5	37.6	15.7	11.8	3.5	2,18	1,106	,779	-,203	0.600	,449	0.000
P27	29.1	43.3	14.6	9.3	3.7	2,15	1,058	,915	,288	0.586	,432	0.000
P30	32.9	42.3	16.1	6.7	2.0	2,03	,971	,926	,542	0.567	,414	0.000

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; g¹ = Asimetría; g² = Curtosis; IHC = Correlación total de elementos corregida; h² = Comunalidades; id = índice de discriminación.

En el análisis descriptivo de la tercera y última dimensión que se muestra en la tabla 5, evidencia valores asimétricos favorables siendo valores mayores a 0 (> 0), la curtosis es mesocúrtica por tener una distribución normal a la media ($= 0$), en relación al IHC los valores obtenidos son buenos ya que se encuentran por encima de 0.5, y por último, las comunalidades presenta valores que oscilan entre .4 y .5 siendo una condición moderada los cuales son aceptables para la dimensión (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014).

Tabla 6

Análisis factorial de rotación oblimin del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria

	Factor			Uniqueness
	1	2	3	
P26	0.899			0.191
P10	0.896			0.181
P6	0.881			0.238
P2	0.867			0.261
P29	0.839			0.293
P13	0.833			0.305
P15	0.81			0.345
P18	0.79			0.34
P22	0.748			0.435
P5		0.693		0.503
P19		0.669		0.556
P9		0.649		0.573
P23		0.648		0.583
P11		0.645		0.587
P21		0.644		0.553
P3		0.635		0.606
P25		0.635		0.598
P17		0.628		0.597
P27		0.627		0.616
P14		0.625		0.59
P7		0.621		0.612
P30		0.612		0.636
P8			0.874	0.239
P4			0.824	0.33
P1			0.815	0.296
P16			0.781	0.401
P28			0.757	0.427
P12			0.75	0.434
P24			0.729	0.469
P20			0.725	0.47

Como se observa en la tabla 6, de acuerdo al análisis de componentes rotados con el método Oblimin con la ayuda del programa Jamovi, se establecieron en 3 factores, igual a la prueba original de Kaneko (2013), en el cual el primer componente denominado Autoconfianza evidencia cargas factoriales que oscilan entre 7 a 8; asimismo en el segundo componente denominado Seguridad presenta cargas que varían en cargas factoriales de 6; y

por último, en el tercer componente denominado Compromiso demuestra cargas factoriales que oscilan entre 7 a 8. Por consecuente, no se plantea otro modelo, ya que los resultados son aceptables y la cantidad de componentes y orden de los ítems es igual al modelo original.

Validez de constructo del modelo original

Tabla 7

Evaluación de supuestas medias

Prueba de KMO	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,912
Sig.	,001

En el indicador de adecuación de muestra Kaiser-Meyer-Olkin se halló un puntaje muy bueno KMO= .912 y significancia de $p < .001$ como se puede apreciar en la tabla 7.

Tabla 8

Varianza total explicada del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, (n=492)

Factor	Varianza total explicada					
	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,289	24,297	24,297	6,920	23,068	23,068
2	6,126	20,420	44,717	5,696	18,988	42,056
3	4,558	15,194	59,912	4,118	13,727	55,782

Según la tabla 8, mediante el método de extracción se observa que con 3 factores se explica un 55,782% de la varianza total, lo cual demuestra que la prueba es aceptable ya que presenta un porcentaje por encima del 50%.

Pruebas de Normalidad de Shapiro-Wilk

Tabla 9

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo, nivel de instrucción y edad

	Prueba de normalidad							
	Sexc		Nivel de instrucción			Edad		
	M	F	Sec.	Téc.	Univ.	G1	G2	G3
Compromiso	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Sig.								
Autoconfianza	0.000	0.152	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Sig.								
Seguridad	0.000	0.031	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
Sig.								
IPTRV	0.026	0.200	0.010	0.318	0.594	0.048	0.156	0.337
Sig.								

