



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de
una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Abarca Melgarejo, Ever Tito (ORCID: 0000-0003-3185-7245)

Trinidad Carrillo, Mauro Jhunior (ORCID: 0000-0002-8095-6381)

ASESOR:

Mg. Damaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a Dios, a nuestros padres, quienes nos brindaron su apoyo en todas nuestras etapas de vida profesional y para alcanzar aquellas metas que con esfuerzo se cumplirán.

Al Sr. Mauro Antonio Trinidad Huaman, por permitir un camino de superación como padre, quien hoy en día nos acompaña y orienta a superar los límites desde el cielo.

Al Dr. Jesús Liborio Damaso Flores, quien nos brindó sus conocimientos durante todo el desarrollo de esta investigación permitiendo culminarlo exitosamente.

Agradecimiento

A nuestras familias, por ser el soporte incondicional en nuestros hogares e incentivarnos a ser mejores personas y profesionales, asimismo, a la Universidad César Vallejo por permitirnos representar su casa de estudios y brindarnos a los mejores docentes en el transcurso de la Carrera Profesional, quienes nos compartieron su sabiduría y conocimientos para culminar la presente investigación.

A los trabajadores de la distribuidora de consumo masivo por su colaboración en esta investigación, y a los que invirtieron su tiempo y predisposición para participar en la misma.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población según sexo</i>	14
Tabla 2. <i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk</i>	20
Tabla 3. <i>Correlación entre el Capital psicológico y Rotación de personal</i>	20
Tabla 4. <i>Correlación entre las dimensiones de Resiliencia, Optimismo, Autoeficacia y Esperanza con la Rotación de personal</i>	21
Tabla 5. <i>Niveles del Capital psicológico</i>	22
Tabla 6. <i>Niveles de Rotación de personal</i>	22

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal relacionar el capital psicológico y la rotación de personal en trabajadores de Lima. La muestra de estudio estuvo conformada por 250 colaboradores en planilla de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este. El enfoque de investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y tipo correlacional. Los instrumentos CapPsi y ERP permitieron corroborar si existe relación entre las variables de estudio. Los datos se procesaron a través del programa SPSS versión 25 y el programa Jamovi 1.2.22. Se obtuvo como resultado una correlación inversa y significativa entre ambas variables ($Rho = -.55$, $p = .000$) con un efecto medio $r^2 = .30$; Asimismo, en la correlación entre las dimensiones: resiliencia ($Rho = -.49$) optimismo ($Rho = -.46$) autoeficacia ($Rho = -.52$) y esperanza ($Rho = -.48$) del capital psicológico con la rotación de personal; por otra parte, en el análisis descriptivo se evidenció un nivel de capital psicológico moderado y un nivel de rotación de personal bajo. Por lo tanto, se concluyó que a mayor capital psicológico será menor la rotación de personal en los trabajadores.

Palabras clave: Capital psicológico, rotación de personal y organización comercial.

ABSTRACT

The main objective of this study was to relate psychological capital and staff turnover in workers in Lima. The study sample consisted of 250 employees on the payroll of a mass consumption distributor in East Lima. The research approach was quantitative, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. The CapPsi and ERP instruments allowed to corroborate if there is a relationship between the study variables. The data was processed through the SPSS version 25 program and the Jamovi 1.2.22 program. As a result, an inverse and significant coincidence was obtained between both variables ($Rho = -.55$, $p = .000$) with a mean effect $r^2 = .30$; Likewise, in the coincidence between the dimensions: resilience ($Rho = -.49$) optimism ($Rho = -.46$) self-efficacy ($Rho = -.52$) and hope ($Rho = -.48$) of psychological capital with staff turnover; On the other hand, the descriptive analysis shows a moderate level of psychological capital and a low level of staff turnover. Therefore, it was concluded that the higher the psychological capital, the lower the turnover of workers.

Keywords: Psychological capital, staff turnover and business organization.

I. INTRODUCCIÓN

Las distribuidoras de consumo masivo generan gran impacto de efectividad social debido al desarrollo de funciones características a organizaciones comerciales altamente demandantes, ante ello, el capital psicológico del personal ha representado gran interés debido a que permite a los colaboradores ser resilientes para adaptarse en situaciones laborales con gran demanda, ser optimistas al destacar aspectos positivos de ellas, además, tener autoeficacia hacia el cumplimiento del trabajo a través de cualidades y esperanza para persistir en el logro del éxito de las metas, recursos psicológicos representados por competencias y aptitudes destacadas de un colaborador ejemplar y deseable por diversas organizaciones. Además de potenciar y beneficiar el desenvolvimiento laboral, permite a las empresas ser exitosas y sostenibles a lo largo del tiempo, evitando así generar un índice de rotación laboral (Govea, 2021).

Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) establece que una interacción interpersonal positiva entre los colaboradores y su entorno de trabajo beneficiará el estado físico y psicológico del personal. Es así que, toda persona que se involucre dentro del entorno laboral y ponga en práctica el uso de sus facultades psicológicas obtendrá mayores beneficios personales y laborales. Como sucede en nuestro País, Perú durante la pandemia del COVID-19, la resiliencia laboral y entre otras características psicológicas son claves para entender la adaptabilidad de las empresas, con el fin de afrontar diferentes cambios organizacionales producto de la coyuntura actual (Acuña, 2021).

A nivel internacional, Gavidia (2021) afirma que, pese a la pandemia, el Perú tiene uno de los mayores índices de rotación de la región con un 20.7% mientras que la media es un 10.9%. Esto refleja que no solo basta con proporcionar un salario al personal para que se mantenga en la empresa, sino que el brindar una calidad de vida laboral es significativo para gestionar el capital psicológico de los colaboradores.

De acuerdo a los índices de la población peruana empleada por tamaño de empresa y de rubro comercial, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) indica que un 10.4% de la población con trabajo ha disminuido en

comparativa al trimestre móvil del año 2019 en empresas de 51 a más trabajadores, evidenciando una intensa caída de colaboradores. Asimismo, en la coyuntura actual las condiciones laborales son susceptibles, es por ello que la relación entre el personal y la empresa debe ser adecuada con el fin de que el colaborador esté comprometido con sus funciones para evitar resultados estadísticos significativos de rotación (Molina, 2020). Al igual, es importante destacar que el incremento de presión laboral poner en riesgo la empleabilidad y percepción de abuso o explotación en los colaboradores.

En el ámbito organizacional, la rotación de personal se define como la constancia de cese o ingreso del personal y está relacionada a la percepción del colaborador hacia la empresa (Galindo, 2020). Es así que, mientras se perciba una calidad de vida laboral satisfactoria menor será percepción de rotación laboral, además, se evidencia en la práctica que el acompañamiento al colaborador cuida la satisfacción laboral, a través de la interacción y contacto social.

En el plano local, se evidencia que los trabajadores en distribuidoras de consumo masivo realizan jornadas laborales mayores a las permitidas, ocasionando conflictos personales, sociales y familiares; Asimismo, la presión laboral y demanda de resultados comerciales afectan la estabilidad psicológica de los trabajadores en Empresas del rubro Comercial (Mantilla, 2018).

De acuerdo a lo planteado en la investigación, resulta importante lograr conocer la influencia de los recursos psicológicos que predisponen las personas para desenvolverse en distintos entornos laborales, como también propone optar por emplear dichos recursos para lograr satisfactoriamente las funciones a cumplir dentro de una organización, denominado dicho factor como el Capital Psicológico que permite vivir con calidad laboral satisfactoria frente a retos del trabajo.

En este sentido se encuentra necesario evitar la rotación de personal de una organización, ello a partir de mantener, promover y aumentar el capital psicológico en la empresa. Frente a ello, se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación entre capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021?

Este problema de investigación surge a partir de la observación y contacto con los colaboradores de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este. Asimismo, a nivel teórico, aporta información relevante sobre la relación entre capital psicológico y rotación de personal en los trabajadores, brindando conocimiento sobre la dinámica de sus conductas y cómo se ven afectados tomando como referencia definiciones actuales por fuentes confiables. Por otra parte, a nivel práctico, permite conocer la realidad en la que se desenvuelven los colaboradores de una distribuidora del rubro comercial y promover acciones que generen trabajadores con calidad de vida y competencias laborales trayendo consigo beneficios de productividad a la empresa. Asimismo, esta investigación posee relevancia social debido a que busca mejorar la calidad de vida de una población específica estudiada, así como mejorar la cultura organizacional de empresas comerciales del mismo rubro, comprometidas a mejorar el capital psicológico de sus colaboradores.

El presente estudio tuvo como objetivo general relacionar el capital psicológico y la rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021. Asimismo, los objetivos específicos planteados fueron: determinar la relación entre la rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico, seguidamente, identificar los niveles de capital psicológico, por último, identificar los niveles de rotación de personal.

Ante ello, como hipótesis general de este estudio se afirma que existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y la rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021. Por último, la hipótesis específica es que existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes, para tener un enfoque claro de estudios científicos del capital psicológico y rotación de personal en diferentes contextos laborales a nivel nacional e internacional se presentan las siguientes investigaciones previas.

