



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga
laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Cano Díaz, Stephanie Solange (orcid.org/0000-0001-8460-1863)

Núñez Vegas, Lizeth Delicia (orcid.org/0000-0003-1866-3569)

ASESOR

Mg. Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por guiarnos en el camino, dando nos las fuerzas para continuar este proceso y poder cumplir una de tantas metas.

A nuestros padres por estar presentes en cada paso que damos, demostrándonos el apoyo y la confianza constante hacia nosotras.

Agradecimiento

Extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que fueron apoyo y fortaleza en esta etapa de nuestras vidas.

A nuestros padres, hermanos, gracias a ustedes por demostrarnos, que por cada meta que nos propongamos y por más difícil que parezca, siempre habrá un nuevo día donde podamos aprender y mejorar.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	8
II. MARCO TEORICO	13
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Operacionalización de la variable.....	21
3.3. Población y muestreo:.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis:.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSION	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Correlaciones entre rotación laboral y fatiga laboral	29
Table 2	Correlaciones entre rotación laboral y el agotamiento físico.....	30
Tabla 3	Correlaciones entre la rotación laboral y el agotamiento psicológico.....	31
Tabla 4	Correlaciones entre la rotación laboral y el agotamiento de las capacidades	32
Tabla 5	Nivel de fatiga laboral.....	33
Tabla 6	Nivel de rotación laboral.....	34

Resumen

La investigación busca determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga laboral en colaboradores de una clínica de Lima, conformada por 100 colaboradores. El tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Los instrumentos fueron El inventario de personalidad con tendencia a la rotación de Juan José Kaneko y El cuestionario de fatiga laboral de H. Yoshitake adaptada por Pamela Zavaleta Loro. Los resultados arrojaron una correlación directa entre rotación laboral y fatiga laboral ($p < .050$), de intensidad moderada ($r = .519$), es decir cualquier colaborador que presente niveles bajos de fatiga laboral, la rotación se manifiesta de manera reducida. Basándose a las correlaciones de rotación voluntaria y el agotamiento físico arrojó una correlación directa ($p < .050$), de intensidad baja ($r = .332$), la rotación voluntaria y el agotamiento psicológico percibió una correlación directa ($p < .050$), de intensidad moderada ($r = .523$), la rotación laboral y el agotamiento de las capacidades indica una correlación directa ($p < .050$), de intensidad moderada ($Rho = .506$). Los niveles de fatiga laboral reportaron que el 51% experimenta fatiga a nivel medio y rotación voluntaria el 57% tiene tendencia a la rotación laboral en nivel promedio.

Palabras claves: Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, Fatiga Laboral, fatiga física, fatiga psicológica, agotamiento de capacidades.

Abstract

The research seeks to determine the relationship between personality with a tendency to voluntary turnover and work fatigue in employees of a clinic in Lima, with 100 employees. The type of research was basic, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The instruments used were Juan José Kaneko's personality inventory with turnover tendency and H. Yoshitake's work fatigue questionnaire adapted by Pamela Zavaleta Loro. The results showed a direct correlation between job turnover and job fatigue ($p < .050$), of moderate intensity ($r = .519$), in particular, any employee who presents low levels of job fatigue, the turnover is manifested in a reduced manner. Based on the correlations of voluntary turnover and physical exhaustion yielded a direct correlation ($p < .050$), of low intensity ($r = .332$), voluntary turnover and psychological exhaustion perceived a direct correlation ($p < .050$), of moderate intensity ($r = .523$), job turnover and burnout indicated a direct correlation ($p < .050$), of moderate intensity ($Rho = .506$). Levels of job fatigue reported that 51% experience fatigue at medium level and voluntary turnover 57% have a tendency to job turnover at average level.

Keywords: Personality with tendency to voluntary turnover, job fatigue, physical fatigue, psychological fatigue, burnout.

I. INTRODUCCION

En la actualidad la mayoría de las empresas según Jericó, P. (2008) están haciendo frente a una problemática que influye en los índices de rotación laboral, que ha aumentado en los últimos años. Lograr conservar al mejor talento se ha transformado en una tarea muy compleja en las empresas, porque demandan a diseñar o establecer estrategias con el fin de lidiar con la salida de sus colaboradores y que esto no genere el estancamiento de sus actividades (p.4).

Asimismo, Castillo et al (2015) resalta que un colaborador engloba múltiples beneficios en la organización, promoviendo la diversidad, la dinámica y contribuyendo a sus conocimientos y puntos de vista para la consecución de objetivos. Sin embargo, la alta rotación de los colaboradores, a corto plazo genera múltiples incidencias, debido a que, esto demanda gastos en procesos de capacitación e inducción y gestión de tiempos en adaptabilidad.

A nivel mundial, en Europa, especialmente en la ciudad de España, una investigación realizada en el 2017 por el Instituto de Defensa legal junto a soluciones de recursos humanos Meta-4, demuestra que la actividad laboral se encuentra en una fase de enormes cambios, puesto que en los primeros meses del mismo año se obtuvo un 21.4% de rotación voluntaria del personal. Ocasionando gastos directos de 30% y el 120% de remuneración de cada trabajador que se retira de la empresa. En consecuencia, se observa que la rotación laboral voluntaria se ha multiplicado por cinco desde el 2010.

Así también en China se halló que el 62% de enfermeras que se encuentran en primera línea de 7 hospitales generales revelaron un estado de fatiga laboral, de manera similar, el 45% indicó tener fatiga física y el 55% indicó tener fatiga mental (Zhan et al., 2020).

A nivel latinoamericano, un estudio realizado por Lara (2019) en jóvenes de la región insertos en el ámbito laboral (60% del total de jóvenes en Latinoamérica) señala que, en promedio, un joven ha tenido aproximadamente 3 experiencias laborales y han durado menos de 2 años en cada trabajo. Dicho estudio toma en cuenta literatura científica de la última década.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) basándose en una investigación hecha en Colombia, explica que la mayoría de los empleados que sufren fatiga, padecen daños a la salud, provocando una alta rotación voluntaria en las organizaciones. Así, se pierde el sentido de responsabilidad y compromiso.

En Perú, Narváez (2014), Consultora de Proyectos – Ipsos Loyalty Perú, explica que el Perú es uno de los países que cuenta con el grado de rotación más alto en todo Latinoamérica, con un 18% en comparación a otros países de la región.

Por otro lado, el Ministerio de trabajo (MTPE, 2017) refiere que el indicador de rotación laboral en el Perú, específicamente en la ciudad de Lima, fue de 5.0% en el 2017, la cual refleja una tasa de salida y de entrada de 3.0%, y 10 % de forma respectiva, patentizando que las zonas con mayor nivel de rotación laboral acaecerían en trabajos de transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 21.6%; extractiva con un 1.2%; seguido por la zona de comercio con un 1.8%; la industria manufacturera con un 2.3%; y en los más elevados, se mostró la zona de servicios con 4.1%. Sobre ello, resulta importante señalar que existen diversas causas que pueden desencadenar la rotación laboral.

Entre ellas, se encuentra la fatiga (la más resaltante). De hecho, Beccaria y Maurizio (2020) señalan que la fatiga genera un mayor índice de rotación como consecuencia de realizar sus actividades que impactan directamente al agotamiento físico, psicológico y cognitivo de los colaboradores del recinto.

Del mismo modo, también se localizó que el personal de salud del hospital San Juan de Lurigancho presentó 70% de fatiga laboral, 30% no presentó fatiga laboral; igualmente de estos un 75% presentó síntomas y un 47% fatiga mental (Chuje, 2019).

Por otro lado, existen otros indicadores que dependen de la naturaleza de cada empresa (rubro, organización y principios), que puedan ocasionar que el colaborador no continúe desarrollando sus funciones y decida rotar a otra empresa de forma voluntaria. Ya sea por el salario o una oferta más atractiva, la

falta de comunicación entre jefe y trabajador, el clima laboral ocasionado por las inadecuadas condiciones de trabajo brindadas, entre otras (Lara, 2019).

Además, Arriaga (1998) menciona que la fatiga como factor repercute en el rendimiento laboral por parte de los colaboradores. Dado que el agotamiento es de los primordiales riesgos a los que se ve expuesto. A raíz de ello, la fatiga puede medirse como un nivel de desgaste que es producto de realizar sus tareas y actividades diarias. Si bien, todas las actividades laborales conllevan cierto empeño, si este es mantenido y prolongado puede llevar a las personas a experimentar fatiga.