Se realizó la prueba de Shapiro-Wilk según sexo para verificar si la muestra presenta una distribución normal, en el cual se determinó un valor total según sexo masculino de la prueba de .026, y en sus dimensiones la significancia de .000, lo que indica que no existe una distribución normal para el grupo masculino. Sin embargo, en el sexo femenino los valores por dimensiones oscilan entre .008 y .152, y en el valor total según sexo femenino alcanza un valor de .200, que significa que los datos se ajustan a la distribución normal para este grupo. Por lo tanto, analizando ambos grupos no hay una distribución normal de la prueba según sexo ($p > 0.05$), se utilizará una prueba no paramétrica para determinar la significancia. Asimismo se realizó la prueba según nivel de instrucción para verificar si la muestra presenta una distribución normal, en el cual se determinó un valor total según nivel Secundaria de .010, y en sus dimensiones la significancia es de .000; en el nivel Técnico la significancia total es de 0.318, y en las dimensiones es de .000; y en el nivel Universitario la significancia total es de .594 y en las dimensiones de .000, lo que indica que dos de los niveles si hay una distribución normal, se concluye que si existe una distribución normal y se utilizará una prueba paramétrica para 3 grupos ($p > 0.05$). Y por último, se realizó la prueba según edad para verificar si la muestra presenta una distribución normal, en el cual se agrupo las edades en G1= 18 a 31, G2= 32 a 45, y G3= 46 a 58, donde los valores totales de

significancia es de $G1 = .048$, $G2 = .156$, $G3 = .337$, que significa que los datos se ajustan a la distribución normal en $G2$ y $G3$, por consiguiente se utilizará una prueba paramétrica para 3 grupos ($p > 0.05$).

Estadísticos de prueba paramétrica y no paramétrica

Tabla 10

Prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney y prueba paramétrica de Anova

	U de Mann-Whitney		Anova	
	Sexo	Nivel de instrucción	Edad	
Sig.	0.104	0.080	0.425	

En la tabla 10, se utilizó la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney para analizar la diferencia entre la variable y el sexo, en el cual se determinó que según sexo si existen diferencias significativas moderadas ya que el grupo de hombres es mayor en relación a la muestra. Así mismo, se utilizó la prueba paramétrica del ANOVA para analizar si existen diferencias significativas entre la variable de estudio y el nivel de instrucción y también con la edad, donde los resultados obtenidos demostraron que en cuanto al nivel de instrucción si existe diferencias significativas, puesto que el nivel de instrucción si influye en la variable de forma débil, de la misma forma en cuanto a edad y la variable también existen diferencias significativas de forma fuerte, siendo este el determinante en el que se da mayormente la fluctuación de personal.

Confiabilidad del IPTRV

Tabla 11

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria

Variable / Dimensiones	α de Cronbach	ω de McDonald	N de elementos
Total	.886	.887	30
Compromiso	.926	.927	8
Autoconfianza	.956	.956	9
Seguridad	.900	.901	13

Para hallar la confiabilidad se utilizó el programa de Jamovi, donde en la tabla 11 podemos observar que el valor tanto del Alfa de Cronbach como del Omega de McDonald's en su totalidad es de .886 y .887, que expresan una confiabilidad muy buena, asimismo podemos apreciar que en las dimensiones de Compromiso, Autoconfianza y Seguridad sus valores en ambos coeficientes se encuentran entre .900 y .956 expresando de tal forma que la prueba si es confiable con valores muy altos y aceptables.

Percentil general

Tabla 12

Percentiles por dimensiones y total

		Estadísticos			
		COMPROMISO	AUTONCONFIANZA	SEGURIDAD	TOTAL
N	Válido	492	492	492	492
	Perdidos	0	0	0	0
Percentiles	5	8.00	9.00	14.65	40.0000
	10	8.00	9.00	16.00	46.0000
	15	9.00	12.00	18.00	49.0000
	20	9.00	15.00	19.00	52.0000
	25	10.00	18.00	20.25	54.0000
	30	11.00	18.00	22.00	56.0000
	35	11.00	18.00	23.00	58.0000
	40	12.00	18.00	25.00	60.0000
	45	13.00	19.00	25.00	62.0000
	50	14.00	21.00	26.00	65.0000
	55	14.00	23.00	27.00	67.0000
	60	16.00	25.00	28.00	69.0000
	65	16.45	27.00	29.00	71.0000
	70	17.00	27.00	30.00	74.0000
	75	18.00	30.00	32.00	76.7500
	80	20.00	33.00	34.00	80.0000
	85	21.00	36.00	36.05	83.0000
90	24.00	36.00	40.00	86.0000	
95	27.00	45.00	47.00	93.0000	

A continuación se muestra en la tabla 12, los valores percentilares de manera general para la clasificación y corrección de la prueba, en base a los valores obtenidos en las dimensiones de Compromiso, Autoconfianza y Seguridad del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad, existen diversas pruebas psicológicas para el uso de selección de candidatos a un puesto de trabajo, las mismas que han sido vulnerables ante la exposición en internet de las posibles respuestas para ser seleccionados. Ante lo expuesto, es posible que se filtren postulantes en un proceso de selección, contratando personal ineficiente con poca capacidad de comprometerse, una escasa autoconfianza de sus habilidades y decisiones para proponer ante una situación importante, y con baja seguridad en su permanencia en la empresa; dando como resultado una salida espontánea del empleado y generando mayores sobrecostos para suplir un reemplazo. Por lo tanto, Kaneko (2013) construyó el Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, para lo cual se apoyó en la teoría de Borofsky (1993) donde expone que la rotación se debe a los rasgos de personalidad de cada persona, ya que son personas distintas y estas pueden ser tomadas en cuenta por el empleador (Kaneko, 2013, p. 9).