A partir del ámbito nacional, Bayona (2019) realizó un estudio la cual tuvo como objetivo analizar la relación entre el comportamiento creativo e innovador, el engagement y el capital psicológico positivo en trabajadores limeños de 20 a 67 años a través de un estudio correlacional la cual tuvo como resultado relaciones directas y significativas entre el comportamiento creativo e innovador y el engagement ($r = .49$) y el capital psicológico ($r = .56$) además de un KMO de .93. Asimismo, se encontró que el engagement logra mediar parcialmente la relación entre el comportamiento creativo-innovador y el capital psicológico.

Por su parte, Ángeles y Oloya (2019) tuvieron como objetivo en su investigación determinar la relación entre la rotación del personal y la gestión del talento humano a través de un estudio no experimental de tipo descriptivo la cual tuvo una muestra de 40 trabajadores a través de un instrumento validado por criterio de jueces y un alfa de .84. Asimismo, se obtuvo que el 47.5% del personal considera la gestión del talento humano como regular, mientras que en la rotación del personal el 45% del personal encuestado lo considera regular teniendo en su dimensión rotación interna un nivel regular con 47.5% y en su rotación externa un nivel malo con 57.5%. Se concluyó que existe relación entre las variables.

También, Maldonado et al. (2018) realizaron una investigación del engagement e intención de rotar, dicho estudio tuvo como objetivo evidenciar la correlación entre ambas variables con trabajadores en las notarías de Lima. La muestra estuvo conformada por 299 encuestados. Los resultados reflejaron la existencia de una relación significativa inversa entre el engagement y la intención de rotar ($r = -.369$, $p < .001$) concluyendo que las adecuadas facultades psicológicas tendrán un efecto positivo hacia el impacto de competitividad laboral.

Terrones (2017) realizó un estudio con el objetivo de determinar la influencia que tiene la rotación del personal con la productividad de una banca, ello a través

de un estudio descriptivo-explicativo-causal con una muestra de 36 trabajadores, empleando un instrumento con validez solo por juicio de expertos y confiabilidad de .91 con Alfa. Asimismo, se obtuvo que el porcentaje de rotación es de 19% lo cual es considera muy bajo según cita el autor. Por último, se concluyó que la rotación del personal influye en la productividad de la empresa del rubro bancario.

Benancio (2017) realizó una investigación la cual tuvo como objetivo conocer la relación entre la rotación del personal y su desempeño en el trabajo, empleó un estudio descriptivo – correlacional con una muestra de 109 trabajadores y aplicó un instrumento de creación propia validado por juicio de experto y con un alfa de .96. Se concluyó que la empresa Epli S.A.C. posee una alta rotación de personal y un bajo desempeño de su personal. Asimismo, posee una correlación positiva perfecta la cual se determinó por el Rho de Spearman con un coeficiente de .96.

Dentro del campo de investigación a nivel internacional, Salessi (2020) desarrolló un estudio sobre el comportamiento laboral y los estados psicológicos positivos en el trabajo, el cual tenía como objetivo analizar el efecto del capital psicológico y el comportamiento laboral innovador. Para lograr lo propuesto, se hizo un análisis del efecto por el constructo psicológico con la pasión por el trabajo, obteniendo como resultado un efecto positivo ($r = .53$, $p < .001$) entre ambas variables, efecto explicado como medio para promover, generar e implementar conductas laborales positivas en las organizaciones.

Además, Romero y Palacini (2020) desarrollaron una investigación sobre los factores asociados a la intención de rotación, para ello, se estableció como objetivo conocer la relación del engagement e intención de rotación. Los resultados indicaron que, existe una relación inversa ($r = -.353$, $p < .001$) entre ambas variables, mientras mayor sea el estado psicológico positivo será menor la intención de rotación laboral.

Asimismo, Domínguez et al. (2020) tuvo como objetivo en su estudio exhibir la relación del clima organizacional con la intención de renuncia del personal por el conflicto trabajo-familia a través de una muestra de 292 personas, entre 21 a 39 años, del rubro hotelero de México. Concluye que, la intención de renunciar a la empresa por percibir un ambiente desfavorable influye de manera parcial, pero de

manera significativa existe un conflicto para gestionar actividades de la vida personal y laboral, conllevando al personal a percibir no tener las facultades necesarias para cumplir sus demandas laborales.

Por su parte, Orbegoso (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el capital psicológico y la adaptación a la vida universitaria en alumnos de I ciclo con una muestra de 90 estudiantes a través de un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional el cual tuvo como resultado que ambas variables no tienen significancia bilateral, por lo que estas variables son independientes entre sí. La adaptación a la vida universitaria tuvo una correlación en resiliencia ($Rho = - .22$) con autoeficacia ($Rho = - .11$) además, de la esperanza ($Rho = - .13$) y con el optimismo ($Rho = - .15$). Posee un coeficiente de alfa de .91 y validez por criterio de expertos de 5 profesional calificando el instrumento como “muy bueno”. Asimismo, se concluyó que los estudiantes poseen un capital psicológico alto evidenciando que poseen competencias personales.

Al igual, Cuadra et al. (2018) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas en una muestra de 505 trabajadores del sector público y privado para lo cual se empleó un análisis correlacional. Los resultados evidenciaron que el capital psicológico obtuvo una correlación positiva con las actitudes de satisfacción laboral ($r = .45$) satisfacción vital ($r = .40$) y compromiso organizacional ($r = .32$).

Celik (2018) llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo analizar el efecto del capital psicológico sobre el estrés y la intención de rotación laboral por parte de los trabajadores, se tuvo una población de 719 empleados del rubro turístico. Se concluyó que el capital psicológico posee un efecto negativo y significativo frente al estrés y la intención de rotación laboral. Asimismo, el capital psicológico posee una correlación negativa y significativa ($r = - .413$) con la intención de rotación.

Forero y García (2017) llevaron a cabo una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el capital psicológico y el cambio organizacional, ello a través de un estudio no experimental correlacional con una muestra de 100 trabajadores teniendo como resultado en el Capital psicológico que

su factor esperanza tuvo una mayor media con 5.01 mientras que la autoeficacia puntuó la menor media con 4.53. En cuanto a la confiabilidad, el instrumento posee un coeficiente de alfa de .84. Además, se concluyó que existe una relación positiva significativa entre las variables.

Colunga et al. (2017) realizaron una investigación la cual tuvo como objetivo determinar la variable más significativa del capital psicológico a través del estilo de vida en 320 estudiantes universitarios mexicanos. Los resultados mostraron que todas las variables del CapPsi poseen una correlación significativa con el EVS, la resiliencia ($r = .505$) demuestra influir con mayor impacto al estilo de vida saludable y favorecer a la resolución de conflictos psicosociales.

Tenderini (2016) estudió el capital psicológico en trabajadores por grupos de edad, con muestra de 75 personas que laboran en Organizaciones del sector privado en regiones metropolitanas, encontrándose que la significancia entre los Adultos en edad intermedia es hallada con niveles más altos de capital psicológico en contrapuesto a los Adultos de edad temprana, evidenciando que los recursos psicológicos para el trabajo son mejores consolidados en Adultos con mayor experiencia en el campo laboral.

A continuación, las teorías que fundamentan el presente estudio nos permitirán saber los conceptos e ideas principales de ambas variables para que puedan ser entendidas con mayor comprensión y claridad.

A través de los años la psicología ha permitido explicar manifestaciones comportamentales, analizando y encontrando mejorar diversos problemas del ser humano, en busca del desenvolvimiento óptimo en diferentes dimensiones de la vida. Para Seligman y Csikszentmihalyi (2000) la psicología positiva busca recursos psicológicos que permitan una vida más agradable, íntegra y dichosa a las personas. De acuerdo con Verdugo (2012) la estructuración de teorías y estudios concretos relacionados a la teoría Psicología Positiva hacen que sea un enfoque que prioriza los métodos científicos a través de diversas teorías para el aporte a la intervención en personas. Por ello, Seligman (2002) clasificó una serie de virtudes que comparten los rasgos de la personalidad positiva para incrementar la felicidad

y beneficiar una vida más exitosa, saludable y comprometida con la mejora constante.

Para Luthans (2002) las cualidades y la naturaleza de las personas en efecto al rendimiento laboral representan gran importancia, debido al surgimiento de la Psicología Positiva en las Organizaciones. Es así que se hace necesario la incorporación de dicho concepto hacia las empresas con el fin de mejorar la calidad de vida y rendimiento del personal. En este sentido, Luthans et al. (2007) proponen un cambio potencial de modelos explicativos al comportamiento organizacional positivo, para la práctica del recurso humano, investigación y análisis de procesos. Ello con el fin de tener base científica para poder mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones.

De acuerdo con Avalos y Leo (2019) para la integración de alguna capacidad psicológica al Comportamiento Organizacional Positivo, debe cumplir con estar basada en teorías científicas fundamentadas con los criterios organizacionales, ser influyente y fidedigna para demostrar su validez y representar un comportamiento viable al crecimiento y perfeccionamiento continuo, con la finalidad de ser medido y gestionado en el rendimiento o desempeño laboral.

A partir de estos criterios se han estudiado capacidades psicológicas en diversos contextos laborales, dentro de ellas se tiene a la resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza con el fin de explicar los recursos psicólogos positivos, estableciendo énfasis en el constructo del capital psicológico para demostrar perseverancia, esfuerzo y constancia en el éxito de vida laboral.