A mediano plazo, Gil-Monte (2012) refiere que dicha situación puede ocasionar una alteración en el colaborador, su rendimiento y salud. Lo cual contribuye de forma negativa hacia el aumento de la rotación laboral. Debido a ello, muchas organizaciones muestran diversas problemáticas que tienen como eje la rotación laboral. Dichas problemáticas inciden en sus indicadores de productividad. Siendo específico podemos denotar que una de las principales incidencias en las diversas organizaciones es la rotación del talento humano en puestos determinados.

Asimismo, Cabrera (2020) destaca que, en el Perú, los centros de salud son los que reportan mayor fatiga en sus colaboradores. Ello se relaciona con la carga laboral que conlleva los turnos. De modo específico, en los centros de salud privados, como clínicas, el salario y el clima organizacional son factores que también inciden en la percepción de la fatiga y en el deseo de rotar a otro puesto/empresa.

Ante dicha situación, surge esta interrogante: ¿Cuál es la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022?

Extendiendo con lo establecido, la investigación se justifica teóricamente y busca brindar los hallazgos más recientes; en base a la correlación entre rotación laboral y fatiga laboral en colaboradores de un sector específico, tal como una clínica.

Además, vale la pena indicar que la variable de rotación y fatiga es extensa de investigación, pero en relación a la población en mención no, por lo tanto, se busca ser comparado con nuevos conocimientos que permitan establecer oportunidades de mejora para un beneficio óptimo e integral tanto para la empresa como los colaboradores.

Metodológicamente los estudios realizados cuentan con la efectividad y con la validez y confiabilidad de los instrumentos, los cuales permitieron ser aplicados a la muestra, para posteriormente ser analizados mediante el uso estadístico para determinar la relación de las variables, posteriormente los resultados se ponen a disposición sirviendo con base para futuras investigaciones.

El estudio, también se justifica de manera práctica, ya que los resultados del estudio serán evaluados y, por lo tanto, el área directiva de la clínica, podrá emplear los resultados para mitigar las problemáticas que inciden en dicha organización; a través de programas prevención, retención, talleres, entre otros. Para el beneficio de los colaboradores y así lograr disminuir el margen de salida y aumentar estabilidad del personal, a la vez disminuir los síntomas de la fatiga laboral en los colaboradores de la clínica.

De tal modo, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la fatiga laboral en colaboradores de una clínica. De modo específico. Se busca a) determinar el nivel de IPTR y el nivel de fatiga de forma individual. Así como b) identificar la relación entre el IPTR con el agotamiento físico. Asimismo, explicar la relación IPTR con el agotamiento psicológico. Y c) determinar la relación entre IPTR con el agotamiento de las capacidades.

Ante dicha cuestión, la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis: existe relación significativa entre los Inventarios de personalidad con tendencia a la rotación (IPTR) con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022. Asimismo, de dicha hipótesis general, se desprenden las siguientes hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento físico de los colaboradores; existe relación entre el IPTR con el agotamiento psicológico

y existe relación IPTR con el agotamiento de las capacidades.

II. MARCO TEORICO

En torno a las variables de estudios, se encontraron diversas investigaciones previas relacionadas. De tal modo, los antecedentes internacionales hallados en el presente estudio son:

El investigador Chugá (2022) llevó a cabo un estudio en el que describe los síntomas de fatiga laboral y estrés en 130 conductores de Ecuador. El análisis se apoyó en el diseño cuantitativo-descriptivo de corte transversal. El estudio empleó como instrumentos la Encuesta Sociodemográfica y Laboral (ESOLA), el test Fatiga Laboral de Yoshitake y el inventario de Evaluación del Estrés. Los hallazgos mostraron porcentajes significativos de factores como fatiga laboral (55%) de sintomatología de tipo 2 y 3; propio a fatiga mental y física, respectivamente. Asimismo, se explica, a grandes rasgos, que 14 conductores, que simbolizan el 47%, se detecta con un alto grado de estrés, debido a las jornadas de trabajo que demandan su cargo.

Un estudio realizado por Abayomi et al. (2020) en dos países europeos examinó los indicadores sociodemográficos percibidos que pronostican la responsabilidad emocional y el propósito de rotación de los empleados en las empresas de seguros donde participaron 105 empleados. Los indicadores sociodemográficos estudiados fueron el sexo, la edad y el salario. El diseño fue ex post-facto utilizando una encuesta de campo transversal. Los cuestionarios empleados fueron: el test de compromiso emocional y el nivel de intención de rotación. El resultado obtenido indicó que la edad no vaticina la responsabilidad emocional de los empleados; pero a su vez, se revela que sí existen indicadores hacia el deseo de rotación en los trabajadores. Los índices también evidenciaron que la remuneración presagia la responsabilidad emocional y la pretensión de rotación del personal. Finalmente, el factor de género no resulta relevante en las variables de dicho estudio.

Bonilla (2019) ejecutó una investigación orientada a examinar la existencia de fatiga laboral asociada a la satisfacción en el trabajo en 100 trabajadores de la ciudad de Guaranda, Ecuador. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo.

Asimismo, se aplicaron los siguientes instrumentos: el Test de Fatiga Laboral de Yoshitake y el Cuestionario SL- SPC. Los resultados arrojaron la presencia de una correlación significativa en un 55% del empleador con fatiga leve, con la presencia mayor de síntomas generales de la fatiga, este resultado se vinculó en un 50% encontrado en un grado de satisfacción regular. Es decir que, a mayor fatiga menor satisfacción en el trabajo.

Además, el autor Bayas (2019) investigó los niveles de fatiga laboral y su relación con agresiones por parte de clientes, se administró en 180 trabajadores entre personal de salud y administrativo en el hospital Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito, Ecuador. Para tales fines, se ejecutó una investigación cuantitativa, descriptiva, observacional y transversal. De igual modo, se empleó el Cuestionario de fatiga de Yoshitake (1967) y el test de Agresiones el Ochoa (2016). Los resultados obtenidos por dicho estudio demostraron una prevalencia de agresiones de clientes a colaboradores de 97.2%. La fatiga laboral estuvo presente en el 79.3% de las mujeres y en el 78.3% de los hombres. Se concluye que la fatiga laboral tiene una relación directamente proporcional con las agresiones que sufren los trabajadores por parte de clientes.

Flores (2019) realizó un estudio cuyo objetivo era determinar el vínculo entre el estrés y la fatiga laboral en 120 empleados de una organización del gripe privado de la ciudad de Quito, Ecuador. Para ello, su estudio empleó un diseño no experimental de nivel correlacional. Se dispuso como instrumento la escala sintomática de estrés y el cuestionario Fatiga Laboral de Yoshitake. Arrojaron resultados donde se conserva una correlación directa entre los indicadores estudiados. Asimismo, se halló una relación altamente directa con respecto al tiempo de servicio de los colaboradores en la empresa.

De igual modo, se encontraron precedentes en investigaciones peruanas. Las cuales son los siguientes:

La investigadora Huaman (2022) realizó un estudio en Lima Metropolitana para determinar la relación entre tendencia a la rotación (PTR) y la satisfacción laboral (SL) en 150 operadores de un call center. Su investigación contó un diseño

experimental transversal correlacional. Por otro lado, empleó la escala de satisfacción laboral y un Inventario de personalidad con tendencia a la rotación (IPTR). Posteriormente, los resultados evidenciaron que no se halló correlación entre las variables, no obstante, si existe correlación entre el factor relaciones sociales de la SL y la PTR y su componente de compromiso.

De igual modo, Nicho (2021) ejecutó una investigación con el fin de establecer la conexión entre la fatiga y riesgos psicosociales (RP) en 127 clientes de una clínica en Huacho. Su estudio fue de diseño no experimental y correlacional. Se utilizó como instrumento el test de Fatiga y el Cuestionario de RP. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 73.23% de trabajadores presentaba un estrés medio, el 59.06% presenta fatiga en nivel medio y el 55.12% riesgos psicosociales altos. De tal modo, el análisis entre variables arrojó que existía una relación altamente significativa entre la fatiga y los RP.

Espinoza (2021) llevó a cabo un estudio sobre la relación entre IPTR y compromiso organizacional en 255 empleadores pertenecientes a una empresa de seguridad en el Callao. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Los cuestionarios utilizados fueron el IPTR y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Evidenciando bajos indicadores de cohesión entre los caracteres de los individuos con predisposición a la rotación e involucramiento en el trabajo en la correlación de variables.

Además, Mori (2020) realizó una investigación enfocada en la relación entre IPTR y la satisfacción laboral en 104 personas a del grupo etario de 18 y 27 años del Rímac. Para ello, su investigación contó con un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. Apoyándose de los instrumentos IPTR y escala desatisfacción laboral. Halló que existe correlación inversa moderada entre las variables de estudio ($r = - .35$) y estadísticamente no significativa ($p > .05$) entre las variables de IPTR y satisfacción laboral del personal.

