



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre tendencia a la rotación laboral y factores
psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento
ambiental Lima – Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Ramirez Cumpa, Erika Victoria (orcid.org/0009-0009-8304-0932)

Talledo Candela, Miguel Angel (orcid.org/0009-0004-1039-0724)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la Empresa SSAYS Lima – Callao, 2023", cuyos autores son TALLEDO CANDELA MIGUEL ANGEL, RAMIREZ CUMPA ERIKA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 13- 08-2024 00:06:46

Código documento Trilce: TRI - 0859127





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAMIREZ CUMPA ERIKA VICTORIA, TALLEDO CANDELA MIGUEL ANGEL estudiantes de la de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre tendencia a la rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental Lima – Callao 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TALLEDO CANDELA MIGUEL ANGEL DNI: 74695884 ORCID: 0009-0004-1039-0724	Firmado electrónicamente por: MITALLEDOCA el 14-08-2024 17:14:52
RAMIREZ CUMPA ERIKA VICTORIA DNI: 71525084 ORCID: 0009-0009-8304-0932	Firmado electrónicamente por: EVRAMIREZ el 14-08-2024 16:54:29

Código documento Trilce: INV - 1728205



Dedicatoria

Erika Ramirez: Este logro no solamente es mío, es por eso que dedico esta investigación a mis padres por su amor, apoyo y sacrificio que han entregado a lo largo de todo este camino. La presencia constante, paciencia y aliento fueron la mayor fortaleza e inspiración para poder seguir siempre adelante sin desistir, también va dirigido hacia mis hermanos quienes me brindaron compañía y alegría en esos momentos de estrés o tensión, este logro dedicado para toda mi familia y que será celebrado por los mismos.

Miguel Talledo: Dedico este trabajo a mis seres amados quienes me han acompañado en este camino, a mis padres quienes me dieron soporte de todo tipo para seguir adelante. A mi esposa y mi hija quienes son mi motivo para esforzarme día a día, a mis profesores cuyos conocimientos han enriquecido mi trayectoria académica.

Agradecimiento

Erika Ramirez: Expreso mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que en su momento me acompañaron y guiaron en esta trayectoria académica, a todos y cada uno de los docentes cuyas enseñanzas aportaron conocimientos y sabiduría, quienes no solo se limitaron a brindar enseñanzas teóricas sino también experiencias prácticas llegando a ser enriquecedoras.

Al asesor por su orientación y apoyo constante en todo este proceso, para concluir solo queda decir que este trabajo simboliza el fin de una etapa universitaria, porque este es el primer paso para poder continuar en este largo viaje de autodescubrimiento y crecimiento tanto personal como profesional.

Miguel Talledo: Agradezco a los tutores, por su apoyo en la realización de la investigación, a mi compañera Erika por su paciencia y dedicación, a mi familia por brindarme el apoyo emocional. También agradezco a mis compañeros de trabajo por su comprensión y el espacio brindado para poder ejecutar los diferentes pasos de esta investigación. A las personas que nos brindaron minutos valiosos de su tiempo para la obtención de la información requerida y llegar a los resultados.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de los Autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables tendencia a la rotación laboral y factores psicosociales	27
Tabla 2. Correlación de Spearman entre tendencia a la rotación laboral y factores psicosociales	27
Tabla 3. Prueba de Rho Spearman entre tendencia a la rotación laboral y las dimensiones de factores psicosociales	28
Tabla 4. Prueba de Rho Spearman entre factores psicosociales y las dimensiones de tendencia a la rotación laboral	29
Tabla 5. Nivel de tendencia a la rotación laboral	29
Tabla 6. Nivel de factores psicosociales	30
Tabla 7. Resultados cualitativos	30

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre tendencia a la rotación laboral y los factores psicosociales en trabajadores del rubro limpieza en sectores de Lima y Callao 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por un total de 81 trabajadores del sector Lima y 40 del sector Callao, sus edades oscilan entre los 18 y 50 años. Se utilizaron herramientas y estrategias de investigación como encuestas (IPTR y SUSESO/ISTAS21), entrevistas y observación. Los resultados evidencian que no existe relación significativa ($p > .05$) entre ambas dimensiones; siendo considerados en la evaluación los trabajadores que cuentan con beneficios completos y permanencia en la empresa hasta el término de sus contratos; así como también fueron considerados quienes han superado su período de prueba. También que el 9.5% de la muestra mantienen un nivel promedio, mientras que el 90.5% un nivel alto en tendencia a la rotación. En los niveles de factores psicosociales el 1.6% se encuentra en un nivel bajo, el 27% medio y los 71.4% restantes en un nivel alto. De esta manera se concluye que la tendencia a la rotación laboral se debe a un factor externo a esta investigación.

Palabras clave: Rotación, laboral, factores psicosociales.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between tendency to labor turnover and psychosocial factors in workers in the cleaning sector in Lima and Callao 2023. The methodology used was basic with a quantitative approach, the sample consisted of a total of 81 workers in the Lima sector and 40 in the Callao sector, their ages ranged between 18 and 50 years. Research tools and strategies such as surveys (IPTR and SUSESO/ISTAS21), interviews and observation were used. The results show that there is no significant relationship ($p > .05$) between both dimensions; workers with full benefits and permanence in the company until the end of their contracts were considered in the evaluation, as well as those who have passed their probationary period. Also, 9.5% of the sample maintained an average level, while 90.5% had a high level of turnover tendency. In the levels of psychosocial factors, 1.6% are at a low level, 27% at an average level and the remaining 71.4% at a high level. Thus, it is concluded that the tendency to turnover is due to a factor external to this research.

Keywords: Turnover, Labor, Psychosocial factors.