El capital Psicológico para Luthans et al. (2007) demuestra ser un constructo que toma en cuenta las actitudes frente a las capacidades psicológicas que pretende englobar: la confianza para alcanzar un trabajo difícil con autoeficacia, el percibir una realidad alentadora y un futuro próspero con optimismo, asimismo, hacer frente a las adversidades con resiliencia, y, por último, la capacidad para persistir hacia el logro del trabajo, metas y tareas con esperanza. De acuerdo con lo mencionado Luthans (2010) y Omar et al. (2014) manifiestan que las capacidades psicológicas guardan una relación sinérgica, conformado por aspectos positivos del ser humano a nivel personal y social.

Para Omar et al. (2014) el capital psicológico conecta los constructos psicológicos con investigaciones considerables y apoyo conceptual a partir de una fuente teórica integradora, en efecto las dimensiones interaccionan entre sí para dar esencia al capital psicológico y replicar la conducta a un destacable desempeño, estado remarcado por exhibir resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza en una situación dada. Ante ello, Luthans y Youseef (2004) hicieron noción que dichas capacidades psicológicas pueden ser medidas, gestionadas y desarrolladas con el capital psicológico, teoría respaldada a través del enfoque de Psicología organizacional positiva la cual une el capital humano y social.

Para profundizar y conocer mejor el capital psicológico, la Real Academia Española (2018) señala que capital proviene del latín "*capitālis*" que hace referencia a perteneciente o relativo a la cabeza; mientras que psicológico proviene de la palabra psicología que deriva del griego "*psikhè*" el cual hace referencia al estudio o tratado del alma, ciencia encargada del estudio bajo la representación de la mente y conductual de las personas. Entonces, el término del capital psicológico hace referencia a los recursos mentales que representan nuestra forma de pensar y actuar. Asimismo, las instituciones culturales tales como la Real Academia Española (2020) definen al capital como población que destaca en algún aspecto, así también nos menciona que es una facultad que posee la persona en actividad al capital humano como potencialidad productiva de colaboradores en función de sus capacidades, formación académica y nivel educativo. Por último, el capital social como un conjunto de bienes aportados a través de la interacción con otras personas o instituciones.

Al respecto, Omar et al. (2014) conceptualizan las dimensiones del capital psicológico, indicando que la resiliencia permite adaptarse a situaciones laborales retadoras y adversas; el optimismo para valorar los aspectos favorables y positivos del trabajo; la autoeficacia como confianza de la persona en su autorrealización a partir del trabajo; y la esperanza como la convicción para cumplir con los objetivos laborales. Ello permite comprender mejor el objetivo de cada dimensión del capital psicológico en la dinámica laboral y personal en un entorno laboral.

Para Cuadra et al. (2018) el capital psicológico será el conjunto de rasgos positivos en la personalidad que beneficien la calidad de vida de un individuo. Así

mismo, Avey et al. (2010) manifiestan que está relacionado con los recursos psicológicos positivos para enfrentar la vida o alguna situación que se presente con la finalidad de brindar bienestar en diversos contextos. Para explicar ello, Salessi (2013) refiere que el capital humano y social son determinantes del constructo del capital psicológico; el primero de ellos, ocasiona competencias a través de los conocimientos del individuo, mientras el otro, mediante sus habilidades interpersonales. A partir de ello, se comentó que el capital psicológico es un conjunto de recursos positivos que generan motivación en los trabajadores para cumplir con sus metas, proporcionando de esta manera un aumento de calidad en la vida personal y laboral.

En lo que respecta a la rotación de personal, March y Simons (1958) caracterizan al abandono del empleo como un fenómeno que empieza desde la intención de desistir, desvincular, desertar y cesar de las funciones laborales que se pretenden cumplir, percepción influenciada por el estado psicológico que no permite concretar la satisfacción laboral, explicado por Luthans et al. (2007) en referencia a la Psicología Organizacional Positiva. Asimismo, Robbins y Judge (2009) bajo el mismo enfoque, considera que para contrarrestar dicho fenómeno el equilibrio de felicidad es de gran importancia para generar permanencia laboral, a través de influencias psicológicas positivas inducidas por el entendimiento del comportamiento organizacional. De esta manera, la rotación de personal causa el ingreso de personal nuevo, el cual tiene un costo de capacitación y por ende pérdida de productividad. Por ello, es necesario velar por que los trabajadores se sientan cómodos, no solo a causa de ganancias económicas como empresa, sino también por un sentido humano.

Por su parte, English et al. (1989) refieren que la rotación de personal en las organizaciones se debe al vínculo de las percepciones del lugar de trabajo y la personalidad de los trabajadores, las actitudes al resolver conflictos laborales y así determinar la permanencia en el empleo. Es así que, toda decisión por retener al talento humano de una organización debe ser basada en las características comunes de los trabajadores con el fin de tener mayores resultados de satisfacción y la percepción de bienestar laboral incrementado.

De acuerdo a Mobley (1977) la Teoría de Rotación destaca dos modelos propuestos para explicar la deserción del empleo, la primera representa un modelo variable a las actitudes del trabajo, vinculado a la pretensión de renunciar por factores personales e intrínsecos hacía el empleo, y la segunda, donde considera variables externas al trabajo que contribuyen a la disposición de renunciar.

Para Chiavenato (1999) la rotación de personal conceptualiza la fluctuación de ingresos y egresos, fenómeno que debería manifestarse mínimamente en una organización. Esto es debido a que una alta rotación de personal genera pérdida económica a la empresa, haciendo que su permanencia en el mercado sea inestable; además, el clima laboral y cultura organizacional tendrá deficiencias por la rápida salida de personal. Asimismo, Strauss y Sayles (1986) manifiestan que la intención de rotación expresa una respuesta de insatisfacción por las condiciones de trabajo, las oportunidades de crecimiento laboral y necesidad de fortalecer habilidades intrapersonales e interpersonales, como la motivación, felicidad y entre otros relacionados. En consecuencia, Fierro (2013) menciona que las empresas enfrentan las insatisfacciones del personal debido a la carencia psicológica de los trabajadores para afrontar y valorar aspectos positivos del trabajo. Por otra parte, Kaneko (2013) afirma que las salidas voluntarias de la empresa generan pérdida a la empresa por el costo de búsqueda y capacitación a un nuevo personal.

De esta manera, los autores coinciden en el impacto negativo en una empresa debido a una alta rotación de personal. Debido a ello, es necesario implementar estrategias que busquen reducir la rotación de personal fortaleciendo el capital psicológico de sus trabajadores. Ello no solo va a reducir la rotación de personal, sino que logrará que los colaboradores tengan una mejor calidad de vida y se sientan más comprometidos con su empleador.

Para Galindo (2020) la constancia de cese del personal conlleva costos y tiempo en las organizaciones, el identificar la percepción de rotación permite trabajar en las cualidades de los trabajadores y analizar el perfil del puesto al que pueda encajar el colaborador de acuerdo a sus características, competencias y cualidades de la personalidad. Al respecto, Campos et al. (2019) mencionan que la gestión de recursos humanos debe considerar parte fundamental el tratamiento a

la percepción de rotación laboral a través del trabajo a las capacidades psicológicas.

De esta manera, una de las áreas que mayor responsabilidad tiene para reducir la rotación de personal es el Área de Recursos Humanos, para ello requiere trabajar conjuntamente con las jefaturas de las diferentes áreas proponiendo, ejecutando, evaluando y monitoreando estrategias y acciones que favorezcan el capital psicológico.

Por otro lado, conocer las posibles causas para que un trabajador opte por retirarse de la empresa es necesario para prevenir una alta rotación de personal. Al respecto, Aguilar (2015) afirma que disconformidades personales e insatisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo son causas de rotación de personal. Asimismo, es importante que la empresa establezca claramente las funciones de cada puesto para establecer criterios de selección que prevean problemas en el acoplamiento laboral, por ello Bande et al. (2016) afirma que el rol laboral debe ser detallado por el empleador en función al cargo o puesto que debe cumplir el personal, con el fin de evitar rechazo en la candidatura de trabajo. Por ello, es necesario realizar un correcto Manual de Organización de Funciones con el fin de que el personal tenga claro cuáles serán las tareas que tendrán a su cargo y no realicen funciones que no les compete como profesionales causando insatisfacción laboral.

Contreras et al. (2019) afirman que los colaboradores buscan trabajar en equipo, horarios flexibles, equilibrio entre el trabajo y vida personal, además de crecimiento profesional, seguridad y salud en el trabajo. Al igual, Vilas (2019) manifiesta que la rotación de personal es explicada por un maltrato laboral indirecto o directo, y para Neira (2019) el personal con problemas psicológicos desequilibra la estabilidad y bienestar laboral para permanecer en el trabajo. Al respecto Betancourt (2018) indica que la insatisfacción laboral en el empleo, es un fenómeno explicado por la psicología organizacional positiva como una disminución de felicidad laboral que permitirá al personal permanecer en el trabajo, intención de decisión motivada por factores personales del capital psicológico para afrontar circunstancias adversas en el campo organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, debido a que se buscó incrementar el conocimiento científico sin fines prácticos evitando manipular el objeto de estudio (Nicomedes, 2018).

Este estudio tuvo un diseño de investigación no experimental transversal – correlacional, ello porque no se realizó la manipulación de ninguna variable, sino que se estableció el grado de correlación estadística entre las variables del presente estudio en un tiempo específico (Mejía et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Para Luthans (2010) el capital psicólogo lo define como un constructo psicológico superior que engloba adecuadas características psicológicas laborales que conforma una visión futura de proyectos con esperanza, aptitud optimista, la capacidad de resiliencia y autoeficacia para las tareas del trabajo, la integración del conjunto de habilidades sociales y profesionales.