Casamayor (2020) ejecutó un estudio orientado a determinar la relación entre IPTR y la resistencia al cambio en 387 sujetos, y con gestión en la modalidad de labores remotas. Se emplearon los instrumentos de IPTR de Juan Kaneko Aguilar(2013) y Escala de Resistencia al Cambio (RTC) de Shaul Oreg (2003). Los resultados evidenciaron que existe una correspondiente directa regular y significativa entre las variables (Mondragón, 2014), Finalmente, el estudio concluye que la PTR tiene dificultades para habituarse a los cambios, puede llevara renunciar al cargo.

Por otro lado, se consideraron algunos modelos teóricos, que se enfocan en aspectos conceptuales e históricos.

Sobre ello, a inicios del siglo XX, el paradigma científico determinaba cómo se llevaba a cabo el trabajo. De hecho, el trabajo se dividió en tareas discretas específicas. Realizar una tarea (por ejemplo, unir una tuerca a un perno) era comúnmente un trabajo completo para un trabajador. Al usar muchos trabajadores en secuencia, cada uno realizando una tarea, una organización obtenía un producto completo. Tales métodos de producción eran eficientes. Además, el tiempo de capacitación era mínimo, se requería poca habilidad y un trabajador que rotara podría fácilmente ser reemplazado. Los principios de la administración científica intentan intencionalmente separar el “pensamiento” del “hacer” por parte del trabajador. Es importante resaltar que, en dicho contexto, no se tuvo en cuenta las emociones de los empleados en el trabajo. Ello debido a que se asume que las emociones interfieren con el trabajo productivo. Realizar una tarea que involucraba acciones repetitivas (normalmente realizando la misma tarea una vez cada diez segundos) conducía al aburrimiento y a la fatiga en el trabajador, No obstante, esas eran las condiciones que tenían que asumir los trabajadores para poder conservar su puesto. Dicho modelo persistió durante gran parte del siglo XX (Beccaria y Maurizio, 2020)

Del mismo modo, en los aspectos conceptuales que definen a la variable de fatiga laboral, se destacan los siguientes autores:

Gil-Monte (2012) explica que la fatiga laboral puede ser concebida como una consecuencia del incremento de la exigencia del trabajo y que se exterioriza a través de síntomas psicossomáticos.

Por otro lado, Muchinsky (2002) señala que la fatiga laboral es definida como aquellas modificaciones que padecen los sujetos que pertenecen a una organización, cada vez que está comprometido a situaciones rigurosas propias del trabajo o no ha experimentado la clase de tareas que responsabilizan mayor empeño. Es decir, el colaborador, en el intento de mejorar, tiende a sobre exigirse con uno mismo para poder cumplir con las expectativas de su trabajo.

Asimismo, Boada y Ficapal (2012) aseveran que la fatiga laboral es una dificultad psicosocial significativa en el cual se debe tomar acción de manera inmediata debido a que puede originar daños en la habitabilidad del colaborador y de no accionar frente a la problemática, puede producir secuelas a la par en el recinto de trabajo. Asimismo, en el rendimiento por parte del colaborador, lo cual la existencia puede considerarse como un riesgo a la salud pública.

Finalmente, Useche (1992) afirma que la fatiga es un fenómeno espinoso y muy habitual en los espacios de las organizaciones; principalmente en aquellas áreas que demandan de una alta carga física. Así como en aquellas en las que se requiere el manejo de complicadas tecnologías. Ello demandará el máximo esfuerzo del colaborador, imponiendo a trabajar más allá de sus estímulos ambientales

Asimismo, Wisner (1987, como se citó en Almanzor, Idoate, Llano y Sebastián, 2008), presenta una definición de fatiga laboral diferenciada por clasificación del ámbito afectado. De tal modo, señala que existe

Fatiga física: se relaciona con el esfuerzo físico. Este modelo de fatiga se fracciona como carga externa, donde se demuestra el esfuerzo dinámico; y también en carga interna, la cual se identifica por el esfuerzo estático.

Fatiga mental: se relaciona al esfuerzo de elementos perceptivos y cognitivos cuando el colaborador ejecuta sus actividades.

Fatiga psíquica: se relaciona a los componentes afectivos, como la carga psicosocial o emocional. Las cuales influyen en el desarrollo de sus actividades diarias del trabajador.

Además, en torno a las teorías que explican la fatiga laboral, se resaltan lo siguiente:

La teoría humanista, expuesta por Rogers (1987, como se citó en García, 2013) explica que todo ser vive en un mundo de experiencias dinámicas. Es decir, en constante cambio. En el cual el humano es el centro. El individuo se percata de sus vivencias como un suceso y responde a percepciones propias. Su experiencia es su realidad y, por tanto, no existe otro hombre con más conciencia de su propia realidad que él mismo.

De tal modo, de acuerdo con dicha teoría, el individuo posee una predilección natural por actualizar y poner en desarrollo su proceso motivacional, es decir, estar en constante actualizaciones de sus conocimientos de modo que le sirvan para perdurar y difundir.

Por otra parte, para comprender de una mejor forma el IPTR, es fundamental tener consideración los conceptos de personalidad, los rasgos de personalidad y la rotación laboral. Sobre la personalidad, Parkinson (2005) define dicho término como un comportamiento específico, donde la persona responde ante una situación.

Sobre los rasgos de personalidad, Menchón (2013) asevera que lo constituyen patrones duraderos de la forma en la que se percibe, asocia y piensan los individuos en relación con el entorno y a sí mismo. Dichos rasgos, manifestarse en una gran diversidad de relaciones sociales y personales.

Sobre la rotación, Chiavenato (1999) explica que consiste en la fluctuación del personal en medio de una constitución y su entorno. Es decir, la cantidad de sujetos que se separan y vuelven de la organización es. Al mismo tiempo, señala que la rotación voluntaria es el resultado y no la causa, el cual desencadena fenómenos de manera interna (el salario, los beneficios de la empresa, tipos de supervisión, etc.) y externa (mejores oportunidades laborales, situación económica, etc.) llegando a condicionar el comportamiento de los colaboradores.

Mientras que Kaneko (2013) la describe la personalidad como "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas" (p.11). Eso quiere decir que si un

trabajador, sale voluntaria o involuntariamente, de la empresa en la que se encuentra laborando, ocasionaría grandes pérdidas a la organización.

En torno a las teorías de la personalidad con tendencia a la rotación, la presente investigación ha considerado pertinente tomar como base la teoría del psicólogo norteamericano Gerald Borofsk (1993). Este señala que la rotación voluntaria, proviene de factores internos como la falta de autoconfianza; la ausencia de adoptar compromisos y cumplirlos; confianza en sí mismo, le resulta difícil comprometerse y la escasez de confianza en su idoneidad para asumir tareas difíciles.

Asimismo, Kaneko (2013) llevó a cabo un análisis en torno a la teoría de Borofsky. En dicho estudio, se relacionó la variable de personalidad con la rotación laboral. Así, encontraron ciertas características que delimitan la PTR, las cuales son: bajo nivel de compromiso, poca confianza de asumir tareas difíciles y la inseguridad al momento de tomar decisiones. De esta manera se originan los tres componentes del IPTR (p.11.)

Para Borosky (1993) el primer componente abarca al compromiso, el cual es la “capacidad para realizar deberes y comprometerse”. Ello para lograr o asumir como propios las metas de la organización. De igual manera, se menciona a la seguridad como un elemento que incluye determinación y convicción; dicho autor explica que las personas inseguras desdoblán al abandono y al ausentismo. Y, por último; la autoconfianza, establece como la suficiencia para hacerse cargo de faenas difíciles (p.6).

Por otro lado, Kaneko (2013) describe los tres componentes de la siguiente manera: El primero, el compromiso, es la competencia para asumir y ejecutar las obligaciones y deberes. El segundo, la seguridad, abarca la disposición para tomar decisiones con resistencia, sin permutar de manera en el criterio. Y el tercero, la autoconfianza suele ser la confianza en la capacidad para efectuar una labor engorrosa y retadora. Por ende, a menor autoconfianza, compromiso y seguridad será mayor la tendencia a la rotación voluntaria dentro de la empresa.

Por otro lado, Carrillo y Santibáñez (2011) mencionan que el origen de la rotación laboral suele estar relacionado al salario bajo, trabajos repetitivos o monótono, la falta de un mejor ambiente de trabajo, poca o ninguna participación en las decisiones laborales, ambiente hostil o clima laboral pésimo.