I. INTRODUCCIÓN

La rotación laboral representa la desvinculación definitiva de un empleado de su lugar de trabajo, puede ocurrir tanto por voluntad propia como por causas involuntarias. Los factores que inciden en este fenómeno son variados y están sujetos a la cultura organizacional y políticas de cada entidad, así como a las condiciones laborales y al nivel de motivación que se fomente entre su personal. Un ambiente laboral desfavorable puede exponer a los colaboradores a diversos riesgos que comprometen su bienestar, salud y seguridad (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2020).

Según Gascón et al. (2022), los factores psicosociales son las condiciones en las que una persona interactúa con su entorno laboral, social y comunitario. Dichos factores pueden guardar un impacto desfavorable en la salud cuando el individuo es expuesto a horarios de trabajo prolongados, malos tratos, etc. Por consiguiente, aquellos que experimentan insatisfacción y falta de motivación en su trabajo pueden decidir abandonar su cargo en busca de un ambiente más favorable. Esto se traduce en tasas de rotación altas, lo que a menudo implica costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y formación de personal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024) señala que, en el 2023, la proporción de desempleo fue del 4.5% en los países con mayores ingresos; por el contrario, en los de renta baja, esta cifra ascendió al 5.7%, mientras que la tasa de desempleo mundial alcanzó el 5.1%. Asimismo, la tasa de inactividad de América Latina y el Caribe se situó en el 6.5%, mostrando una ligera disminución con respecto al año anterior y reflejando una recuperación gradual del mercado laboral (OIT, 2023). En el Perú, la tasa de desempleo alcanzó el 5.4%, un incremento respecto al 2022 cuando se situó en 4.7%. Sin embargo, en Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao, la tasa de desempleo se situó en el 6.4% (Instituto Nacional de Estadística [INEI], 2023).

Muchas personas se enfrentan a empleos temporales o informales, con salarios bajos y pocas oportunidades de desarrollo profesional. Además, los riesgos psicosociales, como el estrés y el agotamiento emocional, son cada vez más comunes debido a la presión por cumplir con altas demandas laborales en

un entorno competitivo. Un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2022) reveló que el 25% de los trabajadores no experimenta un sentido de reconocimiento en su entorno laboral. Esto significa que 1 de cada 4 empleados no se siente valorado en su lugar de trabajo, lo cual afecta su desempeño y productividad.

Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) sugiere que los entornos laborales seguros y saludables no solo son esenciales para la productividad y la fidelización del personal, sino que también ayudan a minimizar el estrés y los conflictos. Esto es relevante para los trabajadores de saneamiento ambiental, cuyo trabajo implica enfrentarse a condiciones y desafíos únicos, como exposición a sustancias peligrosas y trabajo en condiciones adversas. La ausencia de sistemas organizativos sólidos y respaldo laboral puede disminuir la eficiencia laboral, dificultar la participación y hasta impedir el acceso al empleo. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, esta investigación pretende contestar a la siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre la tendencia a la rotación laboral y los factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023?

A nivel teórico, este estudio buscó aportar nuevos conocimientos sobre la rotación de personal y los factores psicosociales. Dado que había escasas investigaciones previas enfocadas en el personal dedicado al saneamiento ambiental, se analizaron los elementos psicosociales, los cuales fueron definidos y presentados como riesgos que afectan la salud laboral. A nivel metodológico, se demostró la evidencia de validez y confiabilidad a través de las propiedades psicométricas de las pruebas aplicadas donde se evaluó la rotación laboral y factores psicosociales lo cual permitirá ser el primer paso para el desarrollo de nuevas investigaciones en diferentes contextos.

A nivel práctico, estos resultados proporcionarán una base para diseñar e implementar intervenciones específicas destinadas a mejorar las condiciones laborales y la salud psicosocial de los colaboradores. Se enfocarán en fortalecer los niveles de autoconfianza, mediante la promoción de programas y/o talleres dirigidos por especialistas del área de Recursos Humanos.

El objetivo troncal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la tendencia a la rotación laboral y los factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre la tendencia a la rotación laboral y las dimensiones de los factores psicosociales, establecer la relación entre los factores psicosociales y las dimensiones de compromiso, autoconfianza y seguridad del trabajador, e identificar el nivel de tendencia a la rotación laboral y el nivel de los factores psicosociales en una empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023.

Por último, se propuso como hipótesis general que existe una relación significativa entre la rotación laboral y factores psicosociales en el personal de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023; y como hipótesis nula: La rotación laboral no tiene una relación significativa con los factores psicosociales en el personal de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. Las hipótesis específicas fueron las siguientes: (A) Existe una relación significativa entre la rotación laboral y su dimensión exigencias psicológicas, (B) Existe una relación significativa entre la rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, (C) Existe una relación significativa entre la rotación laboral y la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, (D) Existe una relación significativa entre la rotación laboral y la dimensión compensaciones, (E) Existe una relación significativa entre la rotación laboral y la dimensión doble presencia, (F) Existe una relación significativa entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso, (G) Existe una relación significativa entre los factores psicosociales y la dimensión autoconfianza, (H) Existe una relación significativa entre los factores psicosociales y la dimensión seguridad del trabajador.

Abarcando el ámbito nacional, fue considerada la investigación de Quispe et al. (2023), la cual buscó delimitar la correlación entre las Condiciones Laborales y Rotación de Personal (RL) en una empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua. Se efectuó un estudio aplicado, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y correlacional. La población estuvo compuesta por 859 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 87 empleados. Se aplicó un cuestionario elaborado por los investigadores, que incluía 18 preguntas para la primera variable y 12 preguntas para la segunda, utilizando la escala de Likert. En conclusión, existe una relación importante y fuerte entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de Pearson de .695, es decir, cuando las condiciones laborales eran mejores, la RL era menor, y viceversa.