La variable de Capital Psicológico se mide a través de puntuaciones directas y percentiles, con la Escala CapPsi de Omar et al. (2014) la cual fue adaptada en Perú por Avalos y Leo (2019) donde se establece su medición del capital psicológico en colaboradores de empresas privadas y públicas, a través de 16 ítems, distribuidas por sus dimensiones: La primera dimensión fue Resiliencia tomada como una capacidad y aptitud progresiva de variación psicológica, por la flexibilidad y energía laboral (1 – 4 ítems). La segunda dimensión fue el Optimismo conformada por la expectativa de acontecimientos favorables y beneficiosos ante escenarios adversos, conflictivos y perjudiciales, apreciación personal que permite la permanencia al trabajo (5 – 8 ítems). La tercera dimensión fue la Autoeficacia basada en explicar la funcionalidad y reconocimiento personal para resolver tareas con satisfacción, a través de aptitudes motivacionales que sean útiles al esfuerzo laboral (9 – 12 ítems). Por último, la cuarta dimensión Esperanza estuvo conformada por los pensamientos que permiten cumplir las metas deseadas, un estado motivacional de energía constante, accesible a la adaptabilidad

organizacional y desarrollo constante para lograr un propósito (13 – 16 ítems). La variable mantuvo una medición por intervalo ya que ocupa rangos de acuerdo al resultado del objeto de estudio (Mejía et al., 2018).

En cuanto a la segunda variable, Rotación de personal para Galindo (2020) es como la constancia organizacional de cese e ingreso recurrente del personal, colaborador o empleado, relacionado a la proyección psicológica de las personas hacia su organización donde laboran, cuando la persona decide desvincularse con la Empresa por motivos intrínsecos que no le permiten desenvolverse en sus labores con satisfacción.

La rotación de personal fue medida a través de puntuaciones directas con percentiles de la ERS, construida y validada en trabajadores de Lima - Perú por Galindo (2020) el cual su medición fue unidimensional por 6 ítems, para evaluar la intensidad de rotación laboral a través de los indicadores por compromiso organizacional, relaciones laborales y bienestar psicológico en el trabajo, resultado que permitirá conocer la percepción del ambiente laboral. La escala fue de medición ordinal, por ello, permite una representación por un orden que ocupan los indicadores evaluados a través de una objetivación (Mejía et al., 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es el conjunto del total de sujetos a estudiar y que poseen características comunes entre ellos (Mejía et al., 2018). En esta investigación la población estuvo conformada por todos los trabajadores de una distribuidora de consumo masivo de Lima Este que hacen un total de 250 colaboradores (Recursos Humanos de S&C Soluciones Integrales S.A.C., 2021).

Tabla 1

Distribución de la Población según Sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	187	75%
Mujeres	63	25%
Total	250	100%

La muestra de estudio es una fracción significativa de la población y de la cual se generalizan los resultados (Manterola y Otzen, 2017). En esta investigación se trabajó con una muestra censal debido a que la población total participó en el estudio a todos los colaboradores en planilla de la empresa distribuidora. Al respecto, Heyes (1999) afirma que la muestra censal es donde la muestra es equivalente a toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta, al respecto Fachelli y López (2015) mencionan que el uso de una encuesta permite recolectar información de un grupo específico, con características en común para después generalizar los datos a la población. Y, como instrumentos se utilizaron la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) y la Escala de Rotación de Personal – ERS de Galindo (2020) teniendo como referencia que los puntajes psicométricos según Flores et á. (2017) del Índice Tucker-Lewis (TLI) y el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) deben tener valores mayores a .90 para ser considerado un ajuste óptimo; mientras que el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) debe ser menor a .07 para poseer un ajuste adecuado y el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio (SRMR) menor a .05 es considerado un buen ajuste y puntajes entre .05 a .08 se considera aceptable. Por otra parte, los valores del coeficiente de omega deben encontrarse entre .70 y .90 para ser considerado confiable (Campos y Oviedo, 2008)

A continuación, se describen ambas fichas técnicas:

Ficha técnica del cuestionario de capital psicológico

Nombre	: Escala de Capital Psicológico (CapPsi)
Autores	: Omar, Salessi y Urteaga (2014)
Procedencia	: Argentina
Adaptación Peruana	: Avalos y Leo (2019)
Objetivo	: Medir el nivel de rendimiento laboral en colaboradores
Forma de aplicación	: Individual y grupal

Tiempo de aplicación : 15 a 20 minutos

Edad de aplicación : A partir de 18 años

Cantidad de ítems : 16

Propiedades psicométricas del instrumento original: Sobre el Instrumento original se realizó la confiabilidad del instrumento con una muestra de 382 empleados obteniendo una confiabilidad de alfa en sus dimensiones de Esperanza con .87; Optimismo con .91; Resiliencia con .84 y Autoeficacia con .79. Así mismo, posee validez obteniendo resultados en RSMA de .70, CFI de .92, GFI de .90 y TLI de .89.

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado: En la Adaptación del instrumento de Perú fue realizada con 244 trabajadores obteniendo un coeficiente de Omega de .86 y una validez de consistencia interna con un RSMEA de .68, SRMR de .06, así como adecuados índices de ajuste incremental con un CFI de .93 y un TLI de .91

Propiedades psicométricas de la muestra piloto: Se realizó una prueba piloto con 50 trabajadores de una distribuidora de consumo masivo de Lima Este. En cuanto a la Escala del Capital Psicológico, se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa obteniendo un puntaje global de .96 Asimismo, obtuvo un alfa de .88 en la dimensión Resiliencia, .89 en Optimismo, .88 en Autoeficacia y .88 en Esperanza. De esta manera se afirma que el instrumento es confiable. Por otra parte, la Escala de Capital Psicológico obtuvo un CFI de .87, TLI de .85; SRMR de .05 y un RMSEA de .13, en tal sentido es un instrumento válido.

Propiedades psicométricas de la muestra: Se realizó una muestra censal con 250 trabajadores de una distribuidora de consumo masivo de Lima Este. En cuanto a la Escala del Capital Psicológico, se analizó la confiabilidad a través del Coeficiente Omega de Mc Donald's obteniendo un puntaje de .89, de esta manera se afirma que el instrumento es confiable. Por otra parte, se obtuvo un CFI de .91, TLI de .90; SRMR de .05 y un RMSEA de .06, en tal sentido es un instrumento válido.

Ficha técnica del cuestionario de rotación de personal

Nombre	: Escala de Rotación de Personal
Autor	: Galindo, D. (2020)
Procedencia	: Perú
Objetivo	: Evaluar la Rotación de Personal a nivel organizacional
Forma de aplicación	: Individual y grupal
Tiempo de aplicación	: 10 minutos
Edad de aplicación	: A partir de 18 años
Cantidad de ítems	: 6

Propiedades psicométricas del instrumento original: Se realizó la confiabilidad y validez del instrumento con una muestra de 100 trabajadores obteniendo una validez de contenido a través de criterio de jueces, empleando la V de Aiken para ello con una significancia menor a .08, asimismo obtuvo un alfa de .74 siendo este instrumento confiable

Propiedades psicométricas de la prueba piloto: Se realizó una prueba piloto con 50 trabajadores de una distribuidora de consumo masivo de Lima Este. En cuanto a la Escala de Rotación de personal, se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa obteniendo un puntaje de .92 confirmando la fiabilidad del instrumento. Asimismo, obtuvo un CFI de .98, TLI de .96, SRMR de .03 y un RMSEA de .10, en tal sentido posee adecuada validez.

Propiedades psicométricas de la muestra: A partir de la muestra censal con 250 trabajadores de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este. En la Escala de Rotación de Personal, se analizó la confiabilidad por el Coeficiente Omega de Mc Donald's obteniendo un puntaje de .83, de esta manera se afirma que el instrumento demuestra una adecuada confiabilidad. Además, se obtuvo un CFI de .98, TLI de .97; SRMR de .02 y un RMSEA de .05, logrando demostrar ser un instrumento con validez.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del presente estudio, se evidenció la realidad problemática a través de la búsqueda de información estadística y descriptiva, y se buscó el enfoque y modelos teóricos asociados a las variables estudiadas. Acorde al avance de la investigación se plantearon los objetivos e hipótesis idóneos, posteriormente, se envió una solicitud para la aplicación de instrumentos necesarios, logrando así la autorización de los autores de ambas escalas y el permiso respectivo de la Empresa S&C Soluciones Integrales S.A.C. por su Gerente General. Seguidamente, los instrumentos fueron adaptados de manera virtual en un Google Formulario, indicando presentación e información de aplicación y detallando el consentimiento informado. Posteriormente, el método de recolección de datos implementado fue supervisado por los encargados comerciales, supervisores y jefaturas a través del envío de mensajes por WhatsApp a grupos, difusión y chat privado, medio por el cual se comunicaban todos los colaboradores. Finalmente, los datos obtenidos fueron procesados para realizar el análisis estadístico, asegurando la fiabilidad de las respuestas para interpretar los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En el desarrollo de la recolección de datos por los instrumentos aplicados a la muestra censal, se construyó una matriz de datos mediante el programa de Microsoft Office Excel con la finalidad de ordenar y digitar las respuestas. Por consiguiente, se analizaron los datos empleando el paquete estadístico del SPSS versión 25 y el Jamovi 1.2.27 donde se realizó el análisis estadístico bajo la prueba de normalidad Shapiro Wilk, encontrándose una distribución no paramétrica y por ello se determinó utilizar el coeficiente de Spearman respectivamente, con la finalidad de analizar la relación entre las variables de acuerdo a los estándares estadísticos para interpretar la correlación entre los factores como también sus niveles (Martínez et al., 2009). Además, se analizó la significancia estadística y el tamaño de efecto con la finalidad de evidenciar mayores características entre la relación de ambas variables de estudio (Cohen, 1988).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio cumple los estándares de rigor científico, todos los resultados se obtuvieron mediante la recolección de información reflejada a través de tablas, las cuales serán presentadas acorde a los autores basándonos en el formato de redacción de la Asociación Americana de Psicología – APA (Carrillo y Moreno, 2019). Asimismo, se enfatizaron algunos principios éticos compartidos en la declaración Helsinki, la primera fue, el proteger de los participantes en una investigación con la correcta privacidad de su información personal y confidencialidad, y la segunda, respetar el uso del consentimiento informado como derecho libre de los partícipes del estudio (Manzini, 2000).