Es por ello por lo que se debe tener en cuenta que el IPTRV juega un rol protagónico en las empresas. Pues permite disminuir el alto índice de rotación mediante programas preventivos.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básico. Según CONCYTEC (2020), las investigaciones se enfocan en que la información recopilada permita un aprendizaje integral tomando como referencia las variables investigadas.

Diseño

El proyecto obedece a un diseño no experimental. Ello debido a que los resultados no fueron condicionados a ningún tipo de modificación. De igual manera, es de corte transversal. Puesto que se examinaron datos de las variables en un periodo de tiempo y en una población específica (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Operacionalización de la variable

Variable 1: Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Definición conceptual: dicha variable es definida como las conductas indecisas que tiene un individuo. Lo cual, a su vez, ocasiona dificultad para involucrarse con sus actividades laborales. Así como falta de seguridad en las habilidades que se posee para efectuar tareas y llevar a cabo obligaciones (Kaneko, 2013).

Definición operacional: Puntajes obtenidos del IPTR de Juan José Kaneko Aguilar, puntuados por valores generados y subdivididos por tres elementos; presentan 30 ítems.

Dimensiones:

Está compuesta en base a tres dimensiones, las cuales son las siguientes. Compromiso: La primera dimensión está formada por los ítems 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28. 12. Así mismo presenta los siguientes indicadores: cumplir con las tareas, obligaciones, promesas y deberes.

Autoconfianza: La segunda dimensión está formada por los ítems 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29. De igual manera presentan los siguientes indicadores: confianza, tareas complejas, tareas desafiantes.

Seguridad: La tercera dimensión que está formada por los siguientes ítems: 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30. Las cuales son representantes de los siguientes indicadores: El componente de seguridad, por medio de sus indicadores, toma de decisiones, dudas, cambiar de opinión.

Escala de medición:

La escala de medición es de tipo Likert y su nivel de medición es ordinal. Compuesta por 30 ítems.

Variable 2: Fatiga laboral

Definición conceptual: Es una disminución de la potencia fisiológica en algún momento. Es una condición física de variación de la homeostasis debido al trabajo, el cual desencadena en el colaborador un acortamiento de la capacidad productiva y de la eficiencia, y que se muestra debido al cansancio, deterioro de la motivación somnolencia (Yoshitake, 1978).

Definición operacional: Medidas adquiridas por medio del cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake (1978) las cuales están compuestas por tres dimensiones.

Dimensiones:

El cuestionario está conformado por 3 dimensiones, las cuales son las siguientes:

1. Agotamientos físicos: Las cuales tienen por indicadores la disminución de las actividades y el dolor corporal las cuales se ven reflejados en los siguientes ítems; 1, 2, 3, 6, 7, 8, 15.
2. Agotamiento psicológico: Está compuesto por los siguientes ítems: 9, 11, 13, 14, 20, 28, 5, 16, 17, 18. Las cuales reflejan los siguientes indicadores: falta de motivación laboral y pensamiento catastrófico.
3. Agotamiento de las capacidades: tienen por indicadores déficit de atención,

concentración, problemas de memoria y sueño; las cuales se miden con los siguientes ítems: 19,21,23,26,29,30,31,32,

Escala de medición:

La escala de medición del cuestionario de fatiga laboral está basada en la escala de Likert. Su tipo de medición es ordinal.

3.3. Población y muestreo:

Población:

El presente estudio tuvo como población a 100 colaboradores de ambos géneros, pertenecientes a una clínica en San Borja.

Muestreo:

El tipo de muestreo fue no probabilístico; ya que permitió seleccionar a colaboradores que cumplieran necesariamente con los criterios de inclusión para llevar a cabo el estudio.

Criterios de inclusión

- Personal con más de 3 meses de permanencia dentro de área
- Personal del área operativa
- Personal del área administrativo

Criterios de exclusión

- Personal con menor de 3 meses de permanencia dentro de área
- Personal que en el momento de la aplicación se encuentre de vacaciones
- Personal con licencia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se realizó a través del uso de las encuestas, con la finalidad de la obtención de información de suma importancia para el buen desarrollo del estudio

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre	:	Cuestionario de Fatiga Laboral
Autor	:	H. Yoshitake
Procedencia	:	Japón
Adaptación	:	Pamela del Carmen Zavaleta Loro
(2019)Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo	:	15 a 30 minutos
Estructuración	:	3 dimensiones – 25
ÍtemsAplicación	:	Adulto

Reseña histórica:

La interpretación original fue creada por el japonés Yoshitake, H. en 1978; el cual fue establecido de acuerdo a los síntomas de fatiga en trabajadores; fraccionado por 30 ítems. Divididos por tres factores, el primer factor se detalla como Sintomatología general: del ítem 1 al 10: caracterizada torpeza corporal, somnolencia. El segundo factor hace relación a la fatiga mental: del reactivo 11 al 20: caracterizado por la lentitud del pensamiento. Por último, el tercer factor se basa en la Fatiga Física, del 21 al 30, reflejándose en la dolencia corporal y cansancio físico generalizado (Yoshitake, 1978).

Consigna de Aplicación

Al usuario se le brinda un cuestionario, en el cual, en base a las instrucciones dadas, deberá marcar la respuesta que considere adecuada con respecto a los síntomas descritos.

Calificación e Interpretación

Consta de 25 ítems las cuales son politómicas. El índice (rango) corresponde a Fatiga baja (1-25), fatiga media se encuentra en el rango de (26-44), fatiga moderada entre (45-63) fatiga alta (64 +).

Propiedades Psicométricas de la Prueba Original:

El inventario comprende de 30 ítems, fraccionados en tres subescalas; se demuestra como síntomas de fatiga general, luego está la fatiga física que mide el menoscabo de la condición física y por último tenemos la fatiga mental que determina el obstáculo al momento de concentrarse. Con una escala de evaluación dicotómica

Propiedades psicométricas peruanas

La prueba se realizó en 804 colaboradores pertenecientes a un call center, donde se observa una validez Aiken general .80 ($p < .05$), esta prueba está fraccionada por tres dimensiones: Agotamiento físico (1,2,3,4,5,6,7); Agotamiento psicológico (8,9,10,11,12,13,14,15,16,17) y Agotamiento de las capacidades (18,19,20,21,22,23,24,25). A la confiabilidad $\alpha = .95$; en un inicio, la escala original fue dicotómica, la cual se realizó el cambio a una politómica. Cuenta con baremos propios para su interpretación. La adaptada fue 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= Casi Siempre 4= Siempre; la confiabilidad total por cada dimensión fue $\alpha = .873$; agotamiento físico $\alpha = .674$; agotamiento psicológico $\alpha = .717$; agotamiento de las capacidades $\alpha = .808$ (Zavaleta, 2019).

Propiedades psicométricas del piloto

La confiabilidad del cuestionario de escala de fatiga laboral arroja un coeficiente alfa de Cronbach contando con un índice general de 0.955, lo cual confirma que el instrumento es confiable.

Ficha técnica 2

Nombre	:	Inventario de personalidad con tendencia la rotación
Autor	:	Juan José Kaneko Aguilar
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo	:	15 minutos
Estructuración	:	3 dimensiones – 30 Ítems
Aplicación	:	Adultos

Reseña histórica:

El cuestionario fue esquematizado por el psicólogo Kaneko (2013), en Lima Perú, cuenta con 30 ítems, evalúa la peculiaridad de la personalidad las cuales se ven agrupadas en 3 dimensiones (compromiso, autoconfianza y seguridad), rasgos que predisponen a un trabajador a realizar abandono de trabajo.

Consigna de aplicación

Al usuario se le brinda las indicaciones para el correcto llenado de la prueba en un tiempo determinado. Aquí se encuentran oraciones, las que deberán rellenar de manera sincera. Indicando la regularidad en la cual desarrollan las actividades mencionadas. Las opciones son cinco. Marcar la que consideran adecuada.

Calificación e interpretación

El inventario consta de 30 ítems, que miden la personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria y cuenta con cinco elecciones de respuestas. Rara vez o nunca = 0, Pocas veces = 1, Algunas veces = 2, Muchas veces = 3, Muy frecuentemente o siempre = 4. El índice (rango) corresponde a baja (30-40), promedio (41-79), alto (80 -150).