Barrientos (2021) cuyo propósito fue determinar la relación entre los factores psicosociales (FP) negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de un sanatorio en Lima. La población se compuso por 110 colaboradores sanitarios, siendo la muestra de 89 participantes. El diseño del análisis utilizado fue no experimental, correlacional y transversal, aplicando dos instrumentos: la prueba de los factores psicosociales en el trabajo adaptado por Pando y Aranda (2016) y el cuestionario breve de burnout adaptado por Moreno (1997). Los resultados indicaron que el 48.3% de los encuestados mostró niveles medios de FP negativos, los cuales estaban correlacionados con la segunda variable de nivel medio o moderado. Asimismo, se encontró una correlación directa significativa de .626 ($p < 0.05$) entre ambas.

Benites y Sotomayor (2021) ejecutaron un análisis aplicado de tipo descriptivo correlacional, que adoptó un enfoque cuantitativo. Su finalidad fue establecer de qué manera se relacionan la motivación laboral y la RP motorizado de una empresa de servicio Courier ubicada en Juan de Lurigancho, su muestra consto de 30 colaboradores. Como herramienta, se usó un cuestionario de elaboración propia y los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre las variables, siendo el Rho de Spearman igual a .258 ($p=.169>0.05$).

Medina (2021) investigó la conexión entre los FP y el clima laboral en los miembros de una Orquesta Sinfónica del Sur del Perú. Se optó por un estudio de carácter observacional, cuantitativo, de corte transeccional y correlacional. Se evaluó una muestra compuesta por 41 músicos de dicha institución. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima Laboral diseñada por Sonia Palma Carrillo (CL-SPC), mientras que para medir los FP se utilizó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Se concluyó que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre las variables. Asimismo, el 55.79% de los participantes sintieron que el ritmo de trabajo intenso y las demandas emocionales estaban afectando negativamente su salud. Por otro lado, más del 60% de los músicos vieron de forma favorable las oportunidades de crecimiento personal y el valor del trabajo al estar en la orquesta.

Sánchez (2020) examinó los agentes que influyen en la RL externa en la empresa Engineer Solution de Talara. Utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de tipo transversal y descriptivo. Se evaluó a 21 trabajadores que renunciaron durante el año 2019 y se creó un instrumento de recolección de datos con 28 ítems, basado en los aportes de Domínguez (2015). Los resultados evidenciaron los factores que influyeron en la RL fueron: el 85.7% en las oportunidades de carrera, el 38.1% en la gestión del rendimiento, el 28.6% en la remuneración, el 19% en la comunicación, y un 14.3% tanto en la salud ocupacional como en el compromiso.

En el ámbito internacional, una investigación realizada en México por Zolis (2023) tuvo como objetivo principal investigar el impacto de los FP intra y extralaborales, en trabajadores operativos de empresas del sector industrial en la zona manufacturera de Guadalajara, Jalisco. La investigación fue descriptiva, transversal y de diseño no experimental. La muestra fue compuesta por 227 trabajadores pertenecientes al sector industrial. Se aplicaron instrumentos que evaluaron los factores de riesgo psicosocial (RP), diseñados y validados por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, utilizando una escala tipo Likert. Los resultados revelaron la existencia de factores de RP extralaborales asociados al estrés, los trabajadores mostraron un nivel de estrés muy alto, y un 75% asociado al factor de riesgo de desplazamiento vivienda-trabajo.

Espinoza y Caicedo (2023) ejecutaron un estudio cuyo objetivo era obtener los factores psicosociales y su relación con el estrés laboral (EL) en el personal operativo de la empresa minera Tocadolomo, ubicada en la provincia de El Oro, Ecuador, utilizando el cuestionario CoPsoQ-istas21. Se utilizó un diseño no experimental, correlacional, descriptivo, cuantitativo, y transversal, aplicado en una muestra de 60 operadores. En base a los resultados, se encontró que los empleados experimentaban EL, y los factores psicosociales más desfavorables fueron las exigencias cuantitativas (90%), la doble presencia (90%), el ritmo de trabajo (86,7%), las exigencias emocionales (86,7%) y el conflicto de rol (86,7%). Estos factores mostraron una relación significativa con el EL experimentado por el 35.6% de los empleados ($p < 0.05$).

Hernández y Durán-Rojas (2022) analizaron los factores que contribuyeron a la RP en una empresa de alimentos en Colombia. El estudio fue descriptivo, longitudinal, retrospectivo y transversal, con un enfoque mixto. Se ejecutaron técnicas de entrevista semiestructurada y un cuestionario que fue adaptado de Mateus (2017). La población de estudio consistió en 90 personas que fueron desvinculadas y la jefa de Recursos Humanos. Se dió a conocer que los principales motivos que influían en la RP eran que el 58,5% atribuía su salida a la carga de trabajo (salario y horarios laborales) y el 72% a la falta de oportunidades de ascenso (desmotivación e insatisfacción).

En Ecuador, Gutiérrez y Gavilanes (2022), ejecutaron una investigación cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional y transversal que consistió en examinar los RP y su vínculo con EL en docentes de la Unidad Educativa "Santa Rosa". La muestra se compuso por 90 individuos del ámbito educativo. Se emplearon el Cuestionario de Evaluación de RP y el Cuestionario de EL de la OIT-OMS. Los resultados determinaron que no existe una correlación entre los RP y EL, presentaron un nivel bajo de RP, siendo el 86% en general y el 82% en cada dimensión específica. En cuanto al EL, aproximadamente la mitad de los docentes experimentaron un nivel intermedio.

En la investigación se consideran los factores de riesgo psicosociales y la rotación laboral, lo que hace pertinente definir cada uno de ellos. Inicialmente, González (2006) describe la rotación laboral como el número de trabajadores

que dejan una organización en un período determinado, independientemente de su cargo o función, siendo reemplazados por nuevos empleados o contratados. Este fenómeno puede presentarse tanto a corto como a largo plazo, y se clasifica en dos ramas: ajuste corporativo y crecimiento institucional.