El objetivo principal de la investigación es determinar las propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras de Lima. Encontrando resultados óptimos que serán explicados a continuación.

El primer objetivo fue determinar la evidencia de validez basada en el contenido se recurrió al juicio de expertos de 6 jueces a través de la V. de Aiken se obtuvieron valores superiores a 0.8, siendo aceptados los 30 ítems propuestos por el autor ya que explican adecuadamente la variable como está propuesto en el modelo original del autor que se valoraron con una puntuación de 1 cada ítem (Aiken, 2003), sin embargo la pregunta 11 fue observada por el juez 3, quien sugirió que se modifique la pregunta para mayor claridad del ítem sin ser eliminada.

El segundo objetivo fue el análisis de ítems, en el cual se analizó a los ítems tomando en cuenta a los estadísticos descriptivos donde los resultados mostraron que la M, DE, g^1 , g^2 , IHC, h^2 , id, presentan valores aceptables y adecuados justificando la presencia de cada ítems (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014). A su vez, el modelo original de 3 componentes o factores se ajustan armoniosamente en los índices de ajuste absoluto y comparativo (GFI= .906, RMSEA= .046, SRMS= .046, CFI= .906, TLI= .954) de acuerdo a la teoría que proponen Hooper, Coughlan & Mullen (2008). Se realizó el Análisis Factorial

Exploratorio en el programa Jamovi, para verificar un nuevo modelo como opción, donde los componentes agrupados fueron iguales a la estructura original de la prueba y cargas factoriales de 6 a 8 en cada uno de sus componentes. Por lo tanto, no se propone otro modelo ya que el modelo original funciona en este tipo de muestra experimental.

En cuanto al tercer objetivo fue analizar la validez de estructura interna, donde se realizó la medida de adecuación muestral de Kaiser, donde se obtuvo un KMO= .912 y una significancia de .001, de igual manera en el estudio de Kaneko en el 2013 obtuvo una medida de KMO= .818 y significancia de .000; el cual indica que el modelo factorial explica adecuadamente los datos en ambos casos. Y en relación a la varianza se explica mejor con los 3 componentes propuestos en un 55.782% y en la investigación del autor principal se explica en un 48.786% de la varianza total del instrumento.

En las pruebas de normalidad, según la prueba de Shapiro-Wilk se encontró que en relación de sexo y la variable hay un nivel de significancia bilateral de .026 para el sexo masculino y .200 para el sexo femenino, se determinó que no existe una distribución normal ya que la muestra fue compuesta en su gran mayoría por hombres, asimismo se realizó el mismo procedimiento para el nivel de instrucción y la variable donde se determinó que dos niveles tienen mayor significancia, puesto que si presenta una distribución normal (Técnico = .316, Univ. = .594) ya que el nivel Secundaria es más tendiente a realizar la rotación de personal debido a su falta de compromiso con la empresa, su poca autoconfianza y seguridad ya que no buscan estabilidad en su trabajo ($p > 0.05$). Por último, se procedió a verificar la distribución entre edad y la variable, donde los dos últimos grupos de 32 a 46 años presentan un nivel de significancia mayor a $p > 0.05$ lo que indica que en las edades de 18 a 31 son más tendientes a realizar la rotación laboral voluntaria.

Sin embargo, para Kaneko en el 2013 encontró una significancia de .242 justificando sus estadísticos paramétricos. En el cual determinó que las edades y la variable no establece diferencias significativas ($p > 0.05$) esto indica que la edad no es determinante para que se dé una rotación laboral voluntaria. En relación a sexo y la variable se determinó que el sexo masculino es más propenso a realizar la rotación laboral voluntaria puesto que si se establecen diferencias significativas ($p < 0.05$) en cuanto a la variable y el nivel de instrucción los resultados obtenidos fueron similares al estudio actual, donde el nivel secundaria obtuvo mayor puntaje en una predisposición a realizar rotación de personal voluntaria ($p < 0.05$).