Propiedades psicométricas originales de la prueba:

Postulado por Kaneko (2013) posee 30 ítems, de las cuales participaron de la prueba piloto 230 postulantes, pertenecientes al área de atención al cliente

en Lima y patentizó la validez de contenido, con el procedimiento de juicio de expertos, demostrando .87 a través del coeficiente de V de Aiken, confirmando tal valor, el autor Giulford (1954) se obtuvo un grado de confiabilidad, del inventario total de .920 y en las dimensiones de compromiso .837, autoconfianza .783 y seguridad .905, constatando valores significativos

Propiedades psicométricas del piloto

La confiabilidad del test IPTR arroja un I coeficiente alfa de Cronbach contando con un índice general de .9502, lo cual confirma que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Para la siguiente investigación se realizó la coordinación previa a través de una solicitud para poder contar con la autorización de las aplicaciones de las pruebas que miden las variables de la investigación, dando a conocer las variables que se evaluará al personal de la clínica, así mismo como confidencialidad de la investigación. Llegando a un acuerdo para no poder interrumpir las actividades ya establecidas de la clínica.

Se elaboraron los formatos digitalizados de ambos instrumentos, a través de formularios en la plataforma Google forms, los cuales fueron enviados a través de un enlace de acceso a cada trabajador perteneciente a la organización. Se establecieron límites con las fechas de entrega para que los colaboradores tengan las precauciones y dispongan de su tiempo, se procedió a realizar las evaluaciones a los colaboradores que aceptaron participar, aclarando anticipadamente la finalidad y las instrucciones de la prueba. Una vez obtenido los resultados de ambos instrumentos, se hizo el vaciado de datos a Excel.

3.6. Método de análisis:

Para este estudio, se aplicó la estadística descriptiva, en base a los datos recopilados con los inventarios perteneciente a dicha a investigación; para así mismo luego exportar los resultados al programa de Hojas de cálculo de Excel donde se creó una tabla de distribución, el cual ayudará al momento de exportar hacia el programa SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Según American Psychological Association (2019) refiere que, dentro de las consideraciones éticas contempladas en el siguiente estudio, indican la importancia del compromiso, lo que permite evitar el plagio y/o falsedad de la propiedad intelectual de los autores que tomaron parte de dicha investigación. Cumpliendo con todos los parámetros normativos correspondientes en cuanto a la recolección de información, respetando el estilo correcto para citar algunas ideas puntuales, texto o información que aporte positivamente.

El código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017), en el artículo 24, hace referencia que toda investigación que se realice con cierta población, debe de contar con el previo consentimiento informado de quienes serán partícipes del estudio, donde autoricen voluntariamente su participación sin restricción alguna.

Knapp y VandeCreek (2003) mostraron la importancia de utilizar un cuestionario de modo anónimo, paralelamente refieren que los resultados deben almacenarse y utilizarse únicamente con fines académicos.

De igual modo, la siguiente investigación tiene como finalidad recabar información enriquecedora que permitió nutrir de datos relevantes para futuro estudiantes y/o colegas en relación a las variables de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlaciones entre rotación laboral y fatiga laboral

		Rotación laboral
Fatiga laboral	Correlación de Pearson	.519
	Tamaño de efecto (r^2)	.26
	Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 1, se percibe que sí existe correlación entre rotación laboral y fatiga laboral ($p < .050$), habiendo una correlación directa y de intensidad moderada ($r = .519$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .26$). Por tales razones, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022.

Molina (2017) hace referencia que $p < 0,05$ significa que la hipótesis nula es falsa y una $p > 0,05$ que la hipótesis nula es verdadera.

Table 2*Correlaciones entre rotación laboral y el agotamiento físico*

		Agotamiento físico
Rotación laboral	Correlación de Pearson	.332
	Tamaño de efecto (r^2)	.11
	Sig. (bilateral)	.001

En la Tabla 2, se observó que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento físico ($p < .050$), existiendo una correlación directa y de intensidad baja ($r = .332$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .11$). Es por ello, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022”. Cohen (citado por Muriel et al, 2017) señala que valores menores a .20, no presentan efecto; .21 a .49 tienen efecto pequeño; .50 a .70 evidencian efecto moderado; mientras que valores iguales o superiores a .80 presentan un efecto grande.

Tabla 3*Correlaciones entre la rotación laboral y el agotamiento psicológico*

		Agotamiento psicológico
Rotación laboral	Correlación de Pearson	.523
	Tamaño de efecto (r^2)	.27
	Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 3, se percibió que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento psicológico ($p < .050$), de correlación directa y de intensidad moderada ($r = .523$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .27$). de modo que, se rebota la hipótesis nula y se asume la hipótesis del indagador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con el agotamiento psicológico en colaboradores de una clínica, Lima 2022.”

Restrepo et al (2007) menciona que el coeficiente Pearson tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal.

Tabla 4*Correlaciones entre la rotación laboral y el agotamiento de las capacidades*

		Agotamiento de las capacidades
Rotación laboral	Coefficiente de Pearson	.557
	Tamaño de efecto (r^2)	.32
	Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 4, se nota que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento de las capacidades ($p < .050$), existiendo correlación directa y de intensidad moderada ($r = .557$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .32$). Es así que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022.”

Según Martínez et al. (2009). El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos o ante distribuciones no normales

Tabla 5*Nivel de rotación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	21	22%
	Nivel promedio	57	60%
	Nivel alto	17	18%
	Total	95	100%

En la Tabla 5, se puede observar niveles de rotación laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 21 de ellos presentan tendencia a la rotación laboral en nivel bajo siendo el (22%), 57 de ellos (60%) han demostrado tener una tendencia a la rotación laboral en nivel promedio, siendo este el más elevado, seguido por 17 colaboradores con tendencia rotación laboral encontrándose en nivel alto (18%) siendo el de menor cantidad.

Tabla 6*Nivel de fatiga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	35	37%
	Nivel medio	51	54%
	Nivel alto	9	9%
	Total	95	100%

En la Tabla 6, se puede observar los grados o niveles de fatiga laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 35 de ellos (37%) se encuentran con fatiga nivel bajo, 51 de ellos (54%) han reportado experimentar fatiga nivel medio, puesto que es el más elevado; continuo por 9 con fatiga nivel alto (9%) siendo el de menor cantidad.

V. DISCUSION

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga laboral, en un grupo de colaboradores de un centro de salud privado en Lima. Empleando el método estadístico de Pearson, hallándose que existe una correlación directa y de intensidad media entre dichas variables ($p < .05$), obteniendo como valor resultante ($r = .519$). Es decir, que en aquellos colaboradores que presenten niveles bajo de fatiga laboral, la intención de rotación se manifiesta de manera reducida. Asimismo, de forma internacional se han encontrado resultados similares en Ecuador, obtenido por Bonilla (2019), en su investigación que fue dirigida en una población de trabajadores de una corporativa eléctrica y en sus hallazgos se logró evidenciar que existe presencia de una correlación significativa en un grupo determinado del empleador con fatiga leve. Como también, la presencia mayor de síntomas generales de la fatiga, este resultado se vinculó en un número de colaboradores encontrados en un grado de satisfacción regular, es decir que, a mayor fatiga menor satisfacción en el trabajo. Por ende, al contrastarlo con los resultados, se precisa que en aquellos colaboradores que presenten niveles bajo de fatiga laboral, la intención de rotación se manifiesta de manera reducida. De igual manera, en las siguientes investigaciones (Abayomi, 2020; Chuga, 2022); se encontró similitudes en los resultados, esto se puede haber dado, ya que se utilizaron los mismos instrumentos, a pesar de haberse dado en poblaciones distintas. De forma nacional, según los hallazgos encontrados por Nicho (2021) donde estudió la relación entre los riesgos psicosociales y la fatiga laboral, en el cual demostró correlación directa significativa de ambas variables, donde logró evidenciar que, a menor nivel de fatiga laboral, los riesgos psicosociales serán menores en los trabajadores. De igual manera (Casamayor, 2020; Espinoza, 2021), teniendo en cuenta la cantidad de personas que conformaron dichas investigaciones, no hubo variaciones ante los resultados obtenidos. Así también el uso de los mismos instrumentos, pudo haber sido partícipe de la relación en la presente investigación. Desde el punto de vista teórico, Carrillo y Santibáñez (2011), mencionan que el origen de la rotación laboral en colaboradores suele estar relacionado a trabajos repetitivos o monótono, causando niveles alto de fatiga laboral, así mismo demuestra que dentro de un mejor ambiente laboral, donde la participación en las decisiones laborales sea

mayores, los niveles de fatiga laboral serán menores y así mismo los indicios de rotación laboral. La fatiga laboral, es una de las variables fundamentales en el buen desarrollo de las capacidades en los colaboradores al momento de realizar sus actividades dentro de una empresa, esto puede variar por diferentes factores, ya que no todas las organizaciones toman en cuenta ciertos índices, llegando a presenciar mayor porcentaje de nivel de fatiga laboral en los colaboradores, afectando negativamente el desarrollo de sus actividades, por consecuencia llega a perjudicar directamente a las organizaciones ya que los niveles de rotación voluntaria aumentan.