Por otro lado, Blau y Boal (1987) concluyeron que los individuos altamente comprometidos tenían menos probabilidades de abandonar una empresa en comparación con aquellos con menor compromiso. Esta investigación resalta la influencia del compromiso en la retención laboral. Además, Naiemah et al. (2021) señalan que el compromiso es ampliamente reconocido como un factor clave para determinar la intención de permanecer en un empleo, subrayando así su importancia en la retención del personal.

En la evaluación del CoPsoQ-istas21, esta teoría, de lado con las dimensiones de los modelos de demanda-control-apoyo social y esfuerzo-recompensa (ERI) de Siegrist, así como la doble presencia como teoría, constituyen los fundamentos sobre los cuales se basa el desarrollo de esta prueba (Moncada et al., s.f.).

Según lo propuesto en la Teoría General de Estrés de Karasek y Theorell (1990), los factores del contexto laboral pueden influenciar en la salud física y mental de los trabajadores. En su modelo de demanda-control-apoyo, se explica cómo la inestabilidad entre los recursos disponibles y las exigencias del trabajo puede generar agotamiento laboral. De igual forma, el modelo esfuerzo-recompensa (ERI) de Siegrist (1996) destaca la importancia de la reciprocidad entre el esfuerzo empleado en las labores y las remuneraciones obtenidas, siendo crucial para comprender el impacto del entorno laboral en la salud del colaborador.

La teoría de la doble presencia evalúa la concurrencia de responsabilidades laborales y familiares. A nivel individual, puede provocar estrés, agotamiento emocional, insatisfacción laboral y problemas de salud mental (Kaila-Kangas et al., 2023). A nivel organizacional, se manifiesta en una disminución del compromiso laboral, un incremento del ausentismo y una baja productividad. Incluso influye en la decisión de los trabajadores para abandonar sus puestos de trabajo, de esta manera aumenta la rotación laboral.

Por último, el modelo de Borofsky y la Teoría de los Cinco Grandes rasgos de la personalidad ofrecen una perspectiva integral sobre los factores que impactan en la rotación laboral y el riesgo psicosocial en el entorno laboral. Borofsky y Smith (1993) destaca cómo ciertos rasgos de personalidad están estrechamente ligados a la tendencia a abandonar el trabajo tempranamente, afectando la confianza en el desempeño laboral y la capacidad para asumir tareas complejas.

Además, los elementos psicosociales en el ambiente profesional engloban una amplia gama de factores que pueden impactar en el bienestar y la salud de los empleados, lo que a su vez puede afectar su vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales y su propensión a la rotación laboral (Costa & McCrae, 1992).

Para comenzar con la dimensión rotación de personal teniendo en cuenta a Arriola (1993), señala que la mayoría de las indagaciones fueron bivariadas con vigor en la conexión de satisfacción laboral y rotación incluso hasta mediados de los años setenta. Sin embargo, English Williams e Ibarreche (1989) descubren una asociación significativa entre la permanencia en el puesto y las variables disponibles de personalidad y observan que los trabajadores mexicanos perciben los factores individuales y profesionales de forma muy diferente a sus homólogos estadounidenses. Rodríguez (1988) incluso señala que, dado que la disposición examina una amplia gama de argumentos, la rotación nunca altera a la productividad de la empresa.

La práctica de los cambios de personal comenzó en Norteamérica en 1910, cuando los empresarios se dieron cuenta de que despedir a un empleado conllevaba costes, a menudo en grandes cantidades (Andrade, 2010).

Desde la década de 1970, los estudios más importantes han sido estudios bivariados centrados en la rotación de empleados y la satisfacción laboral. Este último se definió como la fluctuación de empleados entre el entorno y la organización, incluyendo factores como los motivos personales, el ambiente de trabajo y la estructura organizacional (Hernández, 2013).

Para González (2006) la rotación de empleados; es la cantidad de empleados independientemente de su puesto o función, que abandonan una

organización durante un período corto o largo, y son reemplazados por otros empleados o nuevas contrataciones. A su vez se considera ajuste corporativo y la otra rama se considera crecimiento institucional.

Kampkötter et al. (2018) una transferencia de trabajo es la rotación de un empleado de un nivel jerárquico a otro rol dentro de una organización sin un cambio significativo en el salario. Estos pasos implican reasignar a los empleados de bajo rendimiento a otros trabajos para mejorar la calidad del vínculo humano-labores dentro de la organización, a su vez ocurre que se motiva a los empleados asignándoles nuevas tareas.

Sin embargo, para los autores Mondy & Robert, la rotación de empleados no debería considerarse un problema. Más bien, los trabajadores buscan cambiar de trabajo para encontrar nuevas oportunidades laborales, aumentar sus ingresos económicos y escapar de su rutina diaria (Hernández Olivares, 2017).

De igual forma, para generar equilibrio en el capital humano, en este caso motorepuestos, la empresa requiere de procesos que midan periódicamente el clima organizacional con el fin de mantener empleados motivados, satisfechos y productivos. El logro de los objetivos institucionales está determinado por el clima organizacional, el cual es un proceso complejo debido a la dinámica interna de las organizaciones, el entorno y los factores humanos (Chiavenato, 2017).

Rotación voluntaria se considera un fenómeno que tiene un impacto significativo en la efectividad de una organización, donde un empleado abandona con acciones voluntarias de él propio. La rotación voluntaria adelantada es un inconveniente para la institución, pero lo es especialmente para el departamento de RRHH, el cual es el departamento responsable de dotar a la empresa de las personas adecuadas. Esta es también una cuestión importante para los consultores de recursos humanos y los autónomos, que se enfrentan a importantes costes económicos al "reemplazar" a los empleados que se van. Los esfuerzos para controlar este problema se han dirigido a la participación más que a la prevención. En lugar de identificar a las personas propensas a la rotación, las empresas se esfuerzan por idear condiciones atrayentes dentro de la empresa para mantener a los empleados (Arthur, 1994).