Para el cuarto objetivo fue determinar la confiabilidad por consistencia interna, en el cual se utilizó los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de M'c Donald, cuyos resultados fueron buenos en su totalidad ($\alpha = .886$ y $\omega = .887$), asimismo a nivel de sus componentes sus valores en ambos coeficientes son muy buenos en Compromiso ($\alpha = .926$ y $\omega = .927$), Autoconfianza ($\alpha = .956$ y $\omega = .956$) y Seguridad ($\alpha = .900$ y $\omega = .901$), coeficientes que permiten que los valores sean más precisos corrigiendo el sesgo negativo (Elosua & Zumbo, 2008). Dicho resultado concuerda con el autor principal donde sus puntajes se sitúan a nivel total según el coeficiente de Alfa de Cronbach en $\alpha = .920$, y por componentes fueron muy buenos en compromiso ($\alpha = .837$), autoconfianza ($\alpha = .783$) y seguridad ($\alpha = .905$) (Kaneko, 2013).

Y como último objetivo, fue determinar los valores percentilares del instrumento, donde se clasificó de manera general, de acuerdo a los resultados obtenidos en cada uno de sus dimensiones y el total de la prueba, como se puede apreciar en la tabla 12 de los resultados.

En acumulado, las propiedades psicométricas del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en relación a la población de estudio demuestran ser apropiadas, puesto que se determinó excelente valores en cuanto a la validez y confiabilidad de la prueba en el modelo propuesto por 3 componentes del autor Kaneko, dichos resultados corroboran que tanto la muestra de un call center utilizada por el autor y una muestra de almaceneras, la prueba funciona en su totalidad. Por lo tanto, se recomienda a los profesionales de psicología orientados al rubro organizacional utilizar la prueba propuesta por Kaneko para una buena selección de personal que le permita a la empresa la seguridad de que el empleado se desarrolle a favor de la organización.

Por otro lado, para acceder a la muestra experimental fueron trabajadores del área logística de almaceneras de depósito aduanero, en el cual no se tuvo restricciones ya que se contó con el permiso del encargado del área logística de las dos empresas almaceneras de Lima.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se comprobó las propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, con una cantidad de 500 personas como muestra, en el cual se determinó que el instrumento cuenta con apropiadas propiedades psicométricas para su aplicación y ejecución en la muestra señalada.

SEGUNDA: se determinó la evidencia de validez basada en el contenido del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, a través del juicio de expertos de 6 jueces, donde confirman que los 30 ítems cumplen con la pertinencia, relevancia y claridad.

TERCERA: se realizó el análisis de ítems del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, en el que se hallaron valores superiores a .30, confirmando así que los 30 ítems miden adecuadamente la variable de estudio.

CUARTA: se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, mediante el AFE y AFC, donde el AFE mostró las agrupaciones iguales al modelo original de 3 componentes, explicándolo con un 55.782% de la varianza total. Y en el AFC, se evidenciaron excelentes ajustes de bondad en el modelo original.

QUINTA: se determinó la confiabilidad por consistencia interna del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, en cual se identificó una confiabilidad muy buena del instrumento, a través de los coeficientes de Alfa de Cronbach ($\alpha = .886$) y Omega de McDonald ($\omega = .887$).

SEXTA: se elaboró los percentiles de manera general del instrumento, en el cual se determina la clasificación y corrección de los valores obtenidos por dimensiones y el total de la prueba.

VI. RECOMEDACIONES

- 1) Ahondar en las investigaciones psicométricas del instrumento, sea para la revisión de sus propiedades psicométricas o adaptarlas en otro contexto, puesto que no existen investigaciones de línea psicométrica de la variable y la realidad de acuerdo a la población es diferente.
- 2) Realizar investigaciones correlacionales u otros diseños de investigación, para conocer las realidades que se presentan en las diferentes poblaciones de rubro organizacional y plantear alternativas para su intervención y mejora.
- 3) Utilizar el coeficiente Omega McDonald para determinar una mejor confiabilidad para los siguientes estudios de investigación del instrumento.
- 4) Relacionarla con otras variables (convergente y divergente) para ganar mayor validez.
- 5) Implementar el instrumento en recursos humanos para reclutamientos masivos o individuales, puesto que la prueba cumple con la validez y confiabilidad, de esta forma asegurar la buena selección de candidatos para los diferentes puestos que se pretenda cubrir.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (Febrero, 2006). *Introducción a la psicometría, teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. UAM.
- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18.
- Aiken, L (2003). *Test psicológicos y evaluación* (11° ed.). Pearson educación.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2.^{da} ed.). Universidad Ricardo Palma.
- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] & National Council on Measurement in Education [NCME] (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washintong, AERA.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Bentler, P. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107 (2), 238-46.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Pearson Educación.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed). Guilford Publications.
- Borofsky, G. (1993). Personality Factors Underlying the Seven Scales Of The Employee Reliability Inventory Screening System. BSPA Technical Bulletin, Harvard Medical School.
- Cabrera, A., Ledezma, M. y Rivera, N. (Septiembre, 2011). El impacto de la rotación de personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista Redalyc*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Atlas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9.^{na} ed.). Mc Graw Hill.

- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (2.^{da} ed.). Pearson Educación.
- Cho, E. (2016). Making reliability reliable: A systematic approach to reliability coefficients. *Organizational Research Methods*, 19, 651-682. <http://doi.org/10.1177/1094428116656239>.
- Chruden, H. & Sherman, A. (1980). *The Utilization of Human Resources*. (6.^{ta} ed.). Cincinnati Ohio.
- Dale, Y. (1983). *Manejo de personal y relaciones industriales*. Continental.
- Detrinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014* (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. (Tesis de Maestría, Universidad De Granada).
- Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, historia y método*. La Laguna. <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.* (Tesis de Maestría). https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Universidad Nacional de San Agustín. <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20H%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.htm>.
- Fernández, S. (2011). *Análisis Factorial*. Universidad Autónoma de Madrid. <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACITORIAL/analisis-factorial.pdf>.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Flores, C. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Diario Correo.

- García, M. (1995). Clima Organizacional y Rotación de personal voluntaria en una organización financiera (Tesis de Maestría). Sarteneja, USB.
- George D., & Mallery, P. (1995). SPSS/PC + Step by: A Simple Guide and Reference. Wadsworth Publishing Company.
- González, M., Carrera, O., Ortiz, A. y González, G. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas de México. 13(2) 260-267.
- Hernández, Y., Hernández, G. y Mendieta, A. (2013). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. *Revista Universidad Complutense Madrid*. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008, September). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. In 7th European Conference on research methodology for business and management studies (pp. 195-200).
- Ipsos. (2013). *Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir?*
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/201429>
- Kaneko, J. (2013). Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.
- Kline, P. (1993). *The hand book of psychological testing*. Routhledge.
- Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, (97), 7-25.
- López, J. (1998). Procesos de investigación. Panapo.
- Lloret, S, Ferreres, A. Hernández, A. Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3): 1151-69.
- MacCallum, R., Browne, M., & Sugawara, H. (1996). Power analysis and determination of example size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
<http://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Meneses, J. et al. (2013). *Psicometría*. UOC.

- Millán, G. (2006). *Rotación de personal*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI13478.pdf>
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la psicometría*. Teoría clásica y TRI. Ediciones Pirámide.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. (2.^{da} ed.). Limusa.
- Neira, E. y Varela, J. (1987). *Salidas voluntarias de la organización: causas, prevención y control*. Universidad de Michigan.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y redacción de la tesis*. (4.^a ed.). Ediciones de la U.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3.^{ra} ed.). FEDUPEL.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (5), 95-105.
- Peters, C. y Van Vorhis, W. (1940). *Statistical procedures and their mathematical bases*. McGraw-Hill.
- Porter, L., Lawler, E., & Hackman, J. (1975). *Behavior in organizations*.
- Rabitsch, O. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Diario Correo.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Panapo.
- Reyes Ponce A. (2005). *Administración de Personal*. Limusa.
- Rodas, M. (2012) "Autoconfianza y su correlación en la adaptación del trabajador en la realización de nuevas tareas". (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Rodas-Marina.pdf>
- Seelbach, G. (2012). *Teorías de la personalidad*. Red Tercer Milenio S.C. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf

- Sireci, S. y Faulkner-Bond, M. (2014). Validity evidence base on test content. *Psicothema*, 26 (1), <https://doi.org/100-107>, 10.7334/psicothema2013.256
- Superintendencia Aduana de Administración Tributaria. (2019) Cantidad de trabajadores y/o prestadores de servicio de 20100044626. <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>
- Superintendencia Aduana de Administración Tributaria. (2019) Cantidad de trabajadores y/o prestadores de servicio de 20100039207. <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>
- Tamayo, P. (2008). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. (Tesis de Doctorado). <https://hera.ugr.es/tesisugr/25701289.pdf>
- Trujillo, H. (2016). *Métodos de investigación en psicología*. Universidad de Granada.
- Wood, G. (2008). *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. Editorial Trillas.

A) Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Justificación	Métodos	Instrumento
	General:	Práctico:	Tipo – Diseño:	• Inventario de
	- Determinar las propiedades psicométricas del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.	Esta investigación permitió comprobar si el instrumento es válido y confiable para examinar a los trabajadores que ostenten tendencia a rotar, a su vez crear estrategias para la disminución de rotación de personal.	La investigación es de tipo psicométrico y de diseño instrumental.	Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTRV) de Juan José Kaneko Aguilar.
	Específicos:	Teórico:	Población – muestra:	Dimensiones:
¿Cuáles son las propiedades psicométricas del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019?	- Determinar la evidencia de validez basada en el contenido del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.	El estudio contribuye al juicio sobre la fluctuación de personal, ya que se han registrado altos índices en las organizaciones de nuestro país que han generado la reducción de productividad y altos costos en los procesos de reclutamiento de personal.	550 trabajadores logísticos de 2 empresas almaceneras.	• Compromiso • Autoconfianza • Seguridad
	- Realizar el análisis de ítems del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.	Se rigió en sus propiedades psicométricas en una población confiable, las mismas que podrán servir de contribución la validación y confiabilidad de un instrumento al que se analizó para futuras investigaciones psicométricas y ser monopolizado por más estudiantes y/o profesionales.	Muestra: 492 trabajadores.	Número de ítems: 30 ítems.
	- Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna del inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.	Metodológico:	Muestreo: Por conveniencia.	Escala Ordinal.
	- Determinar la confiabilidad por consistencia interna del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores de logística en dos empresas de depósito, Lima 2019.	Social:		
	- Calcular los percentiles del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación en trabajadores de logística en dos empresas de depósito, Lima 2019.	Los aportes de esta indagación permitirán la sensibilización a la población y las empresas sobre la problemática en el ámbito laboral.		

B) Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Kaneko (2013) se determina por ser insegura, con conflictos para comprometerse y escasa confianza en su capacidad para asumir ocupaciones complicadas (p. 11).	En base a las puntuaciones del ITPRV de Juan José Kaneko Aguilar.	Compromiso Autoconfianza Seguridad	1, 4, 8, 12, 16, 20,24, 28. 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29. 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30.	Ordinal

C) Instrumento

IPTRL

Instrucciones: Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Usted cuenta con 5 alternativas, marque con un aspa (X) en la casilla correspondiente.

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

Compruebe si ha contestado a todas las frases

Gracias por su colaboración.

D) Ficha sociodemográfica

APELLIDOS Y NOMBRES:				
EDAD		SEXO	1. Masculino	2. Femenino
CARGO QUE POSTULA / OCUPA				
NIVEL DE INSTRUCCION	1. Secundaria completa	2. Técnico	3. Universitario	4. Otro

E) Cartas de presentación



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 20 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01211- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Oscar Francisco Miró Evar
Jefe de operaciones logísticas
ALMA PERÚ S.A.
Jr. Gaspar Hernandez Nro. 760 - Cercado de Lima
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **FIGRELA GERALDINE ROSALES PALACIOS** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



Oscar Francisco Miró Evar
Jefe de Operaciones Logísticas
ALMACEN DEL PERÚ S.A.

MSG/ALF



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 22 de agosto de 2019

CARTA INV. N° 01321- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
C.P.C Wilson Abel Olaya Herrera
Jefe de Contabilidad
RANSA S.A
Av. Jorge Chávez N°154, Piso 10 - Miraflores

Atención: Dr. Ricardo Reyna

Presente-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ROSALES PALACIOS, FIORELA GERALDINE**, estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



M^{te}. **Melisa Sevillano Gamboa**
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Trase Pablo Remigio
Área de Compras
Ransa Comercial S.A.

Los Olivos, 30 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00968- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
José Álvarez Estela
Administrador de Almacén
Depositos Depsa S.A.
Jr. Gaspar Hernandez N° 700 - Cercado de Lima
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **FIGRELA GERALDINE ROSALES PALACIOS** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mónica Sevilla Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


depsa
JOSÉ ALVÁREZ ESTELA
Jefe Senior Almacén

MSG/ALF

F) Carta de autorización del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA N° 018 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 23 de abril de 2019

Autor:

- Juan José Kaneko Aguilar

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ROSALES PALACIOS, FIORELA GERALDINE**, con DNI: 72767985 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700264727, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ADAPTACIÓN DEL INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA EN TRABAJADORES DE LOGÍSTICA DE TRES EMPRESAS, CALLAO, 2019"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria, través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
E. Pa. N° 17040

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv@cvp.pe

G) Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. (a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Fiorela Rosales Palacios**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA EN TRABAJADORES LOGÍSTICOS DE DOS EMPRESAS ALMACENERAS, LIMA 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTRL)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Fiorela Rosales Palacios
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI:acepto participar en la investigación de las **PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA EN TRABAJADORES LOGÍSTICOS DE DOS EMPRESAS ALMACENERAS, LIMA 2019** de la Srta. Fiorela Rosales Palacios.
Día:/...../.....