Con relación al primer objetivo específico del estudio, se buscó hallar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el agotamiento físico en colaboradores de una clínica en Lima. Para lo cual, con respecto a este objetivo se utilizó la prueba de correlación de Pearson encontrando que si existe correlación entre las variables ($p < .05$), obteniendo una correlación directa y de intensidad baja ($r = .332$). De forma internacional se ha encontrado resultados similares en la investigación realizada en Ecuador por Bayas (2019) donde se puede contrastar los resultados en el nivel de fatiga física en grado leve (26.7%). Asimismo, la investigación de Bonilla (2019) arroja resultados similares con respecto a los niveles de fatiga física (17%), esta similitud pudo haberse dado por el factor limitante en la muestra donde se realizó la población. A nivel nacional en la investigación realizada por Nicho (2021), estos resultados han diferido en el nivel de la fatiga física que se encuentra en un grado medio (59.1%), ya que la investigación se dio en una población diferente. Según hallazgos en la investigación de Huamán (2022), el nivel bajo de rotación voluntaria, siendo el de mayor porcentaje en los resultados con un (73%) en los colaboradores de un call center, es dado a la correlación indirecta de sus resultados, esto indica que mayor satisfacción laboral, los niveles de rotación serán menores. Por tanto, Useche (1992) afirma que la fatiga es muy habitual en las organizaciones y principalmente en las que demandan carga física. Originando que el trabajador requiera de mayor esfuerzo. Es por ello que hoy en día los requerimientos físicos que solicitan las empresas han ido en aumento, ocasionando que sobrepasen las capacidades y haya sobrecarga de trabajo siendo perjudicial tanto para la empresa como para el trabajador.

Con relación al segundo objetivo específico de investigación se buscó hallar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el agotamiento psicológico en colaboradores de una clínica en Lima. para respondereste objetivo se utilizó la prueba de correlación de Pearson encontrando que si existe correlación entre las variables ($p < .05$), obteniendo una correlación directa y de intensidad moderada ($r = .523$). De manera internacional, en Ecuador se hallaron resultados semejantes en la investigación de Bonilla (2019) donde se puede evidenciar que los trabajadores presentan fatiga mental en grado medio (31%) relacionado con la variable satisfacción laboral. Así mismo en las siguientes investigaciones (Bayas, 2019; Chuga, 2022), sí obtuvo un resultado de fatiga psicológica de grado bajo, en empleados de organizaciones privadas, teniendo factores con la investigación actual. En el ámbito nacional, en los resultados del estudio realizado por Nicho (2021), se presencié la fatiga psicológica en un nivel medio, obteniendo resultados semejantes, puesto a la similitud de los criterios de inclusión. De igual manera en la investigación de Human (2021), al estudiar la rotación laboral y la relación con la satisfacción, donde se utilizó el mismo instrumento para la variable de IPTR, este factor pudo haber sido participe en la relación con la presente investigación. Asimismo, Wisner (1987) dice que la fatiga psíquica se relaciona a los componentes afectivos, como la carga psicosocialo emocional. Las cuales influyen en el desarrollo de sus actividades diarias del trabajador. En otras palabras, cada persona percibe el agotamiento psicológico de manera distinta y según el ambiente al cual se encuentra expuesto, es por ello que es importante identificar cuáles son las condiciones de trabajo que aumentan el efecto de monotonía y la saturación mental y así plantear programas de intervención que puedan atenuar.

Con relación al tercer objetivo específico de investigación encontrar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica en Lima. para responder este objetivo se utilizó la prueba de correlación de Pearson encontrando que si existe correlación entre las variables ($p < .05$), obteniendo una correlación directa y de intensidad moderada ($r = .557$). A nivel internacional, en la investigación realizada

por Bonilla (2019) en Ecuador, se demostró que el nivel de agotamiento de las capacidades se encontraba en un mayor porcentaje, estos hallazgos han sido completamente diferente a la investigación realizada ya que el estudio se realizó en poblaciones distintas. De forma nacional, Nicho (2021), en su estudio, donde obtuvo resultados relacionados al nivel de agotamiento de las capacidades y los riesgos psicosociales de manera directa y de intensidad bajo ($r=.357$). De igual modo Huamán (2021) encontrando en su investigación con respecto a la rotación voluntaria, se observa que las estadísticas obtenidas fueron de intensidad baja con relación al compromiso organizacional, para dicho estudio el instrumento utilizado fue el IPTR. Desde el punto de vista teórico Wisner (1987) menciona que el agotamiento de las capacidades, como el esfuerzo de elementos perceptivos y cognitivos cuando el colaborador ejecuta sus actividades. Por lo tanto, un trabajador que no utiliza todos sus recursos de manera eficiente y carece de autonomía al momento de tomar decisiones frente a su puesto de trabajo, puede llegar a afectar su vida profesional ocasionando un agotamiento de sus capacidades llegando a afectar su bienestar sintiéndose fuera de sí mismo.

Con relación al cuarto objetivo específico fue determinar los niveles de rotación voluntaria en colaboradores de una clínica, Lima; Se puede observar niveles de rotación laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 21 de ellos presentan tendencia a la rotación laboral en nivel bajo siendo el (22%), 57 de ellos (60%) han demostrado tener una tendencia a la rotación laboral en nivel promedio, siendo este el más elevado, seguido por 17 colaboradores con tendencia rotación laboral encontrándose en nivel alto (18%) siendo el de menor cantidad. De manera internacional en la investigación realizada por Abayomi et al. (2020) en el país de Nigeria, los hallazgos revelaron que los empleados más jóvenes (20-29 años) tienen una puntuación media significativamente más alta en la intención de rotación que los empleados mayores (30-39 años, 40 años y más). Esto sugiere que los empleados más jóvenes tienen una mayor intención de dejar el trabajo que los empleados mayores. De manera nacional (Espinoza,2021; Huaman,2022; Mori,2020) en la investigación relacionado con los niveles de rotación voluntaria se puede diferenciar que el nivel promedio en rotación voluntaria es el de mayor porcentaje, aun teniendo en cuenta que dichas tienen correlación son con diferentes

variables. Desde el punto de vista teórico Chiavenato (1999) explica que la rotación consisten la fluctuación del personal en medio de una constitución y su entorno. desencadenando fenómenos internos. Parkinson (2005) define la personalidad como un comportamiento específico, donde la persona responde ante una situación. En otras palabras, existen varios factores que hacen que un colaborador se muestra motivado o desmotivado al momento de realizar sus funciones y es posible que aparezcan pensamientos pesimistas, ocasionando la falta de compromiso llegando a presentar niveles altos de rotación voluntaria.

Con relación al quinto objetivo específico fue determinar los niveles de fatiga laborales en colaboradores de una clínica, Lima; en principio, Se puede observar los grados o niveles de fatiga laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 35 de ellos (37%) se encuentran con fatiga nivel bajo, 51 de ellos (54%) han reportado experimentar fatiga nivel medio, puesto que es el más elevado; continuo por 9 con fatiga nivel alto (9%) siendo el de menor cantidad. De igual manera a nivel internacional según los estudios realizados por (Bayas,2019; Bonilla,2019; Chuga,2020), en relación con los niveles de fatiga laboral, el mayor porcentaje se centró en un nivel medio, encontrar relación con la presente investigación, el uso del mismo instrumento pudo haber sido un factor muy importante para dicha relación. A nivel nacional, en los hallazgos hechos por Nicho (2021), se encontró el grado de fatiga laboral ocurre en nivel medio en 59.06% de colaboradores, en un nivel moderado en 22.83%; la fatiga baja en 13.39%; fatiga alta en 4.72%, siendo estas estadísticas las más peculiares en poblaciones de trabajadores donde demande más el esfuerzo físico. Muchinsky (2002) señala que la fatiga laboral es definida como aquellas modificaciones que padecen los sujetos que pertenecen a una organización, cada vez que está comprometido a situación rigurosa propia del trabajo o no ha experimentado la clase de tareas que responsabilizan mayor empeño. Es decir, el colaborador, en el intento de mejorar, tiende a sobre exigirse con uno mismo para poder cumplir con las expectativas de su trabajo. Ello podría traer consecuencias negativas si el colaborador no usa de manera adecuada sus capacidades.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se percibe que si existe correlación entre rotación laboral y fatiga laboral ($p < .050$), habiendo una correlación directa y de intensidad moderada ($r = .519$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .26$). Por tales razones, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del indagador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022.

SEGUNDA

Se observó que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento físico ($p < .050$), existiendo una correlación directa y de intensidad baja ($r = .332$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .11$). Es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022”.

