



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad
Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Revilla Angulo, Vanessa Isabel (orcid.org/0000-0001-8134-8663)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PRÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024", cuyo autor es REVILLA ANGULO VANESSA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 30- 07-2024 18:08:30
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-07-2024 18:57:45

Código documento Trilce: TRI - 0803314



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REVILLA ANGULO VANESSA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VANESSA ISABEL REVILLA ANGULO DNI: 47339464 ORCID: 0000-0001-8134-8663	Firmado electrónicamente por: VREVILLA el 08-07- 2024 19:41:25

Código documento Trilce: TRI - 0803315

Dedicatoria

A mi Mamá Ninfa Ercila Angulo Gutiérrez que es mi mayor tesoro, mi motor y motivo para cumplir cada uno de mis objetivos, agradecida infinitamente por el apoyo que siempre me brinda y el amor incondicional que me demuestra cada día. Gracias por ser siempre mi inspiración.

Vanessa

Agradecimiento

Toda mi gratitud a los docentes de la Universidad César Vallejo quienes compartieron sus enseñanzas y experiencias durante estos años, las cuales han sido fundamentales para mi crecimiento académico y profesional, a nuestros asesores quienes nos guiaron de manera muy generosa en esta última etapa del proceso, con la única finalidad de lograr nuestro objetivo. Quiero en este agradecimiento reflejar mi respeto, aprecio y estima por cada uno de ellos.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGIA.....	13
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad</i>	18
Tabla 2. <i>Nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín</i> ..	20
Tabla 3. <i>Prueba de normalidad</i>	22
Tabla 4. <i>Relación entre el vigor y la rotación del personal</i>	23
Tabla 5. <i>Relación entre la dedicación y la rotación del personal</i>	23
Tabla 6. <i>Relación entre la absorción y la rotación del personal</i>	24
Tabla 7. <i>Relación entre la absorción y la rotación del personal</i>	24

Índice de figuras

Figura 1. <i>Nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad</i>	19
Figura 2 . <i>Nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín</i>	20

Resumen

La presente investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al analizar la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto - 2024. El objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos de la universidad. Se utilizaron como técnica la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios validados por expertos y con alta confiabilidad. Los resultados mostraron que el nivel de compromiso laboral del personal es predominantemente bajo (56.7%), mientras que el nivel de rotación es mayoritariamente alto (60%). Además, se encontró una relación negativa y significativa entre las dimensiones del compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) y la búsqueda de alternativas laborales (dimensión de rotación). En conclusión, existe una relación inversa y significativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal en la Universidad Nacional de San Martín. Se recomienda implementar estrategias para mejorar el compromiso de los trabajadores y reducir la intención de rotación, con el fin de promover un ambiente laboral estable y de alto desempeño.

Palabras clave: Compromiso laboral, rotación de personal, universidad, satisfacción laboral, retención de talento.

Abstract

This research contributes to Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent work and economic growth, by analyzing the relationship between work commitment and staff turnover at the National University of San Martín, Tarapoto - 2024. The general objective was to determine the relationship between work commitment and staff turnover. The study was basic in nature, with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive-correlational scope. The population was made up of 120 administrative workers from the university. The survey was used as a technique and as instruments, two questionnaires validated by experts and with high reliability. The results showed that the level of work commitment of the staff is predominantly low (56.7%), while the level of turnover is mainly high (60 %). Furthermore, a negative and significant relationship was found between the dimensions of work commitment (vigor, dedication and absorption) and the search for job alternatives (rotation dimension). In conclusion, there is an inverse and significant relationship between work commitment and staff turnover at the National University of San Martín. It is recommended to implement strategies to improve worker commitment and reduce turnover intention, in order to promote a stable and high-performance work environment.

Keywords: Work commitment, personnel turnover, university, job satisfaction, talent retention.

I. INTRODUCCIÓN

En un ámbito internacional, en China, se observó una problemática por el bajo compromiso de los trabajadores y la alta intención de abandonar su organización entre los profesores suplentes. El 50 % de los profesores suplentes encuestados mostraron un compromiso organizacional moderado, mientras que el 30 % presentó una intención alta de abandonar la institución y el 2.5 % tuvo una intención muy alta de rotación. Estos resultados reflejan que una proporción importante de profesores suplentes en Xuzhou (China) no se sienten comprometidos con sus organizaciones y tienen intenciones de renunciar. Esta situación podría incitar y dañar el método eficaz de enseñanza y la estabilidad del personal (Zhu et al., 2022).

En contraste, en Portugal, se mostró que el 92.8 % de los individuos tenían intención de permanecer en su lugar de trabajo actual y solo el 7.3 % planeaba irse lo más rápido posible, lo que sugiere una pequeña probabilidad de abandono de sus puestos. El 84.5 % de los trabajadores estuvieron dispuestos a hacer un esfuerzo para promover el éxito organizacional y el ochenta y ocho por ciento se sintieron interesadas en que le pueda pasar a la organización, reflejando una gran influencia en la organización. Dichos hallazgos indican que cuando los trabajadores están más comprometidos con su trabajo, muestran menor intención de abandonarla (Callado et al., 2023).

Asimismo, en un entorno nacional, en un estudio hecho en Lima, se halló que el 64 % del personal percibió que su nivel de compromiso con la organización era regular. Además, la dimensión con menor puntuación fue el compromiso continuo, con un puntaje promedio de 3.08 sobre 5 puntos. Esto reflejó una problemática en la organización debido al bajo compromiso organizacional del personal, especialmente en términos de compromiso continuo. Estos indicadores demostraron que una proporción importante de trabajadores no se sintió vinculada ni comprometida con la organización. Fue necesario implementar estrategias por la dirección para incrementar los niveles de compromiso organizacional del personal (Pastor y Carbajal, 2022).

Además, una empresa de Lima demostró tener problemas en cuanto al cambio de sus colaboradores, lo cual se tradujo en una rotación real elevada. Se encontró evidenciado que el 61.8 % de los que se evaluaron se ubican en un estándar medio de rotación y el 38.2 por ciento en un buen nivel. Esto demuestra que en su mayoría los trabajadores tenían intenciones de dejar la empresa. El estudio concluyó que estos altos niveles de rotación se deben principalmente a problemas como deficiencias en el estilo de dirección, la comunicación interna y las actitudes de los trabajadores. Por lo tanto, se deduce que en tal empresa la alta rotación del personal representa un problema significativo, que debe atenderse mejorando indicadores internos (Vásquez et al, 2022).

Ahora bien, en el panorama local, la Universidad Nacional de San Martín enfrenta una problemática creciente relacionada con la deficiencia de compromiso laboral entre su personal. Esta situación se manifiesta a través de una alta rotación de empleados. Los síntomas del problema incluyen un deterioro en el buen servicio de los servicios educativos, retrasos en los procesos administrativos y académicos, así como una palpable falta de motivación y satisfacción laboral. La frecuente salida de personal capacitado obliga a la institución a invertir constantemente en la selección y capacitación de nuevos empleados, lo que repercute negativamente en la continuidad de la educación que se ofrece.

Asimismo, las causas de esta falta de compromiso son variadas. Entre ellas se encuentran la insuficiencia de incentivos, tanto económicos como de desarrollo profesional, que no son competitivos en comparación con otras ofertas laborales del sector. Además, la falta de un liderazgo efectivo que fomente un clima laboral positivo y un sentido de pertenencia ha contribuido a esta situación de descontento y desmotivación. El pronóstico, si estos problemas persisten, es desalentador. La calidad educativa podría seguir disminuyendo, afectando la reputación de la institución y su competencia para atraer y detener tanto a estudiantes como a profesionales de alta calidad.

Por lo tanto, el **problema general** del estudio se ha formulado con la pregunta ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín? Además, sus **problemas específicos** se indicaron: ¿cuál es el nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín?, ¿Cuál es el nivel de la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín?, ¿Cuál es la relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín?.

En consecuencia se adoptó una justificación por **conveniencia**, por lo que se buscó la correlación existente entre las variables de interés en el personal en la UNSM, ya que son dos aspectos importantes para que brinde un buen servicio a los estudiantes y al mismo tiempo tiene un gran impacto en el mejoramiento de los atributos del personal administrativo de la UNSM, **en su relevancia social**, se abordó directamente las preocupaciones de los trabajadores de la universidad, buscando mejorar su bienestar. Los hallazgos podrían generar políticas para retener talento humano, incrementar el compromiso y promover un ambiente de trabajo saludable. Se justifica por **su valor teórico**, basada en teorías de acuerdo al estudio ofrece un marco para comprender cómo los recursos laborales fomentan el compromiso laboral, mientras que las demandas excesivas podrían llevar a la rotación. Por otra parte, las teorías proporcionan una base para predecir la rotación a través de actitudes, normas subjetivas y control percibido. Se justifica por **implicancias prácticas** proporcionó información sobre las variables como guía para las autoridades de la UNSM, para llevar a cabo y aplicar las tácticas esenciales para fomentar el crecimiento del equipo humano, basadas en los hallazgos que surgirán de este análisis. Por otra parte, su **utilidad metodológica**, se utilizó las tácticas y las herramientas validadas y confiables que permitieron una evaluación específica y detallada de cada variable.

Por lo dicho antes, se propone como **objetivo general**: Determinar la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024. Y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San

Martín - 2024; medir el nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024; conocer la relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024.

Por otro lado, **la investigación se respalda en estudios como**, Romero y Palacini (2020); Puelles y Ballesteros (2022); Jaharuddin y Zainol (2019), quienes concluyeron que hay una pequeña asociación negativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal. De esta forma mostraron que había una asociación negativa entre las variables compromiso de los colaboradores y la posibilidad de rotación, asimismo, se dieron a conocer las diferencias en los estándares de dedicación según el cargo laboral, siendo mayores en los puestos de mayor responsabilidad. Asimismo, los hombres presentaron medias significativamente más elevadas que las mujeres en compromiso laboral, absorción y vigor. Finalmente, concluyeron que, al tener personal comprometido al trabajo hay menos posibilidades de un abandono de trabajo, menor intención de rotación. Por su parte, Puelles y Ballesteros (2022) señalaron que se halló un vínculo significativo dentro del compromiso hacia la organización, el pensamiento de abandono y el grado de satisfacción de los trabajadores. Además, determinaron una correlación inversa entre el compromiso de los trabajadores y su intención de rotación. De igual manera, Jaharuddin y Zainol (2019) establecieron que el compromiso laboral se correlacionaba de manera negativa con la intención de abandono del trabajo.

Asimismo, Heredia et al. (2022); Saraswati y Lie (2021); Asghar et al. (2021) concluyeron que el compromiso laboral se vincula con distintas circunstancias organizacionales, como la comunicación, la colaboración en equipo, la percepción de justicia y la policonicidad. Heredia et al. (2022) indicaron que las instituciones universitarias financiadas por el Estado demostraban un desempeño superior en todas las medidas, y observaron una conexión notable entre aspectos como la comunicación, la colaboración en equipo y el compromiso con la organización. Asimismo, Saraswati y Lie (2021) hallaron que los empleados con mayor percepción de justicia organizacional presentaban mayor compromiso laboral y menor intención de dejar la gestión.

Por su parte, Asghar et al. (2021) determinaron que el compromiso laboral medió completamente la relación entre la policonicidad y la intención de despedir.

Por otro lado, Maldonado (2018); García (2020) analizaron las dimensiones del compromiso laboral, estableciendo correlaciones negativas entre las dimensiones del engagement (similar al compromiso laboral). Estos hallazgos sugieren la importancia de fortalecer estos aspectos específicos del compromiso.