Firma

Confiabilidad por método de consistencia interna de la escala de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Dimensión	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Compromiso	8	0.879
Autoconfianza	9	0.926
Seguridad	13	0.930

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Compromiso

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
P1	2.07	1.121	0.852	-0.233	0.475	0.550	Sí
P4	2.31	1.205	0.681	-0.426	0.791	0.865	Sí
P8	2.29	1.207	0.786	-0.183	0.797	0.897	Sí
P12	2.03	1.089	1.227	1.050	0.651	0.603	Sí
P16	1.98	1.114	1.250	0.861	0.448	0.695	Sí
P20	1.95	1.169	1.153	0.376	0.429	0.606	Sí
P24	2.29	1.233	0.720	-0.433	0.773	0.912	Sí
P28	2.25	1.198	0.698	-0.476	0.782	0.908	Sí

Nota: Análisis descriptivo; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregido; h2: Comunalidades.

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Autoconfianza

ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
P2	1.93	1.043	1.226	1.195	0.762	0.681	Sí
P6	1.95	1.012	0.724	-0.482	0.822	0.914	Sí
P10	2.05	1.077	1.149	0.994	0.704	0.788	Sí
P13	1.94	1.070	0.921	-0.034	0.867	0.942	Sí
P15	1.96	1.022	0.883	-0.013	0.559	0.531	Sí
P18	1.97	1.032	0.735	-0.517	0.853	0.948	Sí
P22	2.10	1.085	0.725	-0.382	0.573	0.630	Sí
P26	1.70	1.002	1.486	1.579	0.627	0.595	Sí
P29	1.95	0.992	0.763	-0.310	0.842	0.963	Sí

Nota: Análisis descriptivo; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregido; h2: Comunalidades.

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Seguridad

ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
P3	1.99	1.087	1.012	0.335	0.632	0.493	Sí
P5	1.84	1.069	1.194	0.651	0.828	0.904	Sí
P7	1.89	0.923	1.265	1.718	0.630	0.600	Sí
P9	1.80	0.997	1.072	0.190	0.837	0.916	Sí
P11	2.03	1.062	0.902	0.011	0.755	0.699	Sí
P14	2.02	1.065	0.703	-0.504	0.621	0.734	Sí
P17	2.04	1.098	0.936	0.131	0.597	0.537	Sí
P19	1.90	1.073	1.094	0.431	0.807	0.930	Sí
P21	1.92	0.993	1.328	1.671	0.647	0.538	Sí
P23	2.01	1.129	1.136	0.639	0.648	0.759	Sí
P25	1.91	1.099	1.128	0.492	0.837	0.934	Sí
P27	2.22	1.104	0.916	0.265	0.588	0.600	Sí
P30	2.04	1.104	0.799	-0.249	0.513	0.814	Sí

Nota: Análisis descriptivo; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregido; h2: Comunalidades.

I) Escaneos de los criterios de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Keneto Aguilar Juan José

DNE: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en G. Organiz.	2001 - 2003
02	UNFV	Doct. Administración	2003 - 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ADEX	Jefe de Bodega de Trabajo	San Jorge	2001 - 2009	MKT personal, selección y capacitación.
02	Seleto	Encargado de Selección	Miraflores	2018 - Actualidad	Selección
03	ADPH Group	Encargado de Capacitación	San Isidro	2015 a la fecha	Capacitación


 Mg. Keneto Aguilar Juan José
 PSICÓLOGO
 C. P. 12700

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Rosa María Aguado Cruzado

DNI: 06772879

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilazo de la V	Licenciatura	2002 - 2009
02	Universidad Pacífico	Maestría en RR.HH	2011 - 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	LIMTEK	RR.HH	CALLAO	2013 - ACTUALIDAD	Selección y Capacitación
02	Pro Arrollo Sac	ASISTENTE RR.HH	Cusco Lima	2010 - 2013	Selección de Personal
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Rosa María Aguado Cruzado
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 30970

Lima, abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lucía Fano Paragullá

 DNI: 08545782
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Licenciatura	1993 - 1998
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Mueblería Ceres	Recursos Humanos	Ate	2000 - 2008	Encargada del área de Selección
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 Lima 15 abril del 2019


 Lucía Fano Paragullá
C.Ps.P. 1753

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cardoso Rios Glenda Lisseth

DNI: 48423329

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Licenciatura	2012 - 2018
02			

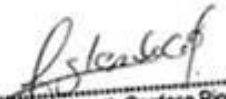
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	FVE SOLUTIONS SAC	RR.HH	SAN MIGUEL	2017 - 2018	Selección de Personal
02					
03					

* **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 * **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 * **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 22 abril del 2019


 Glenda Lisseth Cardoso Rios
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. N° 34802



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jonathan Talier Cabrera.....