TERCERA

Se percibió que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento psicológico ($p < .050$), de correlación directa y de intensidad moderada ($r = .523$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .27$). De modo que, se rebota la hipótesis nula y se asume la hipótesis del indagador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación laboral con el agotamiento psicológico en colaboradores de una clínica, Lima 2022.”.

CUARTA

Se nota que si existe correlación entre rotación laboral y agotamiento de las capacidades ($p < .050$), existiendo correlación directa y de intensidad moderada ($r = .557$), con un tamaño de efecto ($r^2 = .32$). Es así que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador “Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022.”.

QUINTA

Se puede observar niveles de rotación laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 21 de ellos presentan tendencia a la rotación laboral en nivel bajo siendo el (22%), 57 de ellos (60%) han demostrado tener una tendencia a la rotación laboral en nivel promedio, siendo este el más elevado, seguido por 17 colaboradores con tendencia rotación laboral encontrándose en nivel alto (18%) siendo el de menor cantidad.

SEXTA

Se puede observar los grados o niveles de fatiga laboral que se experimenta en los colaboradores dentro de la clínica. En principio, se apreció que, 95 colaboradores del muestro, 35 de ellos (37%) se encuentran con fatiga nivel bajo ,51 de ellos (54%) han reportado experimentar fatiga nivel medio, puesto que es el más elevado; continuo por 9 con fatiga nivel alto (9%) siendo el de menor cantidad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los colaboradores planificar periodos de descansos, los cuales ayudarán a prevenir la fatiga mental, psicológica y de las capacidades.

Además, se recomienda construir un ambiente laboral amigable, definiendo metas y objetivos.

Es importante que la institución conozca cómo prevenir o minimizar indicadores de fatiga laboral y rotación voluntarias en sus colaboradores.

Se recomienda a la institución elaborar constantes intervenciones que ayude a mejorar o disminuir los posibles indicios de fatiga laboral así mismo se estaría evitando la rotación voluntaria en los colaboradores

Se recomienda realizar futuras investigaciones utilizando ambas variables, diversificando la población determinada para el estudio.

Utilizar la investigación con otros tipos de variables sociodemográficas tales como: edad, estado civil, sexo, etc. con el fin de ampliar conocimientos en el futuro

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un enfoque aplicado*. (6. a ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A
- Adebiyi, T. A., Omolayo, B. O., Akinkuotu, F., & Akinyemi, E. O. (2020). Perceived socio-demographic factors predicting affective commitment and turnover intent of employees in nigerian insurance organizations. *Gender & Behaviour*, 18(2).
- Almanzor, F. Idoate, V. Llano, M. y Sebastián, M. (2008). SOFI-SM: Cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. Recuperado de <https://cutt.ly/ENpJNvO>
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association
- Arriaga, J. (1980). La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. *Revista Salud y Trabajo*, 26(1), 21-26.
- Bayas Romero, Y. (2019). *Niveles de fatiga laboral en personal de salud y administrativo en el hospital Carlos Andrade Marín y su relación con agresiones por parte de usuarios* (Tesis de Maestría, Universidad Del Pacífico de Quito). <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4707>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries? *International Labour Review*, 159(2), 161-193.
- Berrios, G. E. (1990). Feelings of fatigue and psychopathology: a conceptual history. *Comprehensive psychiatry*, 31(2), 140-151.
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Vol. 206). Editorial UOC.
- Bonilla Patiño, K. (2019). *Fatiga laboral asociado a la satisfacción en el trabajo en la corporación nacional de electricidad de bolívar en la ciudad de Guaranda, en el año 2018* (Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica). <http://201.159.222.95/handle/123456789/1260>
- Borofsky, G. (1993). Personality Factors Underlying the Seven Scales of The Employee Reliability Inventory Screening System (BSPA). *Technical Bulletin. Harvard Medical School*.
- Borofsky, G. (1986). User's manual for the Employee Reliability Inventory. *Boston, MA: Bay State Psychological Associates*.
- Cabrera Valdivia, B.(2020). *Factores de Intención de Rotación Laboral en Personal de*

Enfermería de una Clínica Peruana. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17130>

- Cárdenas, C., & Viviana, M. (2022). *Fatiga laboral y sintomatología de estrés en conductores de una empresa de transporte de carga pesada en el contexto de la Covid-19 en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Internacional SEK].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4707>
- Cárdenas, S., Lucas, M., Idoate García, V. M., Llano Lagares, M., Elhadad, A., & Ismael, F. (2008). SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. *Revista Digital Seguridad Salud Trabajo*, 2, 1-22.
- Carrillo, C. V., & Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras.* Plaza y Valdes editores. El colegio de la frontera norte. <https://cutt.ly/wNalz8W>
- Casamayor Alarcon, M. (2020). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y resistencia al cambio en colaboradores de un centro de llamadas, Lima 2020.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo de Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58660>
- Chiavenato, I. (1990). Introducción a la Teoría General de la Administración (5.ª ed.). *Mc Graw Hill*, 1-75. <https://bit.ly/3bDd9Yt>
- Cho, Y., y Lewis, G. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32, 4- 23.
<https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Concytec, N. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional deficiencia, tecnología e innovación tecnológica. Obtenido https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Espinoza Pinto, L. R. (2021). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo de Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88497>
- García, S. D. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, (1), 45-57.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista*

- peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.95>
- Hernández, R. et al. (2018). *Metodología de la Investigación* (6^{ta}.ed.) McGrawHill. México. <https://cutt.ly/WNs64SN>
- Huamán Macha, A. J. D. G. (2022). Personalidad con tendencia a la rotación y satisfacción laboral en operarios de un call center de Lima Metropolitana.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Judge, T; Thoresen, C y Martocchio, J. (1997). Five – Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*. 40 82(5), 745-755.
- Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Perú. Lima.
- Knapp, S., & VandeCreek, L. (2003). *A guide to the 2002 revision of the American Psychological Association's Ethics Code*. Professional Resource.
- Koppes, L. L. (1997). American female pioneers of industrial and organizational psychology during the early years. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 500.
- Lara, P. (2019). *Análisis de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2010–2018, una revisión de la literatura científica* [Tesis de pregrado: Universidad Privada del Norte], <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/2299>
- Lester, S., Meglino, B., y Korsgaard, M. (2002). The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 352-368. <https://doi.org/10.2307/3069351>
- Maurizio, R. (2008). *Inestabilidad en el mercado de trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Menchón, J. (2013). Is Pathological Gambling Moderated by Age. *Journal of Gambling Studies*. vol. 35, p. 80-115.
- Mendoza Villaveces, J. A., López Cortes, L. F., & Duque Moreno, L. V. (2016). Factores relacionados a la fatiga laboral: causas, consecuencias y medidas de control, documentados en la literatura entre los años 2006 y 2016

- Molina Arias, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76), 377-381.
- Mori Villanueva, S. L. (2020). Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.
- Muchinsky, P. (2002). *Psychology Applied to Work*
- Nicho Guerra, K. R. *Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/nMutuCd>
- Parkinson, M. (2005). *Cómo dominar los cuestionarios de personalidad*. Gestión. Ed. Gestión 2000.
- Restrepo, L. F., & González, J. (2007). *De Pearson a Spearman*. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Useche Mora, L. G. (1992). Fatiga laboral. *Avances en enfermería*.
- Staw, B. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1(4), 253-273
- Yoshitake H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. Kahagawa, Japón: *Institute for Science of Labour* ;21(3), 231-233
- Zavaleta L, P. del C. (2019). *Diseño y propiedades psicométricas de la escala de fatiga laboral (EFL) en trabajadores de un call center de Cercado de Lima, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad cesar Vallejo] <https://cutt.ly/NMurXO3>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:” Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022.”

PROBLEMAS		OBJETIVOS		HIPOTESIS	
GENERAL	ESPECIFICOS	GENERAL	ESPECIFICOS	GENERAL	ESPECIFICOS
	¿Cuál es la relación de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022?	Determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022	Determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022	H1. Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022. H0. No existe entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022.	H1. Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022. H0. No existe entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento físico en colaboradores de una clínica, Lima 2022.
	¿Cuál es la relación de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento psicológico en colaboradores de una clínica, Lima 2022?		Determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento psicológico en colaboradores de una clínica, Lima 2022		H0. No existe entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022.