Finalmente, Álvarez et al. (2022); Alberca et al. (2023) evidenciaron desafíos en el compromiso y la rotación del personal. Álvarez et al. (2022) señalaron que la dimensión de gestión era la principal área de riesgo, afectando tanto al compromiso organizacional como a la gestión escolar y la configuración de la red. Asimismo, Alberca et al. (2023) concluyeron que el compromiso laboral era deficiente y que existía una relación altamente significativa con el trabajo en equipo, lo cual representa un aspecto a abordar.

Debido a esto, entre las principales teorías al tema consideramos analizar la variable uno denominada **compromiso laboral**, la cual se define como aquella que implica un profundo involucramiento y dedicación al puesto que uno desempeña, manifestándose en una energía sostenida, alerta mental y una disposición a esforzarse más de lo usual con la finalidad de alcanzar la meta trazada (Khusanova et al., 2021). La variable denota un estado psicológico eficiente, lleno de energía, sentido y concentración en el trabajo, que proporciona satisfacción. Esta vitalidad que los trabajadores aplican continuamente, refleja experiencia variable y temporal de inmersión en sus tareas (Silva et al., 2019). La variable de estudio refleja el grado de involucramiento de las personas en sus tareas laborales, vinculándose estrechamente con el rendimiento en el trabajo. Representa la conexión activa y positiva de los empleados con sus actividades, generando afecto favorable hacia el trabajo y el entorno laboral. El compromiso puede ser entendido como un rasgo, un estado psicológico o un comportamiento, crucial para la eficacia y el clima organizacional (Prieto et al., 2022).

También, los trabajadores al tener un buen trato tienden a ser más productivos, proactivos y leales a su empresa, esto conlleva a una mejora en los resultados obtenidos y una disminución a las renuncias por no adaptamiento. Además, se asocia con un mayor bienestar y satisfacción de los trabajadores, ya que se sienten más realizados y valorados en su entorno laboral (Bucata et al., 2022). Las organizaciones que fomentan el compromiso de sus empleados a través de prácticas de gestión adecuadas, como la comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño y los profesionales que participan en el desarrollo profesional continuo tienen más probabilidades de mantener a sus mejores talentos y crear un ambiente de trabajo positivo y motivador (Nusrat, 2023).

Por otro lado, las **teorías o autores** que respaldan a la variable tenemos: las demandas y recursos laborales (JD-R) explica en cómo se involucra los trabajadores a través de la interacción entre las características del trabajo y los recursos personales. Sugiere que el compromiso aumenta con desafíos elevados y recursos suficientes para afrontarlos. También indica que los empleados pueden buscar activamente recursos y desafíos para mejorar su compromiso y rendimiento laboral (Bakker y Albrecht, 2018). La teoría postula que las características laborales se clasifican en demandas, que requieren esfuerzo y están asociadas con costos psicológicos, y recursos, que ayudan a lograr objetivos y estimulan el crecimiento personal. Se propone que altas demandas llevan a la fatiga, mientras que recursos adecuados fomentan la implicación y el bienestar. Compromiso organizacional, siendo el pilar fundamental para la mejor manera de una gestión de la organización. Los empleados comprometidos muestran mejor rendimiento y menor intención de abandono. El compromiso se ve directamente influenciado por las demandas y recursos del trabajo.(Priyono et al., 2022).

A continuación, se establecen las **características** de la primera variable, su importancia radica en ser un catalizador para la satisfacción y el rendimiento laboral. Actúa como un mediador entre el bienestar en el trabajo, el desarrollo y la retención de empleados, reforzando la satisfacción laboral. Empleados comprometidos, que sienten vigor, dedicación y absorción por su trabajo,

tienden a tener un mejor desempeño y están más satisfechos. Este estado psicológico positivo se traduce en beneficios organizacionales como productividad mejorada (Sypniewska et al., 2023). Mantener un alto nivel de compromiso laboral es esencial en organizaciones, pues fomenta la proactividad, la innovación y el rendimiento, mejorando los resultados de la empresa. Los empleados comprometidos muestran más energía, responsabilidad y entusiasmo, esenciales para la competitividad y eficiencia empresarial (Prieto et al., 2022).

Además, se hace mención de las dimensiones e indicadores de la variable compromiso laboral que son 3 (Romero y Palacini, 2020): Vigor, dedicación y absorción, el vigor es un alto nivel de energía y resistencia mental en el entorno laboral, junto con la disposición a esforzarse y persistir ante desafíos. Los empleados vigorosos muestran entusiasmo y resistencia para llevar a cabo sus responsabilidades, demostrando dedicación y perseverancia frente a las dificultades laborales. Primer indicador, energía, se refiere al vigor de los empleados, manifestado en su vitalidad y resistencia mientras desempeñan sus labores. Implica tener la energía y la determinación necesaria para trabajar activa y continuamente. Segundo indicador, resistencia, se relaciona con la capacidad de recuperación y perseverancia de los empleados vigorosos cuando enfrentan obstáculos y desafíos en el trabajo. Tercer indicador, esfuerzo, se vincula con la disposición y la motivación de los empleados vigorosos para comprometerse plenamente con sus tareas y ofrecer su máximo rendimiento. Implica una firme voluntad de dar lo mejor de sí mismos (Maisyuri y Ariyanto, 2021).

Además, se puede considerar la extensión de compromiso como el nivel de vinculación emocional y entusiasmo demostrado por los colaboradores con respecto a sus responsabilidades laborales. Implica sentirse orgulloso, inspirado y desafiado por las tareas que se realizan y por la organización. Los empleados con alta dedicación están fuertemente comprometidos y encuentran significado en su trabajo. Primer indicador, entusiasmo, alude a la pasión, interés y emoción positiva que sienten los empleados dedicados cuando realizan sus tareas laborales. Implica gusto y ganas por el trabajo que

se hace. Segundo indicador, orgullo, se refiere al sentimiento de los empleados dedicados de que su trabajo y organización son valiosos y especiales. Implica satisfacción por los logros obtenidos y por formar parte de la empresa. Tercer indicador, inspiración, alude al sentimiento de motivación y estimulación que sienten los empleados dedicados al realizar tareas que perciben como desafiantes. Implica ver el trabajo como una oportunidad de crecimiento (Maisyuri y Ariyanto, 2021).

También, como tercera dimensión tenemos: la absorción, son las actitudes de los individuos para enfocarse plenamente en su trabajo, perdiendo la noción del tiempo y sintiéndose inmersos en sus tareas. Los empleados altamente absorbidos muestran una concentración total en sus labores, lo que influye positivamente en su desempeño y dificulta su desconexión del trabajo. Su primer indicador, la concentración, es la capacidad de los empleados de mantener un enfoque priorizando el cumplimiento de sus labores, perdiendo la noción del tiempo y manteniendo un alto nivel de atención y productividad. Su segundo indicador, felicidad, se relaciona con el estado emocional positivo de los empleados en su trabajo, donde se sienten contentos y satisfechos con sus labores, lo que contribuye a un mayor compromiso y desempeño en la empresa. Su tercer indicador, inmersión en el trabajo, describe la sensación de los empleados de estar completamente sumergidos en sus responsabilidades laborales, perdiendo la noción del tiempo y mostrando una fuerte conexión con su trabajo, lo que impacta positivamente en su rendimiento laboral (Maisyuri y Ariyanto, 2021).

A continuación se aborda la **segunda variable**: Rotación de personal que se conceptualiza como la probabilidad de que un colaborador cambie de puesto de trabajo. Se evalúa mediante marcos temporales y se considera como una decisión personal de dejar un puesto actual. Una alta intención de rotación a menudo conduce a la salida real del trabajo, lo que impacta negativamente a las empresas. Los componentes que actúan en la intención de rotación incluyen la satisfacción laboral, la integración en el puesto y las diferencias en valores generacionales, lo que requiere estrategias gerenciales personalizadas para mitigarla (Skelton et al., 2020), también se le conoce

como la conciencia o el pensamiento del empleado sobre la posibilidad de dejar su trabajo, siendo un indicador clave del abandono laboral voluntario real (Park y Min, 2020). Cuando un empleado tiene una alta intención de rotación, suele pensar activamente en buscar otro empleo, tiene planes concretos para renunciar una vez que encuentre una nueva oportunidad y frecuentemente considera la idea de dejar su trabajo actual (Scanlan y Still, 2019).

En otros casos, se le dice al flujo de personal que ingresa y sale de una entidad, esto genera una repercusión significativa en el compromiso laboral y el desempeño de la empresa. Una alta tasa de rotación puede ser un indicador de problemas subyacentes, como un ambiente de trabajo poco saludable, falta de oportunidades de crecimiento o compensación inadecuada. Cuando los empleados abandonan la organización con frecuencia, se genera inestabilidad y se pierde el conocimiento y la experiencia acumulados, lo que puede afectar negativamente la productividad y la moral del equipo (Abdullah et al., 2021). Además, la gestión de la incorporación, elección y formación de recién llegados al equipo laboral, implica costos y recursos adicionales para la empresa. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por mantener bajos niveles de rotación de personal, implementando estrategias de retención efectivas y fomentando un entorno laboral positivo que promueva la dedicación y el contenido del personal (Kurylo et al., 2019).

Por otro lado abordamos las **teorías y autores** de la segunda variable: Rotación de personal, la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB), esta teoría abarca las actitudes de los empleados, reglas subjetivas y la sensación de control sobre su comportamiento, lo que influye significativamente en su intención de rotación. Un empleado es más propenso a mantenerse en su puesto si tiene una actitud positiva hacia la organización y si percibe impresiones favorables externas hacia la reputación de la empresa. Además, la disponibilidad de mejores opciones de empleo incrementa la probabilidad de que los empleados consideren dejar su trabajo actual (Ahmad et al., 2023). La Teoría del Comportamiento Planificado postula que las acciones de los individuos son determinadas por sus percepciones sobre las posibles consecuencias de dichas acciones, las expectativas sociales respecto a esas

acciones y los elementos que promueven o obstaculizan su realización. Estas creencias dan forma a las actitudes de las personas hacia las acciones, la influencia social percibida y el control percibido. La efectividad del comportamiento aumenta en situaciones donde las actitudes y las normas son positivas, y el control percibido es alto (Bosnjak et al., 2020).

A continuación, se establecen las **características** de la segunda variable, su importancia radica en estudiar la rotación del personal en las instituciones, porque predice en qué circunstancias existe rotación, la cual tiene un impacto negativo en el rendimiento organizacional. Prevenir dicha intención a través del análisis de sus determinantes y la intervención focalizada es crucial para las empresas, ya que permite retener el talento, mantener el equilibrio en las labores de trabajo y evitar costos de reclutamiento. Las empresas deben monitorear los puntos que llevan a tomar la selección de una renuncia e intervenir con el fin de elevar la implicación y el bienestar del personal. Esto beneficia a la empresa, a los trabajadores y al mercado laboral en general (Lazzari et al., 2022). La intención de rotación debe abordarse para minimizar costos relacionados con la pérdida de talento, indemnizaciones, contratación y capacitación de nuevos empleados, y la brecha en rendimiento entre empleados salientes y entrantes, preservando así el capital humano y el conocimiento organizacional, esenciales para el desempeño y productividad. (Guzeller y Celiker, 2020).