Continuando, se muestra la elaboración conceptual de los tres rasgos de personalidad presentados:

Compromiso: Numerosas investigaciones encuentran sistemáticamente una correlación negativa estadísticamente representativa entre las tasas de rotación y las variables de compromiso. Ahmad et al. (2010) descubrieron que la intención de rotación de los empleados y el compromiso tenían una relación negativa ($r = -0.435$). Yew (2010) descubrió que la probabilidad de abandono aumentaba con la disminución del compromiso ($r = -0.65$). Cohen y Golan (2009) descubrieron que el compromiso y la intención de rotación tenían una relación opuesta altamente representativa ($r = -0.49$). Urbaniak (2009) descubrió una relación inversa altamente relevante ($r = -0.362$) entre la intención y el compromiso de rotación. Según Tumwesikgye (2010), el compromiso obra como intercesor entre la aceptación de la organización y la rotación, y existe una correlación negativa entre las dos variables ($r = -0.732$). Mathieu y Zajac (1990) descubrieron que el compromiso en el lugar de trabajo está directamente relacionado con una variedad de relaciones, como la satisfacción laboral. Su estudio encontró que el compromiso estaba relacionado con las tendencias de los niveles de productividad, el ausentismo y la rotación.

Blau y Boal (1987) descubrieron que las personas muy comprometidas tenían menos probabilidades de abandonar una empresa que las personas menos comprometidas. También Mohammad (2006) identifica el compromiso como un factor comúnmente reconocido como importante para determinar la intención de conducir.

Autoconfianza: Ashford et al. (1992) demostraron que los sujetos con alta autoconfianza responden bien a los desafíos de entornos nuevos. También encontraron que la confianza estaba relacionada con las intenciones de cambio, que a su vez estaba relacionado con el compromiso. Parsons et al. (1985) señalan que los sujetos que creían más en sus propias capacidades tenían menos probabilidades de abandonar que los sujetos que atribuyen su desempeño a la suerte.

Zimmerman y Barrick (2005) descubrieron que existe una relación inversa entre confianza y rotación. En otras palabras, cuanto mayor es la confianza,

menor es la tendencia cíclica. Con base en estos resultados, anticipamos que los solicitantes confiados serán más persistentes en sus esfuerzos por adaptarse a nuevas demandas o entornos laborales y serán menos propensos a renunciar por temor a un desempeño deficiente o ajustes laborales ineficaces.

Inseguridad: La seguridad al instante de tomar decisiones es un factor asociado con el cambio de trabajo y ha sido estudiado por muchos investigadores. Griffeth y Hom (1995) confirman que las personas que son más asertivas en la resolución de conflictos se involucran más en ella y tienen menos probabilidades de abandonar la organización. Para Mount y Barrick (1996) la intención de rotación está estrechamente relacionada con el factor responsabilidad (Teoría de los Cinco Grandes), que incluye la confianza en la toma de decisiones. Además Likewise y Bernardin (1977) descubrieron que las personas ansiosas no sólo se sentían abandonadas, sino también son propensas a ser ausentes.

Continuando con factores psicosociales para el Instituto Navarro de Salud de España (1997) los riesgos psicológicos sociales son situaciones en el entorno laboral que se encuentran directamente relacionadas con el contenido de la organización, el trabajo, y el desempeño laboral y tienen el poder de influir tanto el desarrollo como el desempeño laboral, salud social, física o mental de los empleados.

El Ministerio de la Protección Social en Colombia, en su Resolución 2646 de julio de 2008 (Minprotección, 2008), toma en consideración que un elemento de riesgo psicosocial es una expresión el cual se utiliza para referirse a que "Identifica y calcula las condiciones psicosociales que influyen negativamente en el área de salud o el cargo de un empleado". El riesgo siempre tiene un significado negativo. El diccionario español lo señala como "peligro de un daño". Para evitar esto, en el enfoque se utilizan los vocablos factores psicológicos sociales, factores protectores y riesgo psicosocial que pueden estar asociados con resultados positivos o negativos.

En concreto, los elementos psicosociales de contingencia en el trabajo podrían definirse como los entornos laborales en los que se despliegan diversos informes laborales que están estrechamente relacionados con las condiciones

medioambientales (agentes químicos, físicos y biológicos), las condiciones organizativas, las relaciones laborales, los métodos y procedimientos de trabajo, el desempeño de las tareas y el contenido del trabajo. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011), tienen el potencial de impactar negativamente en el desempeño del empleado en su trabajo, así como en su salud a través de procesos psicofisiológicos. Según los autores Báez y Moreno (2010) existen 6 particularidades que se asemejan a los factores de riesgo psicológico.

En primer lugar, se abarcan en tiempo y espacio lo cual hace difícil su localización, ya que son componentes globales o de tareas específicas de una empresa. Los estilos de liderazgo, el clima social y psicológico y la cultura de organización no están fijados en ninguna parte y es poco probable que lo estén en algún momento determinado (Báez y Moreno, 2010).

En segundo lugar, muchos riesgos son difíciles de objetivar porque se basan en la percepción y las experiencias, o corresponden a mecanismos sin unidades de medidas específicas. Por ejemplo, la temperatura, la vibración, la contaminación, el ruido o el esfuerzo pueden llegar a medirse o evaluarse con sus propios factores, pero la supervisión, la cohesión, el rol del grupo, o la comunicación no tienen sus propios factores de medición. Los métodos de evaluación. Los utilizados suelen basarse en estimaciones de las experiencias de grupo (Báez y Moreno, 2010).