Además, se protegió la privacidad de los participantes con responsabilidad ética y honestidad, respetando los resultados obtenidos para los análisis propiamente autorizados. De acuerdo a los Principios de ética en Investigación del Artículo 3°, se respetó los principios de Competencia científica y profesional, a la propiedad intelectual, no maleficencia, la Transparencia y Precaución en el proceso de Investigación (Código de ética en Investigación de la UCV, 2020). Asimismo, la recolección de datos se dará previo consentimiento informado, haciendo uso de la confidencialidad que la información brindada sea correctamente gestionada con usos científicos (CONCYTEC, 2019). Al igual, se tomó en cuenta el Código de Ética del Colegio de Psicólogos (2018) por su artículo N° 26 que prioriza la conducta ética profesional, evitando la copia parcial o completa de otras investigaciones y respetando las autorías de las fuentes empleadas para el presente estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk

Variables	n	p
Capital psicológico	250	.000
Resiliencia	250	.000
Optimismo	250	.000
Autoeficacia	250	.000
Esperanza	250	.000
Rotación Personal	250	.000

Nota: n = muestra, p = significancia

En la Tabla 2 refleja que, tanto las variables como sus dimensiones tienen una distribución de datos anormal, por lo tanto, se empleará el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman ($p < .05$). Al respecto, Mohd y Bee (2011) afirman que la prueba de Shapiro-Wilk es la más empleada y sólida para analizar los puntajes obtenidos, debido a ser una prueba con altos niveles estadísticos.

Tabla 3

Correlación entre el Capital psicológico y Rotación de personal

Variable	Estadístico	Rotación de personal	r²
	Rho	- .55	
Capital Psicológico	p	.000	.30
	n	250	

Nota: p=significancia, n=muestra, r²=tamaño de efecto

En la tabla 3, se observa una correlación inversa y significativa (Rho = - .55, $p < .05$) entre las variables. Al respecto, Mondragón (2014) considera una correlación negativa o inversa cuando una variable incrementa, influye para que la otra variable disminuya. Por lo tanto, a mayor capital psicológico menor será la rotación de personal con un tamaño de efecto medio ($r^2 = .30$) de acuerdo con Cohen (1988) y con un grado de relación moderado, ya que se encuentra en el intervalo de .30 a .50 correspondiente al tamaño de efecto mediano y un rango de correlación del .51 a .75 entre moderada y fuerte (Martínez et al., 2009).

Tabla 4

Correlación entre las Dimensiones de Resiliencia, Optimismo, Autoeficacia y Esperanza con la Rotación de personal

Dimensiones	Estadístico	Rotación de Personal
Resiliencia	Rho	- .49
	p	.000
	r ²	.24
	n	250
Optimismo	Rho	- .46
	p	.000
	r ²	.21
	n	250
Autoeficacia	Rho	- .52
	p	.000
	r ²	.27
	n	250
Esperanza	Rho	- .48
	p	.000
	r ²	.23
	n	250

Nota. p=significancia, r²= tamaño de efecto, n=muestra

En la tabla 4, se evidencia la existencia de correlaciones inversas y significativas ($p < .05$) entre la variable rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico. Se demuestra que, la Autoeficacia ($Rho = - .52$, $p < .05$) presenta una relación negativa moderada, mientras que la Resiliencia ($Rho = - .49$, $p < .05$) con el Optimismo ($Rho = - .46$, $p < .05$) y la Esperanza ($Rho = - .48$, $p < .05$) presentan una relación negativa débil (Martínez et al., 2009). Asimismo, las dimensiones del capital psicológico con la rotación de personal presentan un tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 5*Niveles del Capital Psicológico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	4%
Moderado	175	70%
Bajo	65	26%
Total	250	100%

En la tabla 5, se evidencian los niveles del capital psicológico teniendo como resultado el porcentaje mayor de 70% en el nivel moderado, seguidamente, un 26% en el nivel bajo, y por último, un 4% en el nivel alto.

Tabla 6*Niveles de Rotación de Personal*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	16	6%
Alta	63	25%
Baja	163	66%
Muy baja	8	3%
Total	250	100%

En la tabla 6, se evidencian los niveles en la rotación de personal teniendo como resultado el porcentaje mayor de 66% en el nivel bajo, seguidamente, de un 25% en el nivel alto y un 6% en el nivel muy alto, por último, un 3% en el nivel muy bajo.

V. DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio estuvo determinado a encontrar la relación entre el capital psicológico y la rotación de personal con una muestra de 250 colaboradores en planilla pertenecientes a una distribuidora de consumo masivo, además, determinar la relación entre la rotación de personal y las dimensiones resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza del capital psicológico. Además, de otros objetivos propuestos los cuales fueron identificar niveles del capital psicológico e identificar los niveles de rotación de personal. Para ello, la recolección de datos fue obtenida por un formulario virtual compartido y analizado a través de programas estadísticos.

En cuanto al objetivo general, los resultados evidenciaron una correlación significativa e inversa ($Rho = -.55$, $p < .05$) entre las variables de estudio, la cual tuvo una distribución no paramétrica y de intensidad media (Martínez et al. 2009) con un tamaño de efecto mediano ($r^2 = .30$). Por lo tanto, a mayor aumento de capital psicológico podrá ser menor la rotación de personal en colaboradores de una empresa de consumo masivo en Lima Este (Mondragón, 2014). Al igual que, Maldonado et al. (2018) afirman la existencia de una relación significativa e inversa ($Rho = -.36$, $p < .001$) entre la intención de rotar y el engagement en trabajadores de Notarias en Lima. Asimismo, Bayona (2019) en su investigación, evidenció una relación directa y significativa ($Rho = .56$) entre el capital psicológico y la implicación organizacional a través del engagement en trabajadores limeños. Ante ello, el modelo de Seligman y Csikszentmihalyi (2000) sobre la Psicología Positiva Organizacional se confirma, debido a que la personalidad positiva en el trabajo está clasificada por factores psicológicos que permiten mayor integridad, felicidad, involucramiento y compromiso organizacional para una calidad vida laboral satisfactoria, contrarrestando actitudes negativas hacia el empleo como la intención de abandono laboral o deserción de tareas en el trabajo. Por ello, es importante considerar la importancia de las capacidades psicológicas a través del capital psicológico, ya que beneficia una vida más saludable, exitosa y apasionada hacia un compromiso laboral y con una mayor presencia de estos factores, menor será la intención de rotación laboral del personal en las organizaciones.

En cuanto a los objetivos específicos, se planteó en primer lugar determinar la relación entre la rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico en colaboradores de una empresa de consumo masivo en Lima Este, por lo cual de acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis estadístico, se determinó que existe una correlación significativa e inversa ($Rho = -.52$, $p < .05$) entre la dimensión de Autoeficacia y la Rotación de personal, de intensidad media y efecto pequeño; de la misma manera, se determinó que existe una correlación significativa e inversa entre la Resiliencia ($Rho = -.49$, $p < .05$), la Esperanza ($Rho = -.48$, $p < .05$), el Optimismo ($Rho = -.46$, $p < .05$) con la variable Rotación de personal, de intensidad débil y efecto pequeño. Sobre ello, Cuadra et al. (2018) determinó la correlación significativa y directa de las dimensiones del capital psicológico y las actitudes deseadas en trabajadores de sectores públicos y privados; Optimismo ($r = .37$), Esperanza ($r = .45$), Resiliencia ($r = .29$) y Autoeficacia ($r = .23$) lo que logró demostrar una relación directa entre las dimensiones y la satisfacción laboral ($r = .45$), satisfacción vital ($r = .40$) y compromiso organizacional ($r = .32$). Asimismo, en el estudio de Domínguez et al. (2020) evidenciaron una correlación negativa e inversa ($r = -.39$) entre el clima organizacional e intención de salida en colaboradores de rubro hotelero. En relación a lo evidenciado por Luthans et al. (2007) manifiestan que, los factores del capital psicológico atribuyen al estado psicológico positivo contrarrestando fenómenos negativos que impliquen una dificultad en el entorno laboral, y además, está asociado a reflejar un desempeño destacable, pasión hacia el trabajo y hacer noción a los aspectos positivos de las personas para confrontar la vida personal, social y laboral. Además, conceptualiza la presencia de resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza como capacidades psicológicas claves para beneficiar al compromiso organizacional, reduciendo así la posibilidad de rotación de personal. En base a los resultados encontrados y teorías halladas se determina que, ante la presencia de resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza se podrán establecer mejores actitudes laborales, por consiguiente, la percepción de rotación laboral tendrá un menor efecto en los trabajadores de una distribuidora de consumo masivo.