Además, se analizan las dimensiones e indicadores para la segunda variable; según Galvez et al. (2021), la intención de rotación son tres: la búsqueda de alternativas laborales, la planificación de dejar el trabajo, y los pensamientos de renuncia. La primera dimensión se relaciona con el desempeño del empleado para buscar activamente nuevas oportunidades de empleo fuera de la organización actual, como enviar currículums, postularse a nuevos trabajos publicados y usar medios para encontrar ofertas laborales, con la intención de renunciar a su trabajo actual. Primer indicador: Envío de cv, es la acción de mandar el currículum vitae a distintas empresas con el objetivo de ser considerado para nuevos puestos laborales. Segundo indicador: Postulación a nuevos trabajos, es el proceso de solicitar trabajos distintos al actual

respondiendo a vacantes publicadas por otras organizaciones. Tercer indicador: Búsqueda activa de empleo, es usar medios como bolsas de empleo, contactos, anuncios y otros para encontrar activamente nuevas oportunidades laborales (Živković et al., 2023).

También, tenemos la segunda dimensión: La planificación de dejar el trabajo, se refiere a las acciones y preparativos concretos que realiza el empleado para concretar su renuncia. Implica pensar en los pasos necesarios para abandonar el empleo actual y comenzar a ejecutarlos. Primer indicador: La evaluación de opciones, implica que el empleado empieza a diseñar y planear los detalles prácticos para presentar su dimisión formal al empleador. Segundo indicador: Preparación de renuncia, se refiere a que el empleado con intención de rotación explora activamente nuevas oportunidades laborales a las que podría postular. Tercer indicador: Fijar fecha de salida, implica que el empleado define tentativamente la fecha específica en la cual planea dejar su trabajo actual y comunicar su dimisión al empleador (Lazzari et al., 2022).

A su vez, tenemos la tercera dimensión: Comprende los pensamientos de renuncia, la cual se refiere a se refieren a las reflexiones, ideas y consideraciones conscientes que tienen los empleados sobre la posibilidad de dejar su trabajo y renunciar a la organización. Implican valorar activamente la opción de abandonar el empleo. Primer indicador: Insatisfacción laboral, alude al descontento y frustración del empleado con varios aspectos de su trabajo, lo que puede llevarlo a contemplar renunciar. Segundo indicador: deseos de renunciar, se relacionan con el anhelo, ilusión o aspiración que surge en el empleado de terminar la relación laboral e irse de la organización. Tercer indicador: fantasías sobre dejar el trabajo, implican que el empleado imagina o visualiza en su mente situaciones sobre renunciar y abandonar su puesto de trabajo actual (Azis et al., 2019).

Finalmente, como **hipótesis principal** se tuvo que existe relación significativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024. Y como **hipótesis específicas**: El nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín –

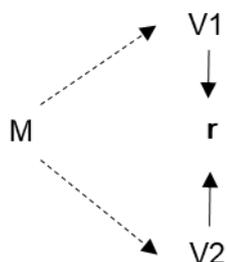
2024, es bajo; el nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024, es alto; existe relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación, de **tipo básica**, se enfoca en la generación de ideas y conceptos sin uso práctico inmediato (OCDE, 2018). Este tipo de investigación busca profundizar en el entendimiento de los sucesos naturales, sociales y culturales, así como explorar nuevas ideas y conceptos. Los investigadores están motivados por la inquisitividad y la voluntad de explorar los conceptos esenciales que gobiernan nuestro entorno. Aunque la investigación básica no tiene un objetivo práctico específico, sienta las bases para futuras investigaciones aplicadas. El estudio buscó ampliar la comprensión de los factores del compromiso de los empleados y como esto se correlaciona con la rotación del personal. Por otro lado, la medición y la cuantificación son parte del **enfoque cuantitativo**, el cual sigue un paradigma positivista, la medición ayuda a identificar tendencias, proponer nuevas hipótesis y construir teorías (Arispe et al., 2020).

En la investigación se optó por un diseño **no experimental** dado que no se realizaron cambios en las variables ni en los participantes del análisis, están centrados en la descripción o en análisis de interrelaciones entre variables en una ocasión dada sin influir en alguno de los constructos (Ortiz y Betancourt, 2020). Además, fue de enfoque cuantitativo porque utilizó la estadística como herramienta de evaluación (Arispe et al., 2020). Este estudio optó por el empleo de pruebas estadísticas para confirmar o negar las hipótesis, por tal motivo el enfoque fue cuantitativo. Asimismo, es transversal, porque la investigación se desarrolló en un determinado periodo de tiempo en la actualidad (Ñaupás et al., 2018). **En esta misma, línea, el nivel descriptivo** tiene como propósito caracterizar, especificar y detallar los atributos, rasgos y características de individuos, colectivos, entornos o cualquier otro fenómeno bajo estudio. (Castro et al., 2020). En este caso, el nivel descriptivo facilitó adquirir una comprensión exhaustiva de la coyuntura presente del compromiso laboral y la rotación del personal en la universidad. **Asimismo, el nivel correlacional** se justificó, porque se buscó conocer cómo se asocian las variables (Carrera et al., 2019).

Esquema:



M: muestra

V1: compromiso laboral

V2: rotación de personal

r: correlación entre variables

Las variables de estudio son:

Variable 1, compromiso laboral

Variable 2, rotación de personal

Nota: En el anexo 1 se encuentra la matriz

Además, **la población** engloba los datos que miden a cada individuo del universo, que también puede considerarse como una colección de todos los casos correspondientes a un conjunto de parámetros técnicos (Carhuancho et al., 2019). Estará constituida por 120 trabajadores (UNSM), los **criterios de selección** comprenden, **criterios de inclusión**: trabajadores administrativos de la UNSM que laboren por lo menos 6 meses en la universidad, que se encuentren laborando en el área administrativa, además como **criterios de exclusión**: que no acepten participar en la encuesta al haberseles informado los objetivos de estudio y que al participar no completen totalmente los cuestionarios.

Asimismo, **la muestra** es una representación pequeña y completa de una población definida que los investigadores obtienen para medir las variables en estudio de acuerdo con criterios significativos y válidos. Los investigadores necesitan resultados generalizables, por lo que la muestra debe ser representativa (Castro et al., 2020). La muestra fue censal, compuesta por

120 trabajadores administrativos de la UNSM. **El muestreo** no corresponde para este caso, porque la investigadora optó por incluir a todos los trabajadores administrativos de la UNSM. A su vez, la **unidad de análisis** fue un trabajador administrativo de la UNSM.

A continuación, **la técnica** que se utilizó fue la encuesta, es un proceso de diseño investigativo en el que el investigador recopila datos a través de cuestionarios prediseñados sin cambiar el entorno o fenómeno y obtiene la información proporcionada en forma de tríptico, gráfico o tabla. (Guillén, 2020). Los instrumentos que se utilizaron fueron: el cuestionario, contiene un conjunto de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas, y tratan sobre una variable particular (Pozzo et al., 2019). En este caso, se empleó dos cuestionarios, uno para cada variable, mismas que para compromiso laboral fue elaborado por el investigador y contiene 18 ítems que miden nueve indicadores distribuidos entre tres dimensiones. Las opciones para responder dichas preguntas son cinco en escala Likert, inicia de Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo, y se valorizan del 1 al 5. Por otro lado, el de rotación de personal fue elaborado por el investigador y tiene 18 preguntas, para nueve indicadores y tres dimensiones. Así mismo, los niveles que se tomaron en cuenta para evaluar cada variable son los niveles: Alto, medio y bajo.

Por lo tanto, **la validez** ocurre cuando se evidencia lo que interpretan según definiciones y teoría respaldadas (Medina y Verdejo, 2020). Al mismo tiempo, los cuatro profesionales especializados en la materia evaluaron los dispositivos, encargados de confirmar la cohesión y relevancia de cada indicador relacionado con las variables de interés. En relación con la primera variable, se obtuvo un promedio de 0.95, mientras que, para la segunda, el promedio fue de 0.97, lo que indica que tienen una alta validez los instrumentos y, por lo tanto, se permitirá su aplicación.

La confiabilidad se refiere a qué tan exactas y coherentes son las mediciones. Se entiende como la estabilidad o la consistencia de las mediciones cada vez que se realiza el proceso de medición, o bien, esa

cualidad que evalúa la coherencia y exactitud de la medición (Rodríguez y Reguant, 2020). La confiabilidad fue medida mediante el alfa de Cronbach, por lo que se tiene un alfa de Cronbach de la primera variable de 0.782, y para la segunda variable de 0.945, lo cual presentan los dos resultados confiabilidad de los instrumentos.

Igualmente, como parte de los **procedimientos**: En primer lugar, se realizó la búsqueda de información referida al problema observado en la universidad, con base en esta fue posible la construcción de los dos cuestionarios provistos en el anexo 3 del documento. A partir de los pasos mencionados, se deberá pedir permiso al rector de la universidad la ejecución de la encuesta, haciéndole entrega de los objetivos de la investigación. Cada uno de los colaboradores será informado del propósito de estudio para que puedan dar su consentimiento voluntario e informado. A partir de allí se les entregará los cuestionarios con un total de 36 preguntas y estos serán analizados con herramientas estadísticas.

A continuación, para el **método de análisis** se realizó el levantamiento de la data, se digitarán los respectivos valores a las respuestas de los trabajadores en una hoja de Excel. En dicha aplicación se realizará su análisis descriptivo, de modo que pueda responderse a las dos primeras preguntas investigativas. El análisis inferencial devendrá con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en SPSS, con la cual se sabrá si usar la correlación de Pearson o Rho de Spearman, y así dar respuesta a la pregunta general y a las tres preguntas específicas de investigación.

Por lo tanto, se respetaron los **aspectos éticos** internacionales como: **La autonomía** involucra respetar sus valores y decisiones para establecer su participación en el estudio de forma parcial o total. **La beneficencia** implica defender a los implicados en esta actividad y promover su bienestar. **La no maleficencia**, que significa no causarles daño o perjudicarlos durante todo el desarrollo del estudio; **la justicia**, trata de distribuir los recursos de forma justificada entre los sujetos de estudio, asegurándose cumplir con los compromisos asumidos en el consentimiento informado (Varkey, 2021). **El**

derecho, de haber sido priorizado como parte de la población de estudio por ubicarse en la zona de intervención. El estudio propondrá recomendaciones para que los trabajadores se sientan conformes en sus entornos laborales, por lo cual se cumplirá con la beneficencia. Todo participante será informado y preguntado sobre su voluntad de responder a los cuestionarios, además de que su colaboración será anónima; esto es, para respetar su autonomía. Finalmente, no se excluirá a ningún trabajador administrativo por motivos injustificados, ello ayudará a cumplir con el principio de justicia en el proceso de estudio.

III. RESULTADOS

En este punto se resaltan los hallazgos obtenidos sobre el estudio de las variables. Primero se presentan los resultados descriptivos de las dimensiones, luego, se analizan los datos de rotación de personal, investigando las tendencias en la búsqueda de nuevos trabajos, la intención de dejar el empleo y los pensamientos sobre renunciar.

Más adelante, se establece la relación entre lo propuesto, determinando la significancia y dirección de dichas asociaciones. Finalmente, se analiza la relación general entre el compromiso laboral y la rotación del personal en la universidad. Los resultados obtenidos permitirán identificar áreas de oportunidad y elementos clave para el diseño de estrategias orientadas a fortalecer el compromiso de los trabajadores y reducir la rotación del personal.

Resultados descriptivos

OE1: Identificar el nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024.