Por tercer lugar, alteran a otros prejuicios porque no solo se trata de relaciones inertes, sino eventualmente de aspectos interconectados de la experiencia general de los empleados que impactan otros riesgos. El estrés o los factores que pongan en riesgo aspectos psicológicos y sociales tienen efectos generales y específicos debido a la propia naturaleza del riesgo y por tanto actúan como moderadores de otros factores. El exceso de trabajo, la precariedad laboral, los cambios de horarios, etc.; se trata de factores de riesgo psicosocial que pueden tener determinadas consecuencias y a menudo, afectan y perjudican el funcionamiento general de un empleado en el trabajo (Báez y Moreno, 2010).

En cuarto lugar, los factores de riesgo psico-social tienen un alto impacto e incidencia en la salud física y mental de los trabajadores, por lo que existe poca

protección legítima; los causantes de riesgo como el ruido tienen leyes que definen los niveles de aprobación y rechazo; y esto ha requerido iniciativa y esfuerzo en el desarrollo del ámbito legal y jurisprudencial sobre este tema (Báez y Moreno, 2010).

En quinto lugar, debido a que el estrés es moderado por otros factores, no afecta a todos los empleados de la misma manera, ya que también depende de variables individuales para la moderación y efectividad del estrés. Las causas de riesgo psicosocial están controladas por la historia personal, la práctica y la percepción (Báez y Moreno, 2010).

Por finalizar, está la dificultad de la intervención. Si bien suele haber soluciones y de procedimiento para la gran parte de ciertas variables de riesgo de ergonomía, higiene y seguridad, resulta que cuando se trata de actores de amenaza psicosocial se trata de factores de riesgo psicológico-social la situación no es tan fácil de presentar. Porque un mal ambiente de trabajo dentro de una organización afecta la tanto a la productividad como la felicidad de los empleados, al igual que un liderazgo injusto y arrogante. Sin embargo, no existe un enfoque conciso y claro sobre las intervenciones y sus efectos a mediano y largo plazo (Báez y Moreno, 2010).

Por otra parte, el Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud (2010), en su guía de la norma CoPsoQ-ISTAS 21 para la predisposición y evaluación de amenazas psico-sociales (versión 1.5), menciona las dimensiones del peligro psicosocial cada riesgo es mencionado. Y cada dimensión del riesgo psicosocial representa un valor teórico operacionalmente cuantificable diferente; juntas integran partes del mismo constructo psicosocial, y cada dimensión del riesgo psicosocial representa un valor teórico operacionalmente cuantificable diferente; depende de diferentes medidas, dependiendo de la índole de trabajo que ofrece:

Exigencias psicológicas: se clasifican en demandas cuantitativas, demandas psicológicas cognitivas, demandas emocionales y demandas de ocultamiento emocional: Las demandas psicológicas cuantitativas son la concordancia de la cantidad de trabajo o el volumen y el periodo estimado necesario para realizarlo. Si nunca hay tiempo suficiente, la elevada demanda

se manifestará como un ritmo de trabajo apresurado, que impedirá realizar el trabajo durante el día y dará lugar a una acumulación de tareas, lo que es comparable a la distribución irregular de las tareas a lo largo del tiempo. Exigencias psicológicas en esconder emociones: esta manera de exigencia en el centro de trabajo de silenciar las emociones puede influir tanto en las emociones positivas como en las emociones negativas, pero en realidad se puede generar opiniones y reacciones negativas. Exigencias psicológicas emocionales: este es un requisito para evitar quedar atrapado en algunas situaciones emocionales derivadas de las relaciones internas, especialmente en roles que tratan directamente con los clientes y buscan intercambios en ellos. Exigencias psicológicas cognitivas: se refiere a la toma de decisiones, generar nuevos pensamientos, gestión del conocimiento, memoria y dominio de muchos aspectos simultáneamente. Estos requisitos no son necesariamente negativos o positivos, ya que de esta forma se pueden aportar al crecimiento de una persona si son favorables al aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos (ISTAS, 2010).

Control sobre el trabajo: cinco aspectos lo componen: Influencia, es la capacidad de juicio e autosuficiencia sobre las condiciones del contenido (métodos utilizados, la secuencia, funciones desempeñadas, alcance del trabajo, etc.) y el trabajo. Posibilidades de incremento, consiste en evaluar el trabajo para brindar y unir oportunidades para desarrollar las habilidades o capacidades; conocimientos o experiencias de cada empleado. Control sobre la duración de la distribución, complementa la dimensión influencia relacionada con el control de la cantidad de tiempo disponible para los empleados. Esta dimensión identifica el grado de autonomía del trabajador en términos de periodos de descanso, jornadas laborales, etc. Sentido del trabajo, además de ser remunerado y tener un trabajo, el trabajo se asocia con otros valores (como el aprendizaje, la importancia social y la utilidad), el trabajo adquiere significado y anima a las personas a satisfacer las demandas laborales de manera más eficaz. Compromiso, se alude al compromiso y la intervención de un empleado con la institución, no al contenido de su función (ISTAS, 2010).

Compensaciones del trabajo: se refiere a la apreciación y control sobre la incertidumbre del futuro. La tasa, comprende el reconocimiento de los

superiores, un apoyo más adecuado y un trato justo hacia el empleado; a intercambio del trabajo invertido en el desempeño de un trabajo, en tanto que la seguridad laboral es parte de la gestión del status. Inseguridad sobre el futuro, viene siendo la inquietud o ansiedad sobre el porvenir en relación con despidos o cambios indeseables en las condiciones laborales básicas, como contratos, los horarios, el salario o los deberes laborales (ISTAS, 2010).