En segundo lugar, se planteó identificar los niveles de capital psicológico en los colaboradores de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este, por lo que se observó un porcentaje mayor en el nivel medio de 70%, seguidamente un

porcentaje de 26% en el nivel bajo y un porcentaje de 4% en el nivel alto. Sin embargo, de acuerdo a la investigación de Tenderini (2016) en trabajadores de Organizaciones del sector Privado, encontró que existe un nivel alto con un 55%, un nivel medio de 45% y un nivel bajo 0%. Ante ello, Omar et al. (2014) sostienen que el nivel de CapPsi será establecido de acuerdo a sus contextos laborales donde se pretende estudiar, es un constructo individual, pero a su vez colectivo, es decir, la interacción de las capacidades psicológicas es influenciado a través del contexto socio-laboral. En base a los datos obtenidos y la explicación teórica, es importante destacar que la demanda laboral de acuerdo al rubro organizacional será el distintivo para establecer el nivel de la variable en los colaboradores, además la población estudiada está constantemente evaluada y expuesta a rigores comerciales que miden su desempeño laboral.

En tercer lugar, se planteó identificar los niveles de rotación de personal en los colaboradores de una distribuidora de consumo masivo en Lima Este, por lo que se evidencio un porcentaje mayor en el nivel bajo de 66%, seguidamente, un porcentaje de 25% en el nivel alto, un 6% en el nivel muy alto, y, por último, un 3% en el nivel muy bajo. En el estudio de Ángeles y Oloya (2019) encontraron los niveles de rotación de personal en colaboradores de Tiendas Electrodomésticas de Chimbote, un nivel regular de 45%, un nivel malo de 40%, un nivel bueno de 15% y un 0% en un nivel muy malo ni muy bueno, declararon que la predominancia se encuentra en el nivel regular debido a factores de influencia interna y externa. De acuerdo con Mobley (1977) existen dos modelos en la teoría de rotación, la primera está relacionada a las aptitudes y actitudes representadas por motivaciones intrínsecas, factores asociados a la intención personal positiva, y la segunda a las disposiciones laborales que brinda la empresa para sus colaboradores, dichos modelos influyen en la percepción y toma de decisiones, asimismo, contribuyen a la disposición de renunciar. Por lo tanto, los niveles de rotación de personal serán establecidos de acuerdo a las capacidades psicológicas del colaborador y disposiciones impartidas por el empleador para afrontar demandas laborales.

En el desarrollo de la investigación se demostró que el capital psicológico y la rotación de personal están relacionadas de manera inversa y significativa. Asimismo, para el término de los objetivos se encontraron algunos elementos que

afectaron la validez externa e interna de la investigación (Smith et al., 2003). En la prueba piloto se trabajó con una muestra por disposición no representativa a la población de estudio. Por otro lado, hubo dificultades por la escasez de antecedentes nacionales e internacionales que hayan estudiado la relación de ambas variables. Asimismo, es importante aclarar que la pandemia mundial COVID-19 y al estado de confinamiento en Lima Este como en otras zonas del Perú, limitaron la presentación explicativa del motivo de estudio a los participantes y para realizar la devolución de resultados con todos los participantes.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se evidenció que existe una correlación significativa e inversa entre el capital psicológico y la rotación de personal; relación de intensidad media y de efecto mediano, es decir, a mayor capital psicológico menor será la rotación de personal.

SEGUNDA: Se demostró que existe una correlación significativa e inversa entre la rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico, por lo tanto, mientras mayor sea la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y esperanza menor será la rotación de personal en la empresa.

TERCERA: En referencia a los niveles del Capital psicológico, se encontró un porcentaje de 70% en el nivel moderado de manera predominante en los colaboradores, seguido con un 26% en el nivel bajo y un 4% de nivel alto.

CUARTA: Para finalizar, en referencia a los niveles de Rotación de personal, se encontró un 66% en el nivel bajo de manera predominante en los colaboradores, seguido de un 25% en el nivel alto, un 6% en Muy alto y un 3% en el nivel muy bajo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: La presente investigación cuenta con información teórica y estadística significativa, además de una adecuada confiabilidad y validez; por ello, debería ser considerada como referente para futuras investigaciones que estudien el vínculo del capital psicológico y rotación de personal en diferentes rubros organizacionales.

SEGUNDA: A partir de los resultados obtenidos, se sugiere extender la muestra de estudio para su corroboración estadística en futuras investigaciones en el mismo u otros rubros organizacionales.

TERCERA: Realizar investigaciones con otras variables psicológicas y los factores asociados a la rotación de personal para comprender más motivos de renuncia en los colaboradores de una organización.

CUARTA: Acorde a lo evidenciado en el presente estudio, se sugiere diseñar programas, talleres y charlas psicológicas con la finalidad de reforzar, orientar y hacer seguimiento a la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza laboral, con el principal enfoque, de gestionar el capital psicológico en el trabajo y reducir la rotación de personal como acción estratégica organizacional.

REFERENCIAS

- Acuña, E. (2021). Emprendimiento y resiliencia: caso de las bodegas de barrio en el Perú durante la pandemia de covid-19. *Desde el Sur*, 13(1).
- Aguilar, V. (2015). Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex Servicios S.A. de C.V. [tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México].
- Ángeles, A. y Oloya, P. (2019). Gestión del Talento Humano y rotación del personal en Tiendas EFE – Chimbote 2019. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40998>
- Avalos, R. y Leo, J. (2019). Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37457/avalos_Ir.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *J. Manag*, 36, 430-452
- Avolio, B. & Luthans, F. (2014). Brief summary of psychological capital and introduction to the special issue. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(2) 121-122. <http://doi.org/10.1177/1548051813518073>
- Bande, B., Otero, C. & Varela, C. (2016). Supervisory servant leadership and employee's work role performance. A multilevel mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7) 860-881. <https://www.proquest.com/docview/1826809474/fulltextPDF/D7C9A0D462494FDDPQ/1?accountid=37408>
- Bayona, H. (2019). Comportamiento creativo-innovador en trabajadores limeños: influencia del engagement y el capital psicológico. [tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15373>

- Benancio, E. (2017). Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12244>
- Betancourt, A., Gómez, M., Pinzon, J. y Tunjano, E. (2018). Identificación de las motivaciones que influyen la renuncia temprana de trabajadores en outsourcing S.A. [tesis de posgrado, Universidad Piloto de Colombia]. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/4837/00005006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campo, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J. (2019). Job rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center. *Rev. Cuidarte*, 10(2) 1-14. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5) 831-839.
- Carrillo, J. y Moreno, D. (2019). Normas APA, guía de citación y referenciación. (7° ed.). Universidad Central
- Celik, M. (2018). The Effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *Innovar*, 28(68) 67-75. <https://search.proquest.com/docview/2028427464/8C0509CCBC524BE7PQ/2?accountid=37408>
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Edo McGrallHill
- Código de Ética en investigación de la UCV. (28 de agosto del 2020). Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017-UCV. Oficio N° 0275-2020-VI-UCV.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Colunga, C., Gonzáles, V., Gonzáles, J., Montes, R., Oropeza, R. y Padrós, F. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Nutrición Hospitalaria*, 34(2) 439-443. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e618cab8-41df-40bf-80b7-703cc0a42e93%40pdc-v-sessmgr03>
- CONCYTEC. (2019). Código Nacional de Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Contreras, A., Gálvez, E. & Monforte, G. (2019). Labor satisfaction, the case of young workers. *Estudios económicos*, 74(228) 503-516. <https://www.proquest.com/docview/2351594660/fulltextPDF/95197FA4794647C5PQ/1?accountid=37408>
- Cuadra, A., Beyle, C., Leiva, J., Mally, I., Muñoz, C., Sjober, O. y Veloso, C. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia* 43(11) 758-762. <https://search.proquest.com/docview/2138552707/8C0509CCBC524BE7PQ/1?accountid=37408>
- Domínguez, L., Lozano, I. & Ramírez, A. (2020). Work-family conflict role in the relationship between organizational climate and intentions to leave. *Cuadernos de Gestión*, 20(3) 87-97. <https://www.proquest.com/docview/2528892005/fulltextPDF/2827D19A2BB04565PQ/3?accountid=37408>
- English, W., Williams, S. & Iberreche, S. (1989) Employee Turnover in the Maquilladora. *Journal of Borderland Studies*. Recuperado de la base de datos Las Cruces.
- Fachelli, S. y López, P. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Fierro, I. (2013). Comportamiento Organizacional Positivo: Implicaciones para la organización. *Saber, ciencia y Libertad*, 8(2) 103-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5104984>