Tabla 1

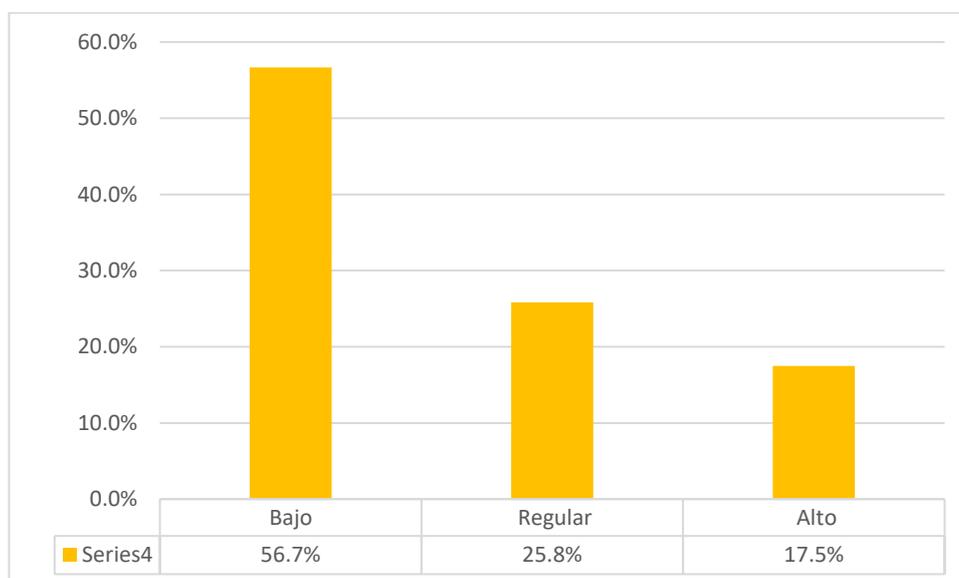
Nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	42	68	56.7%
Regular	43	67	31	25.8%
Alto	68	90	21	17.5%
Total			120	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 1

Nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad



Fuente: Elaboración propia.

Los hallazgos que se dieron en la tabla y figura 1 muestran que el nivel de compromiso laboral del personal de la UNSM-T es predominantemente bajo. El 56.7% de los colaboradores administrativos se ubica en un nivel bajo de compromiso laboral, lo cual es una proporción significativa de la muestra. Esto infiere que la gran mayoría no se encuentra plenamente comprometido con su trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en su desempeño, productividad y la calidad de los servicios brindados por la universidad.

Por otro lado, solo el 17.5% del personal alcanza un nivel alto de compromiso laboral. Esta reducida proporción de trabajadores altamente comprometidos sugiere que la universidad enfrenta dificultades para generar un entorno que fomente la dedicación, el vigor y la absorción de sus colaboradores en sus actividades.

Adicionalmente, los datos revelan que un 25.8% de los individuos presenta un nivel regular de compromiso laboral, es decir, se encuentra moderadamente comprometido con su trabajo.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024.

Tabla 2

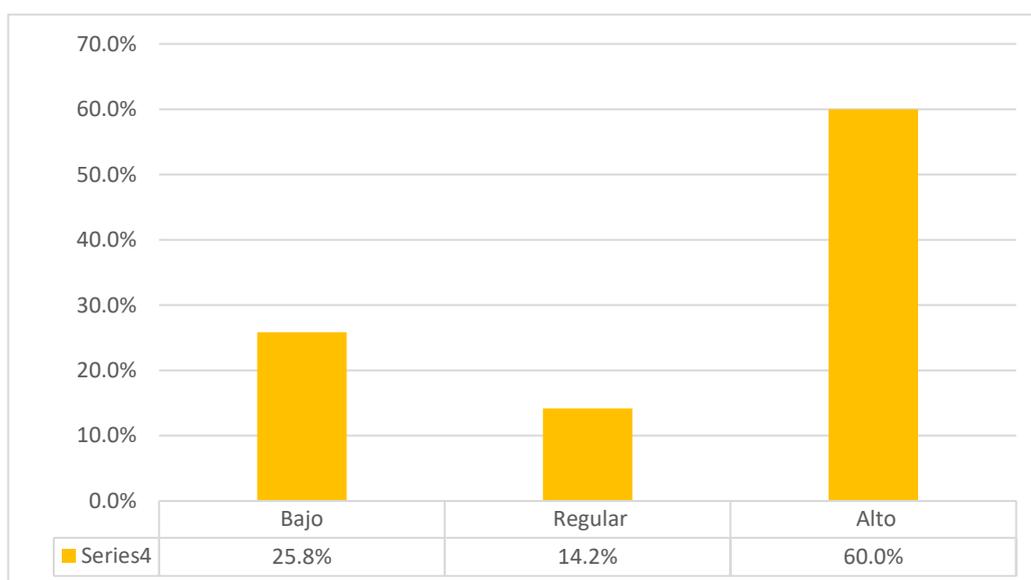
Nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	42	31	25.8%
Regular	43	67	17	14.2%
Alto	68	90	72	60.0%
Total			120	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín



Fuente: Elaboración propia.

Los hallazgos que se dieron en la segunda tabla y figura, muestran que el nivel de abandono del trabajo es predominantemente alto. El 60% de los trabajadores administrativos tiene un alto porcentaje de rotación, lo cual es un porcentaje alarmante, ya que se alude que una buena cantidad de los colaboradores tiene una elevada intención de abandonar la institución en un futuro cercano.

Estos hallazgos revelan que la universidad tiene una gran problemática de retención de talento, lo cual puede tener consecuencias negativas en la continuidad de sus operaciones, La calidad de los servicios proporcionados y la estabilidad del equipo de trabajo. La alta rotación genera costos extra para la institución en selección, contratación y capacitación de personal nuevo.

Solo el 25.8% de los trabajadores tiene poca revolución, lo que indica que aproximadamente una cuarta parte no quiere dejar su trabajo. El 14.2% del personal tiene una rotación regular, lo que sugiere que algunos podrían estar pensando en cambiar de trabajo.

Resultados inferenciales

En primera instancia se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba es adecuada debido a que se tuvo una muestra superior a 50 participantes y permite identificar si los datos obtenidos en las variables de compromiso laboral y rotación de personal, así como en sus respectivas dimensiones, siguen una distribución normal o no. Conocer el comportamiento de normalidad de los datos es un requisito fundamental para seleccionar las pruebas estadísticas más apropiadas, ya sean paramétricas o no paramétricas, que serán utilizadas posteriormente.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov				
	Estadístico	Grados de libertad	Sig.	Normalidad
Vigor	.139	120	.000	No
Dedicación	.152	120	.000	No
Absorción	.134	120	.000	No
Búsqueda de alternativas laborales	.209	120	.000	No
Planificación de dejar el trabajo	.203	120	.000	No
Pensamientos de renuncia	.212	120	.000	No
Compromiso laboral	.123	120	.000	No
Rotación de Personal	.227	120	.000	No

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de esta prueba, presentados en la tabla anterior, indican que ninguna de las variables ni dimensiones analizadas presenta una distribución normal. Todos los valores de significancia obtenidos son menores a 0.05, lo cual implica que los datos recopilados no cumplen con el supuesto de normalidad.

Para analizar la relación entre el compromiso laboral y la rotación de personal, así como entre sus dimensiones, se utilizará el Rho de Spearman. Este estadístico es útil para analizar relaciones entre variables no normalmente distribuidas, ofreciendo resultados más adecuados y fiables para los objetivos

de la investigación. Esta prueba no paramétrica es la más apropiada debido a que los datos no siguen una distribución normal necesaria para aplicar pruebas paramétricas como la correlación de Pearson.

Desarrollo del objetivo específico 3: Conocer la relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024.

Tabla 4

Relación entre el vigor y la rotación del personal

		Rotación del personal
Vigor	Estadígrafo de Spearman	-,669**
	p-value	0.000
	Cantidad de muestra	120

Fuente: Elaboración propia.

Según lo observado en la cuarta tabla se consta, existe una relación negativa y significativa entre la dimensión de vigor del compromiso laboral y la búsqueda de alternativas laborales. El coeficiente de Spearman es de -0.669 ($p < 0.000$). Esto indica que, a mayor nivel de vigor en los trabajadores, menor será su tendencia a buscar activamente nuevas oportunidades de empleo fuera de la institución. Es decir, los colaboradores que se sienten con alta energía y resistencia mental para desempeñar sus funciones, muestran una menor intención de rotar.

Tabla 5

Relación entre la dedicación y la rotación del personal

		Rotación del personal
Dedicación	Estadígrafo de Spearman	-,674**
	p-value	0.000
	Cantidad de muestra	120

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se observa que la dedicación del compromiso laboral está negativamente relacionada con la búsqueda de alternativas laborales ($Rho = -0.674$, $p < 0.000$). Cuando los trabajadores se sienten entusiasmados, orgullosos e inspirados con su trabajo, es menos probable que consideren cambiar de empleo.

Tabla 6

Relación entre la absorción y la rotación del personal

		Rotación del personal
Absorción	Estadígrafo de Spearman	-,661**
	p-value	0.000
	Cantidad de muestra	120

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la Tabla 6 indica que existe una relación negativa y significativa entre la absorción, como dimensión del compromiso laboral, y la búsqueda de alternativas laborales ($Rho = -0.661$, $p < 0.000$). Esto implica que, a mayor concentración, felicidad e inmersión de los colaboradores en su trabajo, menor será su intención de dejar la universidad para buscar nuevas oportunidades.

Desarrollo del objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024

Tabla 7

Relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal

		Rotación del personal
Compromiso laboral	Estadígrafo de Spearman	-,672**
	p-value	0.000
	Cantidad de muestra	120

Fuente: Elaboración propia.

Los hallazgos presentados en la Tabla 7 demuestran que hay una correlación no positiva y estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal. Específicamente, el Rho de Spearman es de -0.672 ($p < 0.000$), lo cual indica que, a mayor nivel de compromiso laboral del personal, menor será su tendencia a buscar activamente nuevas alternativas de empleo fuera de la institución.

Este hallazgo sugiere que cuando los trabajadores administrativos de la universidad se sienten vigorosos, dedicados y absorbidos por su trabajo, desarrollan un vínculo más fuerte con la organización, lo que reduce significativamente su intención de rotar.

Los hallazgos apoyan la hipótesis de que hay una relación significativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal en la Universidad Nacional de San Martín.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos referente al objetivo específico 1 muestran que el nivel de compromiso laboral del personal administrativo de la UNSM. es predominantemente bajo, con más de la mitad de los trabajadores (56.7%) ubicados en esta categoría. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Gálvez et al. (2021), Aquellos que señalaron que el nivel de dedicación de los empleados en un entorno laboral similar era adecuado, insinuando así que una notable proporción del personal no muestra un compromiso total con sus responsabilidades laborales.

Además, los hallazgos son precisos con los reportados por Alberca et al. En su estudio realizado en 2023, se observó que el nivel de participación de los empleados era deficiente dentro de la organización bajo examen. Estos hallazgos corroboran la idea de que la falta de compromiso de los empleados representa un desafío común para varias organizaciones, con posibles implicaciones negativas en términos de eficiencia y rendimiento, tal como se evidencia en lo propuesto por el estudio.

Por otra parte, el hallazgo de que solo el 17.5% del personal de la UNSM. presenta un nivel alto de compromiso laboral guarda relación con lo reportado por Romero y Palacini (2020), quienes encontraron diferencias significativas en los niveles de dedicación según el cargo, siendo mayores en puestos de mayor responsabilidad. Esto sugiere que la universidad podría estar enfrentando dificultades para generar un entorno laboral que fomente el compromiso en todos los niveles de su personal.

En términos teóricos, estos hallazgos pueden ser examinados a través del prisma de la teoría de las exigencias y recursos laborales (JD-R), la cual postula que la implicación en el trabajo está determinada por la interacción entre las particularidades del empleo y los recursos individuales (Bakker y Albrecht, 2018). En este sentido, la prevalencia de bajos niveles de participación en el entorno universitario puede estar vinculada a recursos insuficientes y desafíos laborales inadecuados que impiden que los empleados se desarrollen.