Calidad de liderazgo y apoyo social y calidad: suele presentarse cuando se trabaja de forma independiente, sin ayuda de algún jefe inmediato ni compañeros, con insuficiente explicación de actividades o correcta comunicación fuera del horario laboral, aparece cuando no debería. Posibilidades de relación social, se dan con las oportunidades especiales para interactuar con compañeros de trabajo de la empresa. Es un requisito previo esencial para desarrollar el soporte en el trabajo. Apoyo social de compañeras(os), significa poder aceptar sostén oportuno y esencial de los compañeros de trabajo cuando lo necesita, para así hacer y ejecutar bien su trabajo. Soporte social de los superiores, se refiere al momento en el que se obtienen de los superiores la información apropiada, oportuna, suficiente y necesaria. Calidad de liderazgo, indica la connotación sobre la gestión de la calidad para mejorar el desarrollo de trabajo, la integridad e iniciativa de los trabajadores. Sentimiento de grupo, se refiere al sentido de pertenencia e integración a un equipo de empleados, los cuales trabajan a diario y se refleja en señalizadores de calidad de las relaciones laborales (ISTAS, 2010).

Doble presencia: Es una relación en la que se atienden en paralelo los pedidos del trabajo recompensado; y las exigencias del trabajo familiar y doméstico. Este valor es alto cuando las demandas profesionales entran en enfrentamiento con las circunstancias familiares, porque esto puede tener un impacto de manera negativa en la salud del ser humano (ISTAS, 2010).

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación se clasifica dentro del tipo básica, la cual nos indica que trata de alcanzar un nivel de comprensión más profundo ahondando en los principios subyacentes de los fenómenos, los hechos observables o las conexiones que establecen las entidades (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2021).

Diseño de investigación: Se usó una metodología de diseño no experimental con respecto al momento de la recopilación de datos. Es un diseño transversal donde los datos se recopilan en un único momento; correlacional ya que su propósito es evaluar la existencia entre dos o más conceptos o variables (Hernández, 2018). Y mixta la cual es la recopilación, el examen, la integración y el debate en colaboración de datos cuantitativos y cualitativos (Hernández, 2020).

Variables y operacionalización

VARIABLE 1: TENDENCIA A LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Definición conceptual

Chiavenato (2017) señala que las organizaciones notables elaboran una cadena de traslados humanos por toda la estructura. Se trata de la salida constante de RRHH a través de la movilidad. Rotación por ascensos, jubilaciones y despidos.

Definición operacional

Para Kaneko (2013) la medida del inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPTR), el cual fue aplicado a cierto porcentaje de colaboradores. Dicho cuestionario consta de 30 preguntas donde se tiene en cuenta a sus indicadores.

Dimensión 1: compromiso

Mohammad (2006) indica que una variante considerablemente reconocida que desempeña un papel significativo dentro de la intención de rotación viene siendo el compromiso.

Dimensión 2: autoconfianza

Mc. Donough (2007) señala que la confianza en la inteligencia personal para manejar una serie de factores estresantes del entorno y en la propia aptitud para alcanzar los productos y objetivos esperados afecta a la intención de rotación.

Dimensión 3: inseguridad

Brief et al. (1988) mencionan que quienes se sienten inseguros son más propensos a experimentar estrés, lo que puede desembocar en un comportamiento de abandono.

Indicadores

Hablando de esta variante se puede señalar que existen tres indicadores, hablando de compromiso se encuentran en los ítems 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24 y 28; para indicar seguridad están los ítems 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 30; y para detectar autoconfianza están los ítems 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26 y 29.

Escala de medición

Este cuestionario cuenta con una escala ordinal tipo Likert el cual se denomina como una herramienta psicométrica en la que el encuestado utiliza una escala ordenada y unidimensional para indicar si está o no de acuerdo con una afirmación, ítem o reactivo (Bertram, 2008).

VARIABLE 2: FACTORES PSICOSOCIALES

Definición conceptual

Los factores psicológicos sociales que afectan en la labor rescinden en la interacción entre el ambiente, el trabajo, la naturaleza organizacional y la satisfacción laboral, por un lado, y las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del empleado afuera del trabajo, por el otro. Incluye percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, satisfacción laboral y la productividad (OIT/OMS, 1984).

Definición operacional

El puntaje del cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO-ISTAS21, este cuestionario consta de 20 preguntas en cual abarca todos sus indicadores, este cuestionario fue aplicado a todos los colaboradores (ISTAS, 2010).

Dimensión 1: exigencias psicológicas en el trabajo

Istas (2004) menciona que estas exigencias son aquellas que repercuten en nuestras emociones, sobre todo cuando necesitan de nuestra capacidad para comprender las circunstancias de otros que comparten nuestras emociones y sentimientos y a los que podemos extender empatía y comprensión. El trabajador debe intentar mantener la objetividad y evitar mezclar los sentimientos de los demás, como clientes, pacientes o estudiantes, con los propios. Puede ser un equilibrio muy difícil de alcanzar. Esta circunstancia es habitual en ocupaciones que exigen a los empleados utilizar tanto sus habilidades personales como profesionales, dejando su vida personal en un segundo plano. Sin embargo, si las exigencias emocionales son demasiado elevadas, esta diferenciación puede suponer un reto.

Dimensión 2: trabajo activo y desarrollo de habilidades

Istas (2004) redacta que el trabajo activo facilita un mayor aprendizaje, la creación de una mayor variedad de mecanismos para afrontar y la interacción social. En entornos laborales con poco apoyo social (como el trabajo en solitario),

aumentaría el riesgo de tensión elevada, y en entornos laborales con mucho apoyo (como el trabajo en equipo), podría moderarse.

Dimensión 3: apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Istas (2004) identifica dos factores: el número y el calibre de los enlaces sociales que se establecen en el trabajo, así como el nivel de apoyo instrumental -es decir, hasta qué punto podemos depender de compañeros y jefes para que nos ayuden a completar nuestras tareas- que se obtiene en el trabajo. La gestión de RRHH y el liderazgo hacen especial hincapié en el papel vital que desempeña el liderazgo para garantizar el bienestar, la motivación y el crecimiento personal de los empleados. Aunque no es una práctica común en este país, a menudo se aconseja a los líderes que actúen más como líderes que como jefes cuando desempeñan sus funciones de liderazgo.