- Flores-Flores, Oscar., Jorquiera, T., Lajo-Aurazo, Y., Lizaraso-Soto, F., Rondán, P. y Zevallos-Morales, A. (2017). Análisis psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo de una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 34(2) 255-260. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v34n2/a14v34n2.pdf>
- Forero, C. & García, R. (2017). Relational elements of psychological capital and organizational change in employees of the tertiary sector in the city of Bogota. *Revista Katharsis*, 23, 129-141. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5888111.pdf>
- Galindo, D. (2020). Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación de Personal de empresas de tercerización se servicios, Lima-2019. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41872>
- Gavidia, D. (2021, 22 de febrero). Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral. *Sudaca*. <https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-de-los-paises-con-mayor-rotacion-laboral/>
- Govea, J. (2021). Sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) y su influencia en los procesos de negocio de empresas distribuidoras de productos de consumo masivo en Lima Metropolitana en el 2019. *Industrial Data*, 24(1). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19831>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford
- INEI. (2021). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Trimestre móvil: Junio-Julio-Agosto 2021. Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.
- Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana: Psiquemag*
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6) 695 - 706

- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. y Youseef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2) 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3) 541-572. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Maldonado, J., Monteza, H. y Rosales, D. (2018). *El Engagement y la Intención de Rotar de los trabajadores en las notarías de Lima*. [tesis de posgrado, Universidad del Pacífico].
- Manterola, C. y Otzen, T. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *Internacional Journal of Morphology*, 35(1) 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Mantilla, J. (2018). *El estrés y el desempeño laboral en el canal de autoservicios de Nestlé Perú S.A.* Lima, 2018 [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31014>
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6 (2) 321-334. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- March, J. y Simons, H. (1958). *Organizations*. EE.UU.: John Wiley.
- Martínez, Rosa., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El Coeficiente de Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.

- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1978-04582-001>
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1) 21 – 33. https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_AndersonDarling_Tests
- Molina, N. (2020). Estudio de la influencia de las condiciones laborales sobre la Percepción de Clima Organizacional en una Cooperativa de transportes. Universidad cooperativa de Colombia.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Neira, C. (2019). Revisión narrativa de la relación entre envidia y schadenfreude. *CS Ciencias Sociales*, 27, 117-141. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/revisión-narrativa-de-la-relación-entre-envidia-y/docview/2191284088/se-2?accountid=37408>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
- Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CAPPSI para medir capital psicológico. *Liberabit*; 20(2) 315-323. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a12v20n2.pdf>
- Orbegoso, J. (2019). Capital psicológico y adaptación a la vida universitaria en estudiantes del I ciclo de la Universidad Señor de Sipán. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36544>

- Organización Internacional del Trabajo (2021). Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política. Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021.
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. (23ª. ed.). Editorial Espasa.
- Real Academia Española. (2020) Diccionario de la lengua española. (23° ed.). <https://dle.rae.es>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (13va Ed). México: Pearson
- Romero, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. Revista Científica de la UCSA, 7(2) 3-25. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Salessi, S. (2013). Capital psicológico una puesta al día. Acta psiquiátrica y psicológica en América latina, 59(2) 128 – 136. <https://core.ac.uk/download/pdf/158828097.pdf>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. Revista De Psicología, 19(1) 88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). La psicología positiva: una introducción. American Psychologist, (55). 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. (2002). La auténtica felicidad. Barcelona: Vergara.
- Smith, E. et al. (2003). Introducción a la psicología. Editorial Thompson.
- Strauss, G. y Sayles, L. (1986). Problemas humanos de la Administración. México: Prentice-Hall.
- Tenderini, G. (2016) Caracterización del Capital Psicológico en trabajadores de nivel técnico administrativo y profesional. [tesis de pregrado, Universidad Viña del Mar].

Terrones, S. (2017). La rotación de personal y su influencia en la productividad del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17510/Terrones_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verdugo, V. (2012). Sustentabilidad y Psicología Positiva: Una visión optimista de las conductas proambientales y prosociales. México: Manual Moderno.

Vilas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Revista CES Psicología*, 12(2), 103-125.

<https://www.proquest.com/docview/2255269220/fulltextPDF/DE971E6407754D4APQ/1?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021

Autores: Abarca E. y Trinidad, M.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables												
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021?</p>	<p>Objetivo general: Relacionar el capital psicológico y la rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021 OE2: Identificar los niveles de capital psicológico del personal OE3: Identificar los niveles de rotación de personal</p>	<p>Hipótesis general: Existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y la rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021</p> <p>Hipótesis específica: H1: Existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre rotación de personal y las dimensiones del capital psicológico en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo. Lima Este 2021.</p>	<p>Variable 1: Capital Psicológico</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Resiliencia</td> <td>1; 2; 3 y 4</td> <td rowspan="4">Intervalo</td> </tr> <tr> <td>Optimismo</td> <td>5; 6; 7 y 8</td> </tr> <tr> <td>Autoeficacia</td> <td>9; 10; 11 y 12</td> </tr> <tr> <td>Esperanza</td> <td>13; 14; 15 y 16</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Resiliencia	1; 2; 3 y 4	Intervalo	Optimismo	5; 6; 7 y 8	Autoeficacia	9; 10; 11 y 12	Esperanza	13; 14; 15 y 16
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición										
Resiliencia	1; 2; 3 y 4	Intervalo													
Optimismo	5; 6; 7 y 8														
Autoeficacia	9; 10; 11 y 12														
Esperanza	13; 14; 15 y 16														
			<p>Variable 2: Rotación de personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rotación de personal</td> <td>1; 2; 3; 4; 5 y 6</td> <td>Ordinal</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rotación de personal	1; 2; 3; 4; 5 y 6	Ordinal						
Dimensiones	Indicadores	Escala de medición													
Rotación de personal	1; 2; 3; 4; 5 y 6	Ordinal													
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos para utilizar												
<p>Tipo: Investigación de tipo básico, ello debido a que se busca incrementar el conocimiento científico sin fines prácticos (Nicomedes, 2018).</p> <p>Diseño: Investigación no experimental transversal – correlacional, ello debido a que no se realizará la manipulación de ninguna variable, sino que se establecerá el grado de correlación estadística entre las variables del presente estudio en un tiempo específico (Mejía et al., 2018).</p>	<p>Población: Es el conjunto del total de sujetos a estudiar y que poseen características comunes entre ellos (Mejía et al., 2018). Se considerará a trabajadores de una distribuidora de consumo masivo de Lima Este la cual está constituida por 250 trabajadores (Área de Recursos Humanos de la empresa S&C Soluciones Integrales S.A.C., 2021).</p> <p>Muestra: En esta investigación se trabajará con una muestra censal debido a que la población es reducida. Al respecto, Heyes (1999) afirma que la muestra censal es donde la muestra es equivalente a toda la población.</p>	<p>Variable 1: Capital psicológico</p> <p>Instrumento: Escala de Capital Psicológico (CapPsi) adaptado por Avalos y Leo (2019).</p> <p>Variable 2: Rotación de personal</p> <p>Instrumento: Escala de Rotación de Personal – ERS de Galindo (2020).</p>	<p>Método de análisis de datos</p> <p>En el desarrollo de la recolección de datos por los instrumentos aplicados a la muestra censal, se construyó una matriz de datos mediante el programa de Microsoft Office Excel con la finalidad de ordenar y digitar las respuestas. Por consiguiente, se analizaron los datos empleando el paquete estadístico del SPSS versión 25 y el Jamovi 1.2.27 donde se realizó el análisis estadístico bajo la prueba de normalidad Shapiro Wilk, encontrándose una distribución no paramétrica y por ello se determinó utilizar el coeficiente de Spearman respectivamente, con la finalidad de analizar la relación entre las variables de acuerdo a los estándares estadísticos para interpretar la correlación entre los factores como también sus niveles (Martínez et al., 2009). Además, se analizó la significancia estadística y el tamaño de efecto.</p>												

Elaboración propia

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Capital Psicológico	Luthans (2010) la define como un constructo psicológico superior que engloba aspectos positivos como la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia.	La variable de estudio se midió a través de puntuaciones directas y percentiles de la Escala de Capital Psicológico (CAPPSI) de Omar et al. (2014) el cual considera 4 dimensiones	Resiliencia Optimismo Autoeficacia Esperanza	1, 2, 3 y 4 5, 6, 7 y 8 9, 10, 11 y 12 13, 14, 15 y 16	Intervalo
Rotación de personal	Galindo (2020) la define como la constancia de cese o ingreso del personal y que está muy relacionada a la percepción del colaborador hacia la empresa.	La variable de estudio se midió a través de puntuaciones directas y percentiles de la Escala de Rotación de Personal – ERS de Galindo (2020) el cual es unidimensional,	Rotación de personal	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Ordinal

Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de Capital Psicológico

ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO

Omar et al. adaptado por Avalo y Leo (2019)

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
1	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades.					
2	Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo					
3	Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito					
4	Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo					
5	Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo					
6	Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.					
7	Espero lograr la mayoría de las cosas, que deseo en mi trabajo					
8	Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.					
9	Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo.					
10	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.					
11	Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.					
12	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					
13	Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.					
14	Tengo fe, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar					
15	Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo					
16	Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.					

Anexo 4. Instrumento de Rotación de personal

ESCALA DE ROTACIÓN DE PERSONAL – ERS

Galindo (2020)

A continuación, encontrará una serie de proposiciones relacionadas a los aspectos de trabajo que usted frecuenta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) la alternativa que mejor refleje su punto de vista.