Por otra, parte el objetivo específico 2, revela que el nivel de rotación del personal administrativo de la nacional de San Martín es predominantemente alto, con un alarmante 60% de los trabajadores ubicados en esta categoría. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Gálvez et al. (2021), quienes encontraron una elevada intención de rotación entre los trabajadores en un régimen similar al de la universidad objeto de estudio, debido a que percibían que sus opiniones y requerimientos no eran atendidos adecuadamente.

Asimismo, los hallazgos se adecuan al dicho por Ofei-Dodoo et al. (2020), quienes señalaron que factores como la naturaleza del trabajo, los beneficios, la comunicación y las oportunidades de promoción predecían significativamente la intención de abandono del trabajo. Esto sugiere que la universidad podría estar enfrentando deficiencias en estos aspectos, lo que estaría propiciando la alta intención de rotación observada en su personal.

Por otro lado, los hallazgos del presente estudio también se respaldan en lo encontrado por Puelles y Ballesteros (2022), quienes determinaron una correlación inversa entre el aporte de los trabajadores y su decisión de abandonar el empleo. Esto indica que la predominancia de un alto nivel de rotación en la universidad podría estar relacionada con los bajos niveles de compromiso laboral del personal, tal como se evidenció en los resultados del objetivo específico anterior.

Desde la parte teórica esto puede ser analizados a la luz de la teoría del comportamiento planificado (TPB), la cual plantea que la actitud de los empleados, las normas subjetivas y la percepción de control sobre su comportamiento influyen significativamente en su intención de rotación (Ahmad et al., 2023). En este sentido, la elevada proporción de trabajadores con alta intención de rotar podría estar asociada a una actitud negativa hacia la organización, percepciones desfavorables sobre la reputación de la universidad y la disponibilidad de mejores oportunidades laborales en el mercado.

Asimismo, el tercer objetivo, Los hallazgos sugieren una relación negativa y significativa entre las dimensiones del compromiso laboral y el comportamiento de búsqueda de empleo, que es una de las dimensiones de la rotación de empleados.

Esto se alinea con los hallazgos reportados por Romero y Palacini (2020), quienes observaron una relación inversa entre vigor, dedicación, absorción e intención de rotación. Además, Maldonado (2018) identificó una correlación significativa y negativa entre las dimensiones del compromiso, similar al compromiso de los empleados y la intención de rotación. Del mismo modo, García (2020) identificó correlaciones negativas entre las dimensiones de la dedicación.

Por otro lado, se respalda de la misma manera en lo encontrado por Vargas et al. (2022), quienes determinaron una asociación negativa entre el nivel de compromiso en el trabajo y la disposición de los profesores para buscar nuevas oportunidades laborales. Esto sugiere que, cuando los colaboradores presentan mayores niveles de vigor, dedicación y absorción en sus labores, tienden a tener una menor propensión a considerar dejar la organización.

Desde la perspectiva teórica, estos hallazgos pueden ser analizados a la luz de la teoría de las demandas y recursos laborales (JD-R), la cual plantea que el compromiso laboral se ve influenciado por la interacción entre las características del trabajo y los recursos personales (Bakker y Albrecht, 2018). En este sentido, los trabajadores que cuentan con mayores recursos y desafíos laborales adecuados tendrían una mayor probabilidad de desarrollar un alto nivel de vigor, dedicación y absorción, lo que a su vez reduciría su intención de rotar.

Adicionalmente, la teoría del comportamiento planificado, también ofrece un marco explicativo para comprender estos resultados, ya que postula que la actitud, las normas subjetivas y el control percibido influyen en la intención de rotación de los empleados (Ahmad et al., 2023). Así, los trabajadores con mayor compromiso laboral podrían tener una actitud más positiva hacia la

organización y una percepción de mayor control sobre su futuro laboral, lo que disminuiría su propensión a considerar abandonar la institución.

Finalmente, el objetivo general, Evidencia la presencia de una asociación inversa entre el nivel de compromiso laboral y la tasa de rotación del personal administrativo. En concreto, el coeficiente de correlación de Spearman calculado mostró un valor de -0.672 ($p < 0.000$), lo que sugiere que existe una relación inversa entre el compromiso laboral de los empleados y su propensión a explorar oportunidades laborales externas a la organización.

Este hallazgo se encuentra alineado con los planteamientos de diversos estudios previos. Por ejemplo, Romero y Palacini (2020) también encontraron una asociación negativa entre el compromiso de los colaboradores y la posibilidad de rotación, sugiriendo que, a mayor compromiso, menor es la intención de los trabajadores de abandonar la organización.

En un contexto similar, se encontró que Puelles y Ballesteros (2022) observaron una relación negativa entre el nivel de compromiso de los empleados y su propensión a cambiar de trabajo, al tiempo que Jaharuddin y Zainol (2019) documentaron una asociación negativa entre el compromiso laboral y la intención de abandonar el empleo. Estos hallazgos apoyan la idea de que la implicación laboral constituye un determinante fundamental que reduce la probabilidad de que los trabajadores contemplan abandonar su posición actual.

Además, los hallazgos del estudio actual están respaldados teóricamente por la teoría de recursos de demandas de trabajo (JD-R), que afirma que la participación laboral está influenciada por la interacción entre las características del trabajo y los recursos personales disponibles (Bakker y Albrecht, 2018). Por consiguiente, los empleados universitarios que dispongan de recursos más abundantes y se enfrenten a desafíos laborales apropiados mostrarán una mayor propensión a alcanzar un nivel elevado de compromiso laboral, lo cual resultaría en una notable disminución de su intención de abandonar la organización.

Además, la teoría del (TPB) proporciona un marco teórico para comprender de manera integral estos hallazgos, al proponer que las actitudes de los empleados, las normas subjetivas y el control del comportamiento percibido influyan en su intención de rotación (Ahmad et al., 2023). Por lo tanto, es posible que los empleados con un alto grado de compromiso laboral exhiban una postura favorable hacia la organización y perciban mayor autonomía en relación con su desarrollo profesional, lo cual podría reducir su inclinación a contemplar la posibilidad de renunciar a la empresa.

V. CONCLUSIONES

A partir de los resultados del propósito general se puede inferir que se identifica una conexión adversa y con importancia estadística entre la implicación laboral y la fluctuación de empleados administrativos de la institución. De manera específica, el coeficiente de correlación ($Rho=-0.672$, $p<0.000$), identificado señala que un incremento en el trabajo de los empleados se relaciona con una reducción en su propensión a buscar de forma activa oportunidades de empleo en otras organizaciones, indicando ello una dependencia inversa o también llamada negativa entre las variables compromiso laboral y rotación del personal.

El nivel de compromiso laboral del personal administrativo de la UNSM. es predominantemente bajo, con más de la mitad de los trabajadores (56.7%) ubicados en esta categoría. Esto indica que una proporción importante del personal no se encuentra plenamente comprometido e implicado con su trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en su desempeño y la calidad de los servicios brindados por la institución.

Por otra parte, el segundo objetivo permitió concluir que el nivel de rotación del personal administrativo de la UNSM. es predominantemente alto, con un preocupante 60% de los trabajadores ubicados en esta categoría. Este hallazgo muestra que la gran parte del personal tiene una elevada intención de abandonar la institución en un futuro cercano, lo cual representa un grave problema de retención de talento que puede impactar negativamente en la continuidad de las operaciones y los costos asociados a la constante rotación.

En última instancia, el objetivo permitió constatar la presencia de una correlación negativa y significativa, entre las distintas facetas del compromiso laboral como la dedicación, absorción, y la exploración de opciones de empleo entre el personal de la Universidad ($Rho=0.674$, $p<0.000$; $Rho=-0.661$, $p<0.000$). Esto subraya la importancia de mejorar la participación de los empleados en varias dimensiones como una estrategia clave para disminuir la intención de rotación dentro de la organización, evidenciándose la

dependencia de las dimensiones del compromiso laboral con la variable rotación del personal.

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja al área de recursos humanos de la institución que ponga en marcha estrategias de gestión de personal eficaces destinados a ir mejorando la intervención de los empleados. Algunas de las acciones recomendadas incluyen la creación de planes de proyección de logros personales dentro de la organización, mejorar los sistemas de reconocimiento y recompensas para un alto rendimiento y cultivar una cultura organizacional que fomente la participación, el compromiso y la absorción de los empleados en sus tareas. Además, es aconsejable realizar evaluaciones regulares de la participación de los empleados e implementar acciones de mejora continua basadas en los hallazgos.

Asimismo, se recomienda al área de recursos humanos de la institución diseñar e implementar un plan integral de retención de talento. Esto implica, en primer lugar, analizar a profundidad las causas subyacentes de la elevada intención de rotación, a través de entrevistas de salida y sondeos al personal. Con base en esta información, se sugiere desarrollar programas de incentivos económicos y no económicos que resulten competitivos en el mercado laboral, implementar mejoras en el ambiente estructural, la comunicación interna y las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, se recomienda implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de la rotación, con el fin de tomar acciones correctivas oportunas.

Por otra parte, se recomienda al área de administración de la universidad priorizar el fortalecimiento del compromiso, como el vigor, la dedicación y la absorción, dado que estas se presentan como estrategias clave para bajar los índices de renuncias en los trabajos. Adicionalmente, se sugiere implementar programas de desarrollo y empoderamiento de los trabajadores que fomenten su conexión emocional y sentido de pertenencia a la organización, así como diseñar planes de acción que permitan alinear las necesidades y expectativas de los colaboradores con los objetivos institucionales.

Finalmente, se recomienda al área de recursos humanos establecer como una prioridad estratégica el fortalecimiento del compromiso de sus trabajadores a través de un enfoque integral de gestión del talento humano. Esto implica implementar iniciativas que mejoren las características del trabajo, los recursos disponibles y las oportunidades de desarrollo, a fin de incrementar los niveles de compromiso en sus diferentes facetas. Asimismo, se sugiere monitorear de manera continua el vínculo entre el compromiso laboral y la rotación, para ajustar oportunamente las estrategias y acciones implementadas y garantizar su efectividad.

REFERENCIAS

- Abdullah, W., Siti, A., Al-Suraihi, A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business Management and Research*, 6(3), 1-10. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Ahmad, R., Aidara, S., Che Nawi, N., Permarupan, P., Zainol, N., & Kakar, A. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado (Primera ed.)*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.004>
- Azis, E., Prasetyo, A., & Utomo, K. (2019). Overcoming turnover intention problems: Direct–indirect model to identify the effect of perceived organizational support and job satisfaction in service-based organizations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 555-566. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.20>
- Bakker, A., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 352-356. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.3107>
- Bucata, G., Virca, I., & Vasile, F. (2022). Organisational Commitment, Motivation and Job Satisfaction. *Land Forces Academy Review*, 27(2), 124-133. <http://dx.doi.org/10.2478/raft-2022-0017>

- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*, 11(4), 1-11. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística (Primera ed.). UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Carrera, F., Goves, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(3), 287-294. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300287>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. Working Paper ESACE, 1(8), págs. 1-38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Galvez, R., Huamán, O., Gonzáles, M., & Agama, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- García, T. (2020). Work engagement e intención de rotación en una empresa peruana de retail. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17483/Garc%C3%ADa_Dumler_Work_engagement_e%20intenciaci%C3%B3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillén, J. (2020). Los enfoques de investigación a partir de la teoría del conocimiento. *Ciencia, Cultura y Sociedad*, 6(1), 62-72. https://www.researchgate.net/publication/347642312_Los_enfoques_de_la_investigacion_a_partir_de_la_Teoria_del_conocimiento
- Guzeller, C., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094/full/html>

- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Khusanova, R., Kang, S., & Choi, S. (2021). Work engagement among public employees: Antecedents and consequences. *Frontiers in psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.684495/full>
- Kurylo, P., Iszikowski, A., Cyganiuk, J., & Paduchowicz, R. (2019). Recruitment, selection and adaptation of staff in enterprise. *Sciendo*, 1(1), 1020-1027. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/czoto-2019-0129>
- Lazzari, M., Alvarez, J., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Maisyuri, R., & Ariyanto, E. (2021). the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- Maldonado, J., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). El engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima. [Trabajo de investigación de Magister, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Maestria_2018.pdf
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Revista de Educación Alteridad*, 15(2), 270-284. https://www.researchgate.net/publication/342577782_Validez_y_confiabilidad_en_la_evaluacion_del_aprendizaje_mediante_las_metodologias_activas
- Nusrat, U. (2023). The Impact of Talent Management Strategies on Employee Retention. *International Journal of Science and Business*, 28(1), 127-146. <http://dx.doi.org/10.58970/IJSB.2209>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.).

Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_5TA_EDICI%C3%93N

- Ofei-Dodoo, S., Long, M., Bretches, M., Kruse, B., H. C., & Bachman, C. (2020). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions among family medicine residency program managers. *International journal of medical education*, 11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7246119/>
- Ortiz, L., & Betancourt, C. (2020). Evaluación del Programa de Aceleración del Aprendizaje: una apreciación estratégica hacia la educación inclusiva en el posconflicto. *Praxis & Saber*, 11(25), 97-110. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/8207/8687
- Park, J., & Min, H. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920301511>
- Pastor, L., & Carbajal, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Relmecs*, 8(2), 1-15. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74242>
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Priyono, H., Irawanto, D., & Suryadi, N. (2022). Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment: Study among employees in a state-owned enterprise. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(0), 117-129. <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1546>
- Puelles, G., & Ballesteros, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021. [Tesis de titulación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la

- Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522020000200003
- Saraswati, K., & Lie, D. (2021). Work engagement and turnover intention: The moderating effect of organizational justice. *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icebsh-21/125959487>
- Scanlan, J., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 1-11. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Silva, R., Ferreira, M., & Valentini, F. (2019). Work engagement: a study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 3-18.
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459559717002/html/>
- Skelton, A., Nattress, D., & Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEFAS-07-2018-0069/full/html>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłós, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management–

- based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1069-1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Vargas, J., Alva, L., & Tasayco, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3649-3670. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877
- Varkey, B. (2021). Principles of clinical ethics and their application to practice. *Medical Principles and Practice*, 30(1), 17-28. <https://doi.org/10.1159/000509119>
- Vásquez, F., Napán, A., & Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>
- Živković, A., Fosić, I., & Pap, V. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(3), 4-17. <https://www.smjournal.rs/index.php/home/article/view/387>

ANEXOS

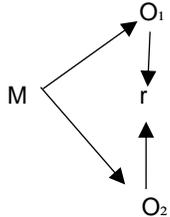
Anexo 1
Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso laboral	El compromiso laboral se define como un estado mental positivo de realización, vigor, dedicación y absorción en el trabajo (Gálvez, et al., 2021)	Se evaluará mediante las dimensiones Vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	Alto Medio Bajo
				Resistencia	
				Esfuerzo	
			Dedicación	Entusiasmo	
				Orgullo	
				Inspiración	
			Absorción	Concentración	
				Felicidad	
				Inmersión en el trabajo	
Rotación de personal	La rotación de personal se define como la probabilidad subjetiva de que una persona deje su puesto de trabajo en un futuro cercano, en donde comienza a buscar otras alternativas, planificar cuando dejará el trabajo y a pensar recurrentemente sobre su renuncia. (Romero y Palacini, 2020)	Se evaluará mediante las dimensiones búsqueda de alternativas laborales, planificación de dejar el trabajo y pensamientos de renuncia.	Búsqueda de alternativas laborales	Envío de CV	Alto Medio Bajo
				Postulación a nuevos trabajos	
				Búsqueda activa de empleo	
			Planificación de dejar el trabajo	Evaluación de opciones	
				Preparación de renuncia	
				Fijar fecha de salida	
			Pensamientos de renuncia	Insatisfacción laboral	
				Deseos de renunciar	
				Fantasías sobre dejar el trabajo	

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis			Técnica e instrumentos																																
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín? ¿Cuál es el nivel de la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín? ¿Cuál es la relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024. Medir el nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024. Conocer la relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín - 2024</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de compromiso laboral del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024, es alto. El nivel de rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024, es bajo. Existe relación según dimensiones entre el compromiso laboral y la rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín – 2024.</p>			<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p>																																
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>																																				
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Compromiso laboral O₂ = Rotación de personal r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 120 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por 120 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, el mismo que corresponde al total de la población</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1093 917 1272 957">Variables</th> <th data-bbox="1276 917 1563 957">Dimensiones</th> <th data-bbox="1568 917 1921 957">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1093 960 1272 1193" rowspan="6">Compromiso laboral</td> <td data-bbox="1276 960 1563 1037" rowspan="3">Vigor</td> <td data-bbox="1568 960 1921 984">Energía</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 987 1921 1011">Resistencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1015 1921 1038">Esfuerzo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1276 1042 1563 1118" rowspan="3">Dedicación</td> <td data-bbox="1568 1042 1921 1066">Entusiasmo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1069 1921 1093">Orgullo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1096 1921 1120">Inspiración</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1093 1197 1272 1390" rowspan="5">Rotación de personal</td> <td data-bbox="1276 1197 1563 1390" rowspan="5">Búsqueda de alternativas laborales</td> <td data-bbox="1568 1197 1921 1220">Concentración</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1224 1921 1248">Felicidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1251 1921 1275">Inmersión en el trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1278 1921 1302">Envío de CV</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1305 1921 1329">Postulación a nuevos trabajos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1093 1332 1272 1390" rowspan="3">Planificación de dejar el trabajo</td> <td data-bbox="1276 1332 1563 1390" rowspan="3">Pensamientos de renuncia</td> <td data-bbox="1568 1332 1921 1356">Búsqueda activa de empleo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1359 1921 1383">Evaluación de opciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1568 1386 1921 1410">Preparación de renuncia</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td data-bbox="1568 1414 1921 1437">Fijar fecha de salida</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td data-bbox="1568 1441 1921 1465">Insatisfacción laboral</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td data-bbox="1568 1468 1921 1492">Deseos de renunciar</td> </tr> </tbody> </table>			Variables	Dimensiones	Indicadores	Compromiso laboral	Vigor	Energía	Resistencia	Esfuerzo	Dedicación	Entusiasmo	Orgullo	Inspiración	Rotación de personal	Búsqueda de alternativas laborales	Concentración	Felicidad	Inmersión en el trabajo	Envío de CV	Postulación a nuevos trabajos	Planificación de dejar el trabajo	Pensamientos de renuncia	Búsqueda activa de empleo	Evaluación de opciones	Preparación de renuncia			Fijar fecha de salida			Insatisfacción laboral			Deseos de renunciar
Variables	Dimensiones	Indicadores																																			
Compromiso laboral	Vigor	Energía																																			
		Resistencia																																			
		Esfuerzo																																			
	Dedicación	Entusiasmo																																			
		Orgullo																																			
		Inspiración																																			
Rotación de personal	Búsqueda de alternativas laborales	Concentración																																			
		Felicidad																																			
		Inmersión en el trabajo																																			
		Envío de CV																																			
		Postulación a nuevos trabajos																																			
Planificación de dejar el trabajo	Pensamientos de renuncia	Búsqueda activa de empleo																																			
		Evaluación de opciones																																			
		Preparación de renuncia																																			
		Fijar fecha de salida																																			
		Insatisfacción laboral																																			
		Deseos de renunciar																																			

Anexo 3
Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: Compromiso laboral

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel Compromiso laboral de la Universidad Nacional de San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión 1. Vigor						
Indicador. Energía						
1.	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.	1	2	3	4	5
2.	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad.	1	2	3	4	5
Indicador. Resistencia						
3.	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo.	1	2	3	4	5
4.	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente.	1	2	3	4	5
Indicador. Esfuerzo						
5.	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien.	1	2	3	4	5
6.	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente.	1	2	3	4	5

	Dimensión 2. Dedicación					
	Indicador. Entusiasmo					
7.	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.	1	2	3	4	5
8.	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.	1	2	3	4	5
	Indicador. Orgullo					
9.	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
10.	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.	1	2	3	4	5
	Indicador. Inspiración					
11.	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.	1	2	3	4	5
12.	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.	1	2	3	4	5
	Dimensión 3. Absorción					
	Indicador. Concentración					
13.	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.	1	2	3	4	5
14.	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.	1	2	3	4	5
	Indicador. Felicidad					
15.	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.	1	2	3	4	5
16.	El trabajar me produce una sensación de bienestar.	1	2	3	4	5
	Indicador. Inmersión en el trabajo					
17.	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.	1	2	3	4	5
18.	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.	1	2	3	4	5

Cuestionario: Rotación del Personal

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel Rotación de personal de la Universidad Nacional de San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión 1. Búsqueda de alternativas laborales						
Indicador. Envío de CV						
1.	He actualizado y enviado mi currículum a otras organizaciones recientemente.	1	2	3	4	5
2.	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.	1	2	3	4	5
Indicador. Postulación a nuevos trabajos						
3.	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.	1	2	3	4	5
4.	Regularmente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentro atractivas.	1	2	3	4	5
Indicador. Búsqueda activa de empleo						
5.	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.	1	2	3	4	5
6.	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 2. Planificación de dejar el trabajo						

	Indicador. Evaluación de opciones					
7.	Frecuentemente evaluó los beneficios de trabajar en otra empresa.	1	2	3	4	5
8.	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.	1	2	3	4	5
	Indicador. Preparación de renuncia					
9.	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.	1	2	3	4	5
10.	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.	1	2	3	4	5
	Indicador. Fijar fecha de salida					
11.	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.	1	2	3	4	5
12.	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.	1	2	3	4	5
	Dimensión 3. Pensamientos de renuncia					
	Indicador. Insatisfacción laboral					
13.	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
14.	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.	1	2	3	4	5
	Indicador. Deseos de renunciar					
15.	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
16.	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.	1	2	3	4	5
	Indicador. Fantasías sobre dejar el trabajo					
17.	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.	1	2	3	4	5
18.	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.	1	2	3	4	5

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Variable 1: Compromiso laboral



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
VIGOR														
01	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.			X				X					X	
02	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad.		X					X					X	
03	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo.		X					X					X	
04	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente.	X				X				X				
05	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien.		X					X					X	
06	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente.		X					X					X	
DEDICACIÓN														
01	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.			X				X					X	
02	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.		X					X					X	
03	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo.	X						X					X	
04	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.		X					X					X	
05	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.		X					X					X	
06	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.		X			X	X						X	
ABSORCIÓN														
01	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.			X				X					X	
02	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.			X			X	X					X	
03	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.		X					X					X	
04	El trabajar me produce una sensación de bienestar.	X						X					X	
05	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.		X					X					X	
06	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.		X					X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. José Alexander Ayala Bustamante DNI: 42809268

Especialidad del validador (a): Contador Público, Maestro en Gestión Pública



¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

16 de mayo del 2024.