DNI: 73244084.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado en Psicología	2011 - 2016.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Manpower	Psicólogo	Lima	2017 - 2016	Psicólogo Organizacional
02					
03					

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Jonathan Mark Talier Cabrera
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 30233

Lima,..... abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO IPTRV

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Huarcas Cantalean Brenda Lisseth*

DNI:..... *48017152*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>USMP</i>	<i>Licenciada en Psicología</i>	<i>2011 - 2016</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Manpower</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>Lince</i>	<i>2017 - 2019</i>	<i>Psicóloga Organizacional</i>
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Brenda Lisseth Huarcas Cantalean
PSICÓLOGA
C.P.S. 30193

Lima,..... abril del 2019

Observaciones de los jueces

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del Inventario de la prueba IPTRL

	JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	JUEZ6	
	Mg. Juan Kaneko Aguilar	Mg. Rosa María Aguado Cruzado	Lic. Lucía Edith Fano Paragulla	Lic. Glenda Lisseth Cardoso Ríos	Lic. Jonathan Tafur Cabrera	Lic. Brenda Lissethe Huaraca Tantalean	
ITEM ORIGINAL	<i>CPP 17040</i>	<i>CPP 30970</i>	<i>CPP 1753</i>	<i>CPP 34902</i>	<i>CPP 30233</i>	<i>CPP 30193</i>	ITEM REVISADO
ITEM11	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones.	-	Estoy seguro de la mayoría de mis decisiones.	-	-	-	<i>Estoy seguro de la mayoría de mis decisiones.</i>



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor del trabajo de investigación titulado

"Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019", de la estudiante Fiorela Geraldine Rosales Palacios, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 20 de enero del 2020


.....
J. Walter Pomahuacre Carhuayal,
PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. 14834
.....

Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

Firma

DNI: 41866762

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1238675861&lang=es&s=&student_user=1&u=1087382479

Fiorela Rosales ROSALES

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE HUMANIDADES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ROSALLES PALACIOS, Fiorela Geraldine (ORCID: 0000-0002-0938-3333)

Mg. POMAHU ACKEL CARILAYAL, Juan Walker (ORCID: 0000-0002-0769-6706)

LINEA DE INVESTIGACIÓN: PSICOMÉTRICA

Lima, - Perú

Ver fuentes en inglés (Beta)

Se están viendo fuentes estándar

17 %

Resumen de coincidencias

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3 www.cse.cuhk.edu.hk Fuente de Internet	2 %
4 diva-portal.org Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6 ojs.revistaintercione... Fuente de Internet	<1 %

Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Retención Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almacenadoras, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 Licenciada en Psicología

AUTORA:
 ROSALLES PALACIOS, Fiorela Geraldine (ORCID: 0000-0002-0938-3333)

ASESOR:
 Mg. POMAHU ACKEL CARILAYAL, Juan Walker (ORCID: 0000-0002-0769-6706)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
 PSICOMÉTRICA

Ver fuentes en inglés (Beta)

Se están viendo fuentes estándar

17 %

Resumen de coincidencias

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3 www.cse.cuhk.edu.hk Fuente de Internet	2 %
4 diva-portal.org Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6 ojs.revistaintercione... Fuente de Internet	<1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Fiorela Geraldine Rosales Palacios.....
identificado con DNI N° 72767985....., egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad
con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores
logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.....
.....";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 72767985.....

FECHA: 14 de febrero..... del 2020..

Elaboró	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	---	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Rosales Palacios, Fiorela Geraldine
D.N.I. : 72767985
Domicilio : Jr. Carhuaz 1527 – Los olivos
Teléfono : Fijo: (01) 7579292 Móvil: 971385639
E-mail : fiorela.rosalesp@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Rosales Palacios, Fiorela Geraldine

Título de la tesis:

Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo.
No autorizo a publicar en texto completo.

Firma : 

Fecha : 14/02/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rosales Palacios, Fiorela Geraldine

INFORME TITULADO:

Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación
Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras Lima, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 07/02/2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad.



[Handwritten signature]
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019