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Sólo destacan los logros de algunos compañeros.				
2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo.				
3. Los controles no son tan flexibles como las obligaciones.				
4. Las funciones de cada área no son claras ni precisas.				
5. No tengo claro a realizar las tareas en mi jornada laboral.				
6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo.				

Anexo 5. Ficha sociodemográfica

Estimado(a) participante les saluda Ever Abarca Melgarejo y Mauro Trinidad Carrillo, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Nos dirigimos ante usted solicitando su participación y colaboración en este estudio que se realiza con fines de investigación para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Este cuestionario es anónimo, por lo que NO debe escribir su nombre. Sólo le solicitamos que complete la siguiente información:

Edad : **Nro. De DNI:**

Sexo : Masculino () Femenino ()

Puesto/Oficio en el que labora :

Área Comercial ()

Área de Almacén/Logística ()

Área Administrativa/Oficina ()

Otros servicios ()

Especificar :

Antigüedad Laboral :

Formación Académica :

Universitaria Completa ()

Universitaria en curso ()

Técnico completo ()

Técnico en curso ()

Secundaria Completa ()

Tipo de Contrato :

Inicio/Periodo de prueba ()

Prórroga ()

Anexo 6. Carta de presentación de la Escuela de Psicología – Muestra Piloto



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 30 de Diciembre de 2021

CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C.
Jr. Cajamarca N° 408 – Rímac - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ABARCA MELGAREJO EVER TITO con **DNI N° 72017028** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7001050049** y el Sr. **TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR** con **DNI N° 74305822** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7001061097** quienes desean realizar una muestra piloto para su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Carta de presentación de la Escuela de Psicología – Muestra final



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 30 de Diciembre de 2021

CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C.
Jr. Cajamarca N° 408 – Rímac - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ABARCA MELGAREJO EVER TITO con **DNI N° 72017028** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7001050049** y el Sr. **TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR** con **DNI N° 74305822** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7001061097** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “**Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021**” Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8. Carta de autorización a la Empresa – Muestra Piloto



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 30 de Diciembre de 2021

CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C.
Jr. Cajamarca N° 408 – Rímac - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ABARCA MELGAREJO EVER TITO con DNI N° 72017028 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001050049 y el Sr. TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR con DNI N° 74305822 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001061097 quienes desean realizar una muestra piloto para su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



EMPLEADOR

.....
IVAN AQUILES SANCHEZ RENDON
GERENCIA GENERAL
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C
RUC: 20516502801



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9. Carta de autorización de la Empresa – Muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 30 de Diciembre de 2021

CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C.
Jr. Cajamarca Nº 408 – Rímac - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ABARCA MELGAREJO EVER TITO con DNI N° 72017028 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001050049 y el Sr. TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR con DNI N° 74305822 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001061097 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Capital psicológico y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

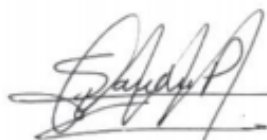
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



EMPLEADOR

.....
IVAN AQUILES SANCHEZ RENDON
GERENCIA GENERAL
S&C SOLUCIONES INTEGRALES S.A.C
RUC : 20516502801



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala Original de Capital Psicológico (CapPsi)



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 27 de Junio de 2021

Autores:

- Omar Alicia
- Solana Salessi
- Florencia Urteaga

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a el Sr. **ABARCA MELGAREJO EVER TITO, DNI 72017028** con código de matrícula N° **7001050049** y el Sr. **TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR, DNI 74305822** con código de matrícula N° **7001061097**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **CAPITAL PSICOLÓGICO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN COLABORADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE CONSUMO MASIVO, LIMA ESTE 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de la escala CapPsi para medir el capital psicológico a 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 11. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala Adaptada de Capital Psicológico (CapPsi)



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 27 de Junio de 2021

Autores:

- Avalos León, Robinson Felipe
- Leo Paz, Jesús Alejandro

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a el Sr. **ABARCA MELGAREJO EVER TITO, DNI 72017028** con código de matrícula N° **7001050049** y el Sr. **TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR, DNI 74305822** con código de matrícula N° **7001061097**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **CAPITAL PSICOLÓGICO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN COLABORADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE CONSUMO MASIVO, LIMA ESTE 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de la adaptación realizada al instrumento de la escala CapPsi para medir el capital psicológico a 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 12. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala de Rotación de Personal – ERS



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 27 de Junio de 2021

Autores:

- Galindo Portillo, Donna Jhoe

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a el Sr. **ABARCA MELGAREJO EVER TITO, DNI 72017028** con código de matrícula N° **7001050049** y el Sr. **TRINIDAD CARRILLO MAURO JHUNIOR, DNI 74305822** con código de matrícula N° **7001061097**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **CAPITAL PSICOLÓGICO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN COLABORADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE CONSUMO MASIVO, LIMA ESTE 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de la escala de Rotación de Personal (ERS) en el trabajo a 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 13. Autorización del uso del instrumento Escala de Capital Psicológico (CapPsi)

Buscar correo

4 de 16

PERMISO - ESCALA CAPPSI - LIMA, PERÚ Recibidos x

MAURO JHUNIOR TRINIDAD CARRILLO <mtrinidadca@ucvvirtual.edu.pe>
para agramar, solanasalesi, florenciurteaga ▾ 28 sept 2020 10:04 ☆ ↶ ⋮

Buenos días,
Somos un grupo de estudiantes de la carrera de Psicología. Quien le escribe el presente correo, es el alumno representante Trinidad Carrillo Mauro Jhuniór estudiante de la Universidad César Vallejo, Lima.
El motivo de mi correo es para solicitar su autorización con la aplicación de uno de sus trabajos el cual es La Escala CapPsi para medir el Capital Psicológico de los autores Alicia Omar, Solana Salessi y Florencia Urteaga, realizado en el año 2014. El fin de la autorización es para nuestro trabajo de investigación y Bachillerato.

Desde ya agradezco su tiempo y por su gran consideración, la cual será muy beneficiosa para nuestro trabajo.

Quedo atento a su pronta respuesta. Gracias

Atentamente
Trinidad Carrillo Mauro Jhuniór.
Código de alumno: 7001061097
Lima - Perú

Alicia Omar <agraomar@yahoo.com>
para mí ▾ 29 sept 2020 17:53 ☆ ↶ ⋮

Mauro Jhuniór Trinidad Carrillo,
por este medio le hago llegar nuestra autorización para el empleo de la Escala CapPsi para fines de investigación. Muchas gracias por su interés en nuestro trabajo. Exitos en su tarea y saludos desde Argentina,

Dra. Alicia Omar
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario
Tel. +54 341 156100314
agraomar@yahoo.com
Argentina

...

Anexo 14. Autorización del uso del instrumento Escala de Rotación de Personal – ERS

DONNA GALINDO PORTILLO

C.Ps.P. 40210

donna.galindo@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Autorización exclusiva a: Ever Tito Abarca Melgarejo – DNI. 72017028
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima Este
Motivo: Tesis “Capital psicólogo y rotación de personal en colaboradores de una distribuidora de consumo masivo, Lima Este 2021”
Asesor: Jesús Liborio Damaso Flores
Instrumentos autorizados: Escala de Rotación del Personal – ERS
Muestra de investigación: 250 trabajadores de una empresa distribuidora de consumo masivo

La autorización es para uso exclusivo del solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. El solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Junio 17, 2021



Donna Galindo Portillo

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 15. Consentimiento informado



Capital Psicológico y Percepción de Rotación del personal en trabajadores.

Estimado(a) participante les saluda Ever Abarca Melgarejo y Mauro Trinidad Carrillo, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Nos dirigimos ante usted solicitando su participación y colaboración en este estudio que se realiza con fines académicos para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología.

 mtrinidadca@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)  Borrador restaurado

[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Consentimiento Informado

Estimado participante:

Quisiéramos contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas bajo criterio personal, cabe resaltar que los datos obtenidos serán tratados confidencialmente. Ante ello, declaro haber entendido el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente ACADÉMICOS.

En caso de tener alguna duda en relación en la investigación, debe comunicarse con el responsable y asesor Mg. Dámaso Flores Jesús a través del siguiente correo electrónico institucional: damasofj@ucv.edu.pe

Le agradecemos su gentil colaboración:
Abarca Melgarejo, Ever Tito (eabarcam@ucvvirtual.edu.pe)
Trinidad Carrillo, Mauro Jhuniór (mtrinidadca@ucvvirtual.edu.pe)

¿Acepta participar de la investigación? *

Si

[Siguiente](#)  Página 1 de 4 [Borrar formulario](#)

Anexo 16. Resultados de la prueba piloto

Resultados del Capital Psicológico

Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	16

Se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa obteniendo un puntaje de 0.96, de esta manera se afirma que el instrumento es confiable

Validez

CFI	TLI	SRMR	RMSEA
0.895	0.87	0.055	0.126

Se obtuvo un CFI = 0.895, TLI = 0.871; SRMR = 0.055 y un RMSEA = 0.126, en tal sentido es un instrumento válido.

Resultados Rotación de Personal

Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.927	6

Se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa obteniendo un puntaje de 0.92, de esta manera se afirma que el instrumento es confiable

Validez

CFI	TLI	SRMR	RMSEA
0.976	0.96	0.032	0.108

Se obtuvo un CFI = 0.976, TLI = 0.96; SRMR = 0.032 y un RMSEA = 0.108, en tal sentido es un instrumento válido.