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
 Rotación de personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Busqueda de alternativas laborales														
01	He actualizado y enviado mi currículum a otras organizaciones recientemente.				X				X					X
02	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.				X			X						X
03	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.				X			X						X
04	Regularmente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentro atractivas.			X				X				X		
05	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.				X			X						X
06	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.				X			X						X
Planificación de dejar el trabajo														
01	Frecuentemente evalúo los beneficios de trabajar en otra empresa.				X			X						X
02	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.			X				X				X		
03	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.				X			X						X
04	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.				X			X						X
05	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.			X				X						X
06	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.				X			X						X
Pensamientos de renuncia														
01	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.				X			X						X
02	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.				X			X				X		
03	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.				X			X						X
04	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.				X			X						X
05	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.				X			X						X
06	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.				X			X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [], Aplicable después de corregir [], No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. José Alexander Ayala Bustamante DNI: 42805268

Especialidad del validador (a): Contador Público, Maestro en Gestión Pública.

16 de mayo del 2024.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del experto Informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
VIGOR														
01	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.			X			X							X
02	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad.			X			X							X
03	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo.			X			X							X
04	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente.			X			X							X
05	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien.			X			X							X
06	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente.			X			X							X
DEDICACION														
01	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.			X			X							X
02	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.			X			X							X
03	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo.			X			X							X
04	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.			X			X							X
05	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.			X			X							X
06	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.			X			X							X
ABSORCION														
01	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.			X			X							X
02	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.			X			X							X
03	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.			X			X							X
04	El trabajar me produce una sensación de bienestar.			X			X							X
05	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.			X			X							X
06	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.			X			X							X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. KARLA PATRICIA MARTELL ALFARO DNI: 18216268

Especialidad del validador (a): Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

16 de mayo del 2024.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
Solidamente y firma

Firma del experto Informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda de alternativas laborales														
01	He actualizado y enviado mi currículum a otras organizaciones recientemente.				X				X					X
02	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.				X				X					X
03	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.				X				X					X
04	Regulamente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentro atractivas.				X				X					X
05	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.				X				X					X
06	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.				X				X					X
Planificación de dejar el trabajo														
01	Frecuentemente evalúo los beneficios de trabajar en otra empresa.				X				X					X
02	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.				X				X					X
03	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.				X				X					X
04	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.				X				X					X
05	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.				X				X					X
06	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.				X				X					X
Pensamientos de renuncia														
01	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.				X				X					X
02	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.				X				X					X
03	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.				X				X					X
04	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.				X				X					X
05	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.				X				X					X
06	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. KARLA PATRICIA MARTELL ALFARO DNI: 18216268

Especialidad del validador (s): Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

16 de mayo del 2024.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Solo persona y firma

Firma del experto Informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Busqueda de alternativas laborales														
01	He actualizado y enviado mi currículum a otras organizaciones recientemente.				X				X					X
02	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.				X				X					X
03	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.				X				X					X
04	Regularmente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentro atractivas.				X				X					X
05	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.				X				X				X	
06	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.			X					X					X
Planificación de dejar el trabajo														
01	Frecuentemente evalúo los beneficios de trabajar en otra empresa.				X				X					X
02	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.				X				X					X
03	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.			X					X					X
04	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.				X			X				X		
05	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.				X			X						X
06	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.			X					X					X
Pensamientos de renuncia														
01	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.				X				X					X
02	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.				X				X					X
03	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.				X				X					X
04	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.				X				X					X
05	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.				X			X						X
06	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombre del juez validador. Dra. ROSA ELENA CUETO ORBE DNI: 01117140

Especialidad del validador (a): Contador Público, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

16 de mayo del 2024.



Mg. Rosa E. Cueto Orbe
Ced. Mat. Contador 19-230
D.N.I. 01117140

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
VIGOR														
01	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.			X				X			X			
02	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad.		X					X					X	
03	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo.			X				X					X	
04	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente.			X				X					X	
05	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien.			X				X					X	
06	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente.			X				X					X	
DEDICACIÓN														
01	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.			X				X					X	
02	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.			X			X				X			
03	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo.			X				X					X	
04	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.			X				X					X	
05	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.			X				X					X	
06	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.			X				X					X	
ABSORCIÓN														
01	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.			X				X					X	
02	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.			X				X				X		
03	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.			X				X					X	
04	El trabajar me produce una sensación de bienestar.			X				X					X	
05	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.			X			X						X	
06	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ROSA ELENA CUETO ORBE DNI: 01117140

Especialidad del validador (a): Contador Público, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

16 de mayo del 2024.


Mg. ROSA E. Cueto Orbe
Cod. Mat. Contador 19-230
D.N.I. 01117140

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Compromiso laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
VIGOR														
01	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.			X				X					X	
02	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad.			X				X					X	
03	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo.			X				X					X	
04	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente.			X				X					X	
05	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien.			X				X					X	
06	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente.			X				X					X	
DEDICACIÓN														
01	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.			X				X					X	
02	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.			X				X					X	
03	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo.			X				X					X	
04	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.			X				X					X	
05	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.			X				X					X	
06	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.			X				X					X	
ABSORCIÓN														
01	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.			X				X					X	
02	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.			X				X					X	
03	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.			X				X					X	
04	El trabajar me produce una sensación de bienestar.			X				X					X	
05	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.			X				X					X	
06	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LUIS ALBERTO RÍOS LÓPEZ DNI: 00951811

Especialidad del validador (a): Licenciado en Administración, Maestra en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

16 de mayo del 2024.


LUIS ALBERTO RÍOS LÓPEZ
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Busqueda de alternativas laborales														
01	He actualizado y enviado mi curriculum a otras organizaciones recientemente.				X				X					X
02	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.				X				X					X
03	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.				X				X					X
04	Regularmente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentre atractivas.				X				X					X
05	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.				X				X					X
06	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.				X				X					X
Planificación de dejar el trabajo														
01	Frecuentemente evalúo los beneficios de trabajar en otra empresa.				X				X					X
02	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.				X				X					X
03	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.				X				X					X
04	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.				X				X					X
05	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.				X				X					X
06	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.				X				X					X
Pensamientos de renuncia														
01	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.				X				X					X
02	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.				X				X					X
03	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.				X				X					X
04	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.				X				X					X
05	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.				X				X					X
06	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LUIS ALBERTO RÍOS LOPEZ DNI: 00951811

Especialidad del validador (a): Licenciado en Administración, Maestra en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

16 de mayo del 2024.



LUIS ALBERTO RÍOS LÓPEZ
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Compromiso laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
VIGOR														
01	Me siento lleno(a) de energía cuando trabajo.				X					X				X
02	Inicio mi jornada laboral con entusiasmo y vitalidad				X					X				X
03	Puedo continuar trabajando en tareas difíciles durante mucho tiempo				X				X					X
04	Frente a los desafíos en mi trabajo, persisto y no me rindo fácilmente				X					X				X
05	Me esfuerzo al máximo en mi trabajo porque me importa realizarlo bien			X						X				X
06	Invierto más esfuerzo en mi trabajo que lo que se espera habitualmente				X					X				X
DEDICACIÓN														
01	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo y lo que hago.				X					X				X
02	Mi trabajo me emociona y me siento motivado(a) al realizarlo.				X					X				X
03	Me siento orgulloso(a) de los logros que alcanzo en mi trabajo				X					X				X
04	Hablar de mi trabajo con otras personas me llena de orgullo.			X						X				X
05	Mi trabajo me inspira para ser mejor en lo que hago.				X					X				X
06	Siento que mi trabajo tiene un significado especial y me inspira cada día.				X				X					X
ABSORCIÓN														
01	Cuando trabajo, me concentro completamente en mis tareas.				X					X				X
02	Me sumerjo tanto en mi trabajo que el tiempo pasa sin darme cuenta.				X					X				X
03	Me siento feliz mientras desempeño mis labores laborales.			X						X				X
04	El trabajar me produce una sensación de bienestar.				X					X				X
05	Cuando estoy trabajando, todo lo demás queda fuera de mi foco de atención.				X					X				X
06	Me involucro tanto en mi trabajo que a veces me olvido de tomar un descanso.				X					X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (preclar si hay suficiencia): _____

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

Apellido y nombre del juez validador. Dra. LADY DIANA ARÉVALO ALVA DNI: 43040028

Especialidad del validador (a): Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Pública y Doctor en Gestión Empresarial.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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



Dra. Lady Diana Arevalo Alva
C.I.B. N° 7129

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda de alternativas laborales														
01	He actualizado y enviado mi currículum a otras organizaciones recientemente.				X				X				X	
02	Me mantengo al tanto de nuevas oportunidades laborales que se ajusten a mi perfil.				X				X				X	
03	He participado en procesos de selección para posiciones en otras empresas.				X				X				X	
04	Regularmente busco y aplico a ofertas de trabajo que encuentre atractivas.				X			X					X	
05	Dedico tiempo cada semana a buscar nuevas oportunidades de empleo.				X				X				X	
06	Estoy activamente buscando un cambio de trabajo.				X				X				X	
Planificación de dejar el trabajo														
01	Frecuentemente evalúo los beneficios de trabajar en otra empresa.				X				X				X	
02	Reflexiono sobre las posibilidades de empleo que podrían mejorar mi situación actual.			X					X				X	
03	He pensado en los pasos necesarios para presentar mi renuncia si decidiera dejar mi trabajo.				X				X				X	
04	Tengo un plan claro sobre cómo dejar mi trabajo actual si decido hacerlo.				X				X				X	
05	He considerado una fecha específica para dejar mi empleo actual.				X				X				X	
06	Tengo en mente un tiempo definido para continuar en mi trabajo actual antes de renunciar.				X				X				X	
Pensamientos de renuncia														
01	A menudo me siento insatisfecho con mi trabajo actual.				X				X				X	
02	Mis pensamientos sobre la insatisfacción en el trabajo me llevan a considerar renunciar.				X				X				X	
03	Siento un fuerte deseo de dejar mi trabajo actual.			X					X				X	
04	Pienso con frecuencia en renunciar y empezar en otro lugar.				X			X				X		
05	A menudo fantaseo con la idea de renunciar y hacer algo completamente diferente.				X				X				X	
06	Imaginar mi vida lejos de mi empleo actual es algo que hago regularmente.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. LADY DIANA ARÉVALO ALVA DNI: 43040028

Especialidad del validador (a): Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Pública y Doctor en Gestión Empresarial.