	<p>¿Cuál es la relación de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022?</p>		<p>Determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022</p>		<p>H1. Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022. H0. No existe entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con el agotamiento de las capacidades en colaboradores de una clínica, Lima 2022."</p>
	<p>¿Cuál es el nivel de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de una clínica, Lima 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de una clínica, Lima 2022</p>			
	<p>¿Cuál es el nivel de la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de la fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022</p>			

Operacionalización de la variable de rotación voluntaria

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN	BAREMOS
Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Es definida como aquella que es insegura, tiene complicaciones de comprometerse con su trabajo y desconfianza de las capacidades para realizar tareas y asumir responsabilidades complejas (Kaneko, 2013, p.11).	Puntajes obtenidos del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR de Juan José Kaneko Aguilar, que determinan un puntaje global y por tres componentes; presentan 30 ítems.	Compromiso	-satisfacción Productividad	12,1,4,8,16,20,24,28	ordinal	Bajo 30 – 40 Promedio 41-79 Alto 80-150
			autoconfianza	- Seguridad determinación	2,6,10,15,18,22,26,13,29		
			Seguridad	-confianza libertad	3,5,7,9,14,19,21,25,30,11,17,23,27		

Operacionalización de la variable fatiga laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN	BAREMOS		
Fatiga laboral	Es una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado físico de alteración de la homeostasis debida al trabajo que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia, y que se manifiesta por cansancio, disminución de la motivación y somnolencia. (Yoshitake,1978).	Medidas obtenidas a través del cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake, las cuales están compuestas por tres dimensiones.	Físicas	-Dolor corporal	1, 2, 3	Ordinal	Nivel bajo: ≤ 41 Nivel medio: 42 - 66 Nivel alto: $67 \geq$		
				-Disminución de las actividades	4, 5, 6, 7				
			Psicológicas	-Falta de motivación laboral.	9, 10, 11, 12 16, 17				
				-Pensamiento catastrófico	8, 13, 14 15				
			Agotamiento de capacidades	-falta de atención	18				
								-Falta de concentración	19,20
								-Problemas de sueño	21.,22
								-Problemas de memoria	23,24,25

AUTORIZACION

Fatiga Laboral:

Re: Autorización de la escala de fatiga laboral (EFL)

Respondió el Jue 21/07/2022 22:19.



Pamela Zavaleta <zavaletaloro.pamela@gmail.com>

Para: Usted



Jue 21/07/2022 00:01

Iniciar respuesta con: [Así lo haremos.](#) [Muchas gracias. Así lo haremos.](#) [Muchas gracias.](#) [Comentarios](#)

Buenas tardes, brindo la autorización para que puedan utilizar la escala en su trabajo de investigación. Sin embargo, al finalizar por favor desearía que por este mismo medio me puedan enviar los resultados e información completa de su trabajo. Éxitos.

El vie., 15 jul. 2022 6:38 p. m., Stephanie Cano Díaz <solcadi_2@hotmail.com> escribió:

Buenas tardes Licenciada Zavaleta , le saluda Cano Díaz Stephanie y Nuñez Vegas Lizeth ; bachilleres de la carrera de Psicología .

El motivo del correo es para solicitarle la autorización del test de ESCALA DE FATIGA LABORAL (EFL) de su investigación realizada en el 2019 . Ya que nos encontramos realizando el curso de titulación para la obtención del título profesional , en la Universidad César Vallejo .

De antemano agradecemos su pronta respuesta .

Saludos cordiales.

Obtener [Outlook para Android](#)

[Responder](#)

[Reenviar](#)

Inventario De Personalidad Con Tendencia A La Rotación

SOLICITUD DE PERMISO PARA UTILIZAR LA PRUEBA PSICOLOGICA IPTR

Recibidos x



Lizeth Nuñez Vegas <delicia12vegas@gmail.com>

jue, 21 jul, 18:58



para psickaneko, solcadi_2

Buenas noches; nos es grato dirigirme a usted, les saluda Lizeth Nuñez vegas y Stephanie Cano Diaz , bachilleres de la carrera de psicología , estamos en el proceso de la titulación en la Universidad César Vallejo - Sede lima norte . En la actualidad nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación para optar el título de licenciadas en psicología ,que lleva por título "Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la fatiga laboral en colaboradores de una clínica , Lima 2022". Este trabajo de investigación es para fines académicos y sin fines de lucro.



Juan Kaneko <psickaneko@gmail.com>

jue, 21 jul, 21:48



para mí

Estimada Lizeth, no hay problema en que uses el test, siempre y cuando te comprometas a no compartirlo y a enviarme los resultados de tu tesis (archivo word de tu tesis y tu base de datos en excel). Me das tu conformidad para enviartelo por este medio.

Saludos cordiales,
Juan Kaneko



IPRL

Nombre: _____ Sexo: M F

Nivel de Instrucción: _____ Edad: _

Cargo al que postula: _____ Fecha: _

INSTRUCCIONES

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

Rara Vez o Nunca.

Pocas Veces.

Algunas Veces.

Muchas Veces.

Muy frecuentemente o Siempre.

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

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

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

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

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

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

ESCALA DE FATIGA LABORAL - EFL

Pamela Zavaleta Loro 2019

Género:	Edad:	Horas de trabajo al día:
----------------	--------------	---------------------------------

Lea con atención y marque con un aspa (X) alguna de las alternativas de acuerdo a su criterio. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas; lo más importante es que sea sincero(a) al responder.

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
--------------	-------------------	---------------------	----------------

		N	CN	CS	S
1	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas sentado en mi centro de trabajo.				
2	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.				
3	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.				
4	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.				
5	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento				
6	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.				
7	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.				

8	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.				
9	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.				
10	Me parece aburrido interactuar con clientes todos los días.				
11	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.				
12	El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.				
13	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir.				
14	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.				
15	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.				
16	Estar atento a tantas llamadas ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.				
17	Las actividades que realizo en el call center me provocan ganas de dormir.				
18	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un cliente pienso que al final mi venta va a fracasar.				
19	Suelo cometer errores en mis ventas producto de mi falta de atención para recepcionar información.				
20	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.				
21	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.				
22	Durante las llamadas telefónicas a los clientes he permanecido somnoliento.				
23	Suelo olvidar lo que los clientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.				
24	Tengo dificultades para recordar lo que el supervisor me dice.				
25	En ocasiones he olvidado brindar al cliente información completa sobre el servicio o producto que se ofrece en el call center.				

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante :

Somo las alumnas Lizeth Nuñez y Stephanie Cano. En la actualidad nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación titulado "Personalidad con tendencia a la rotación y Fatiga laboral en colaboradores de una clínica ".Como parte del proceso, estamos recogiendo información a través de 2 cuestionarios con participación voluntaria y garantizando el anonimato. Le hacemos saber que la información persigue fines académicos, nada lucrativo, ni comercial. Es importante para la psicología y para mi titulación profesional, por ello les agradecemos y esperamos contar con su valiosa colaboración.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente.

 delicia12vegas@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Según lo mencionado, ¿Desea participar en la investigación? *

si

Enlace directo al formulario:

- <https://forms.gle/rA77SYC76vBY2UgJ9>

“Año del Fortalecimiento
de la Soberanía Nacional”

Lima, 25 de Agosto
de 2022

Sr. Luis Alberto Zevallos Bravo

Jefe de Recursos Humanos MEDCAM
Jr. Horacio Ballón 103

De nuestra consideración:

La presente carta es para saludar cordialmente y presentarnos, somos **CANO DÍAZSTEPHANIE SOLANGE, DNI: 73972040 Y NUÑEZ VEGAS LIZETH DELICIA CON DNI:73441159**. Alumnas matriculadas al curso de titulación de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela profesional de Psicología, solicitamos su autorización para la aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de obtener nuestra Licenciatura, agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,



Bach. Stephanie Solange Cano Diaz
DNI: 739720



Bach. Lizeth Delicia Nuñez Vegas
DNI: 73441159



Luis Alberto Zevallos Bravo
Jefe de Recursos Humanos

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 06 de octubre del 2022

Luis Alberto Zevallos Bravo

Jefe de Recursos Humano

MEDCAM
Jr. Horacio Ballón 103

Presente. –

Hacerle llegar mis saludos en nombre de la clínica ocupacional MEDCAM, para hacerle de conocimiento que estaremos dándole las facilidades a las estudiantes, **CANO DÍAZ STEPHANIE Y NUÑEZ VEGAS LIZETH**, para realizar las evaluaciones del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTR) y la Escala de Fatiga laboral (EFL), en el proceso del desarrollo de su proyecto de investigación.

Atentamente



Luis Alberto Zevallos Bravo
Jefe de Recursos Humanos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga laboral en colaboradores de una clínica de Lima, 2022.", cuyos autores son CANO DIAZ STEPHANIE SOLANGE, NUÑEZ VEGAS LIZETH DELICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 14- 12-2022 22:07:50

Código documento Trilce: TRI - 0482376