16 de mayo del 2024.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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


Lic. Alva, MSc. Lady Diana Arevalo Alva
C.I.B. N° 7129

Firma del experto informante

Anexo 5

Índice de la V de Ayken

Variable 01: Compromiso laboral

	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
P1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
P2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
P4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
P5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
P9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
P10	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
P15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P16	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MINIMO	1
MAXIMO	4
(K)=Nª CAT. -1	3

(n)= Jueces 5

NC% (Z) 95 1.96

Dimensión VIGOR

Dimensión DEDICACIÓN

Dimensión ABSORCIÓN

Ítems del 1 al 06

Ítems del 07 al 12

Ítems del 13 al 18

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.92	0.69	0.98	0.96	0.73	0.99	0.97	0.75	1.00
D2	0.94	0.72	0.99	0.96	0.73	0.99	0.98	0.76	1.00
D3	0.96	0.73	0.99	0.96	0.73	0.99	0.98	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.93	0.70	0.99	0.95	0.72	0.99	0.96	0.74	1.00
Instrumento Global	0.95	0.721	0.992						

Variable 02: Rotación de personal

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
	P6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P9	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MINIMO	1
MAXIMO	4
(K)=Nª CAT. -1	3
(n)= Jueces	5
NC% (Z)	95 1.96

Dimensión Búsqueda de alternativas laborales

Ítems del 1 al 06

Dimensión Planificación de dejar el trabajo

Ítems del 07 al 12

Dimensión Pensamientos de renuncia

Ítems del 13 al 18

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.98	0.76	1.00	0.98	0.76	1.00	0.97	0.75	1.00
D2	0.94	0.72	0.99	0.97	0.75	1.00	0.98	0.76	1.00
D3	0.99	0.78	1.00	0.97	0.75	1.00	0.98	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.96	0.74	1.00	0.97	0.75	1.00	0.97	0.75	1.00
Instrumento Global	0.97	0.748	0.997						

Anexo 6

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

ANALISIS DE CONFIABILIDAD VA1: COMPROMISO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	18

ANALISIS DE CONFIABILIDAD VA2: ROTACIÓN DE PERSONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	18

Anexo 7

Base de datos estadísticos muestra piloto

V1: Compromiso laboral

Nº	VIGOR							DEDICACIÓN							ABSORCIÓN							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Sub. Total	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sub. Total	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Sub. Total	
1	5	4	4	4	2	4	23	4	4	4	4	2	3	21	2	2	4	3	4	4	19	63
2	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	3	3	1	18	1	1	1	1	1	1	6	52
3	3	3	2	2	2	4	16	2	3	4	2	4	5	20	4	2	2	2	5	4	19	55
4	5	5	5	5	3	3	26	3	3	1	3	4	5	19	5	5	4	4	5	5	28	73
5	4	4	4	2	4	4	22	3	4	2	2	2	4	17	2	2	2	2	4	2	14	53
6	4	3	4	2	5	5	23	5	3	1	4	2	3	18	3	2	2	2	4	4	17	58
7	5	5	4	4	5	4	27	3	4	2	2	4	5	20	3	1	1	4	5	5	19	66
8	5	5	5	1	5	5	26	5	3	1	5	1	5	20	1	1	1	1	1	1	6	52
9	5	5	3	3	5	5	26	1	2	1	2	3	4	13	2	3	4	4	1	2	16	55
10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
11	5	5	5	4	2	4	25	3	2	2	2	5	5	19	5	4	2	4	5	5	25	69
12	5	4	4	3	4	5	25	5	4	4	3	1	4	21	2	2	4	4	4	4	20	66
13	4	4	5	2	5	5	25	5	5	3	3	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24	75
14	5	5	4	5	4	5	28	5	4	1	5	4	4	23	4	4	4	4	5	2	23	74
15	3	2	3	3	2	2	15	3	4	4	4	4	5	24	5	2	4	4	5	2	22	61
16	5	5	1	2	5	5	23	5	5	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	4	12	49
17	5	5	3	2	5	5	25	4	5	2	5	1	1	18	1	1	1	1	1	1	6	49
18	5	5	3	2	5	5	25	4	5	2	5	1	1	18	1	1	1	1	1	1	6	49
19	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	4	3	4	25	4	3	4	3	3	3	20	73
20	5	5	4	5	1	1	21	1	1	2	1	4	4	13	4	2	1	1	4	4	16	50
21	5	5	5	5	3	3	26	3	3	1	3	4	5	19	5	5	4	4	5	5	28	73
22	4	4	4	2	4	4	22	3	4	2	2	2	4	17	2	2	2	2	4	2	14	53
23	4	3	4	2	5	5	23	5	3	1	4	2	3	18	3	2	2	2	4	4	17	58
24	5	5	4	4	5	4	27	3	4	2	2	4	5	20	3	1	1	4	5	5	19	66
25	5	5	5	1	5	5	26	5	3	1	5	1	5	20	1	1	1	1	1	1	6	52
26	5	5	3	3	5	5	26	1	2	1	2	3	4	13	2	3	4	4	1	2	16	55
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
28	5	5	5	4	2	4	25	3	2	2	2	5	5	19	5	4	2	4	5	5	25	69
29	5	4	4	3	4	5	25	5	4	4	3	1	4	21	2	2	4	4	4	4	20	66
30	5	5	1	2	5	5	23	5	5	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	4	12	49
31	5	5	3	2	5	5	25	4	5	2	5	1	1	18	1	1	1	1	1	1	6	49
32	5	5	3	2	5	5	25	4	5	2	5	1	1	18	1	1	1	1	1	1	6	49
33	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	4	3	4	25	4	3	4	3	3	3	20	73
34	5	5	4	5	1	1	21	1	1	2	1	4	4	13	4	2	1	1	4	4	16	50
35	5	5	5	5	3	3	26	3	3	1	3	4	5	19	5	5	4	4	5	5	28	73
36	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	4	4	4	25	83
37	5	5	5	1	1	3	20	5	3	5	3	3	3	22	3	3	3	3	5	1	18	60
38	4	3	5	4	4	5	25	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	4	5	5	27	79
39	3	2	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24	76
40	4	5	4	3	3	4	23	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	4	4	3	20	64

V2: Rotación de personal

N°	Búsqueda de alternativas laborales							Planificación de dejar el trabajo						Pensamientos de renuncia						Total		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Sub. Total	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sub. Total	P13	P14	P15	P16	P17		P18	Sub. Total
1	2	3	4	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	59
2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
3	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	1	3	4	19	4	4	4	4	3	4	23	65
4	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	4	4	27	5	3	4	3	4	4	23	76
5	2	2	4	2	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	41
6	2	2	3	3	4	4	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	47
7	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	4	2	23	5	5	4	5	4	5	28	80
8	5	5	5	2	5	5	27	1	1	5	5	1	5	18	1	1	1	5	5	5	18	63
9	2	2	4	4	3	4	19	4	2	3	4	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	55
10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
11	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	2	4	5	26	5	4	4	5	5	5	28	79
12	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
13	4	3	3	4	2	2	18	2	3	5	5	4	5	24	4	4	4	3	4	4	23	65
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
15	2	2	3	3	3	2	15	3	4	2	2	3	2	16	2	3	2	3	3	2	15	46
16	4	3	5	4	4	4	24	3	3	4	5	4	5	24	4	5	4	4	4	4	25	73
17	2	1	5	3	5	5	21	1	2	3	1	5	3	15	3	5	3	3	4	4	22	58
18	2	1	5	3	5	5	21	1	2	3	1	5	3	15	3	5	3	3	4	4	22	58
19	2	2	4	2	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	41
20	2	2	3	3	4	4	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	47
21	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	4	2	23	5	5	4	5	4	5	28	80
22	5	5	5	2	5	5	27	1	1	5	5	1	5	18	1	1	1	5	5	5	18	63
23	2	2	4	4	3	4	19	4	2	3	4	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	55
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
25	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	2	4	5	26	5	4	4	5	5	5	28	79
26	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
27	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	4	26	80
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	20	56
29	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	5	5	4	27	80
30	5	3	3	4	1	4	20	2	2	2	5	5	4	20	5	4	2	4	4	4	23	63
31	2	2	4	2	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	41
32	2	2	3	3	4	4	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	47
33	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	4	2	23	5	5	4	5	4	5	28	80
34	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	27	82
35	3	5	3	5	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20	3	5	3	3	5	3	22	66
36	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	4	26	80
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	20	56
38	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	5	5	4	27	80
39	5	3	3	4	1	4	20	2	2	2	5	5	4	20	5	4	2	4	4	4	23	63
40	3	4	3	4	5	4	23	3	5	4	4	4	4	24	5	4	5	4	3	5	26	73

Anexo 8

Consentimiento informado

Título de la investigación “Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024” Investigadora: Revilla Angulo Vanessa Isabel.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el Compromiso laboral y rotación del personal de la UNSM. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Universidad Nacional de San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática de la investigación emerge en la creciente relacionada con la deficiencia de compromiso laboral entre su personal. Esta situación se manifiesta a través de una alta rotación de empleados. Los síntomas del problema incluyen un deterioro en la calidad de los servicios educativos, retrasos en los procesos administrativos y académicos, así como una palpable falta de motivación y satisfacción laboral. La frecuente salida de personal capacitado obliga a la institución a invertir constantemente en la selección y capacitación de nuevos empleados, lo que repercute negativamente en la continuidad de la educación que se ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el auditorio de la Universidad Nacional de San Martín, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Revilla Angulo Vanessa Isabel email: vrevilla@ucv.edu.pe y docente asesor Delgado Bardales, José Manuel email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 9

Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio

itin.com/app/carta/es/?student_user=1&u=1117995273&ro=103&o=2423638451&lang=es

VANESSA ISABEL REVILLA ANGULO | Turnitin - Tesis - Vanessa Isabel Revilla Angulo

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2
ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Compromiso laboral y rotación del personal de la Universidad
Nacional de San Martín, Tarapoto – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Revilla Angulo, Vanessa Isabel (orcid.org/0000-0001-8134-8663)

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	3 %
2	repositorio.uco.edu.pe Fuente de internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de internet	1 %
4	Martinez Mejia, Mario... Publicación	1 %
5	isruu.com Fuente de internet	<1 %
6	pubmed.ncbi.nlm.nih.g... Fuente de internet	<1 %
7	www.copasi.com.ar Fuente de internet	<1 %
8	epprints.uco.es Fuente de internet	<1 %
9	www.socit.net Fuente de internet	<1 %
10	es.sciencedirect.com Fuente de internet	<1 %
11	www.intangibiccapital... Fuente de internet	<1 %
12	pesquisa.bvsalud.org Fuente de internet	<1 %
13	bibliotecadigital.uco... Fuente de internet	<1 %
14	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %
15	revista.nelgacion.com Fuente de internet	<1 %
16	s3evivoo1.amazona... Fuente de internet	<1 %
17	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %
18	library.co Fuente de internet	<1 %
19	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %

Anexo 10

Autorización para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tarapoto, 06 de junio de 2024

CARTA N° 045-2024-UNSM-DGA

Señora Dr. :
ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN
Jefa de la Escuela de Posgrado – UCV Tarapoto.

Presente.-

Asunto: Se brinda autorización para realizar investigación y publicación del nombre de la Universidad Nacional de San Martín en los resultados del estudio.

Referencia: Carta de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto, de fecha 04 de junio del 2024.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo desearte éxitos en su gestión laboral.

El presente es para confirmar la autorización para realizar investigación y publicación del nombre de la Universidad Nacional de San Martín en los resultados del estudio, que se estará realizando por la estudiante de Maestría en Gestión Pública (III ciclo, A3): Vanessa Isabel Revilla Angulo, identificada con DNI N° 47339464.

Sin otro particular, me suscribo de usted.



Firmado digitalmente por
ENCOMENDEROS DAVALOS Danny
Código PAU 20160705101 act1
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.06.2024 11:27:22 -05:00

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ECON. DANNY OLDY ENCOMENDEROS DAVALOS
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

CC.1
ARCHIVO

Anexo 11

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones

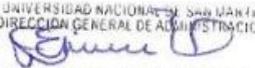
Autorización de uso de información de empresa

Yo, Danny Oldy Encomenderos Dávalos, identificado con DNI N° 18092156, en mi calidad de Administrador del área de Administración de la Universidad Nacional de San Martín con R.U.C N° 20160766191, ubicada en la ciudad de Tarapoto.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A al Srta. Vanessa Isabel Revilla Angulo, identificada con DNI N° 47339464, de la Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la empresa: Nombre de la universidad. Con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Econ. Danny Oldy Encomenderos Dávalos
DIRECTOR

Firma y sello del representante legal
DNI: 18092156

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del estudiante
DNI: 47339464