Dimensión 4: compensaciones

Numerosos estudios realizados recientemente han demostrado los efectos perjudiciales para la salud el hecho de no recibir recompensas o compensaciones en el trabajo. Definimos las recompensas laborales como la del control del estatus, estima y el salario. La estabilidad laboral, los cambios inoportunos, la escases de oportunidades de ascenso y la incoherencia de posición -realizar un trabajo que se encuentra por debajo de las cualificaciones de uno, son ejemplos de control de estatus (Istas, 2004).

Dimensión 5: doble presencia

Según Istas (2004), el término "doble presencia" en el trabajo también se utiliza para referirse al "doble tiempo" porque las exigencias de ambos trabajos - el doméstico y el productivo - se cumplen a diario de forma sincrónica (es decir, coexisten simultáneamente). Ambos pueden verse facilitados o dificultados por el modo en que se establece el trabajo productivo, incluida la cantidad de tiempo asignado y el grado de autonomía permitido sobre la gestión del tiempo. Debido a su naturaleza sincrónica, estas demandas son difíciles de cuantificar utilizando métricas tradicionales de tiempo o carga de trabajo que se adhieren a la racional diacrónica del trabajo productivo (algunas tareas se suceden, pero no simultáneamente). Es esencial comprender esta doble carga de trabajo para

entender los contratiempos de salud a los que se afrontan las féminas trabajadoras. La salud de las féminas se ve damnificada por la interacción entre estas exigencias. A la hora de medir estas cargas, es importante tomar en cuenta su índole simultáneo.

Población, muestra y muestreo

Población: La población consta de 321 trabajadores dentro de la empresa de saneamiento ambiental dentro de la zona Lima - Callao. Para Hernández (2020) la población viene siendo un conjunto de fenómenos en estudio con características comunes para estudiar sujetos poblacionales y generar datos de investigación. Para poner en efecto la investigación, la población está conformada por todos los empleados de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao.

Muestra: La muestra que se tomó fueron 126 trabajadores de la empresa los cuales accedieron a participar voluntariamente de la investigación cumpliendo con ciertas características en común. Básicamente, una muestra es una parte de la población, es un subconjunto de elementos que forman parte de un conjunto específico de rasgos y se denomina población" (Hernández, 2020). Se determinó que el 47.62% tiene entre 20 a 30 años, el 34.13% entre 31 a 40, el 15.87% entre 41 a 50 y el 2.38% de 51 a más años de edad. El 47.62% fueron varones y el 52.38% fueron mujeres.

Muestreo: En este estudio se usó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, mediante el cual permitió poder seleccionar a ciertas personas que cumplen con los criterios que se establecieron por el investigador (Hernández & Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao laborando actualmente
- Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao que llevan laborando 5 meses como mínimo
- Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental que realicen trabajos de alto riesgo

- Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental cuyo pago se realice mediante el recibo por honorarios
 - Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en situación de reingreso
- Criterios de exclusión
- Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental que hayan sido derivados a provincia
 - Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao que llevan laborando menos de 5 meses
 - Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental que hayan desistido de su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de prueba
 - Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental que hayan incumplido de manera grave al reglamento interno de trabajo
 - Trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental que no haya sido aprobado en examen de capacitación

3.1.1 Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores evaluados dentro de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao que decidieron apoyar la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Caro (s.f.) las técnicas de recogida de datos se refieren a las herramientas y métodos utilizados para recopilar y cuantificar información de forma específica y estructurada, en base a esto se empleó la observación como técnica de recolección de datos, durante el proceso de trabajo de los colaboradores se pudo observar que el ambiente laboral no es positivo debido a la alta presión por parte de los líderes de equipo, es conocido que el personal debe cumplir sus labores asignados a cierto plazo determinado previamente, siendo el factor presión un riesgo psicosocial, la falta de organización por parte de los miembros de equipo conlleva al conflicto y diferencia de ideas. Se utilizaron también la entrevista y cuestionarios tales como IPTR, para obtener información sobre las características de la rotación laboral existente; e SUSES-ISTAS versión 21 para conocer los diferentes factores psicosociales. Para la

realización de este estudio se empleó también la técnica de entrevista, siendo elegidas cuidadosamente cada pregunta para evaluar al entrevistado.

Ficha técnica del Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPRL)

Nombre: Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPRL).

Autor: Juan José Kaneko Aguilar.

Procedencia: Lima – Perú

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Aplicación: Colectiva e individual

Ámbito de aplicación: Adultos y adolescentes que participan del proceso de selección de personal.

Finalidad: Evaluación de rasgos de la personalidad (compromiso, autoconfianza y seguridad) que predisponen a un candidato a realizar abandono de trabajo, en tiempos más breves que el mes de haber sido contratado.

Baremación: Baremación y estadísticos en percentiles en una muestra de postulantes a un call center de Lima - Perú.

Material: Hoja de respuesta, manual, y software de interpretación.

Propiedad psicométrica original

Confiabilidad

Kaneko (2013) en su investigación, muestra un coeficiente alfa de Cronbach que se determina promediando las correlaciones entre los tipos de ítems de la prueba y el grado en que se relacionan con el conjunto. Todos los ítems se encargan de medir la misma dimensión del test en su conjunto, que es la personalidad con propensión a la rotación laboral voluntaria temprana, con correlaciones ítem-total corregidas para todos los ítems superiores a 0.20 (Kline, 1999).

Validez

Según los resultados, el modelo factorial es suficiente para explicar los datos, como demuestran la prueba de esfericidad de Bartlett de 2638.308 ($p < 0.001$) y el índice de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin para esta matriz, que es de 0.809, calificado de "bueno". Se identificaron tres factores distintos cuando se cumplió el criterio de saturación, que expresan el 49.391% de la varianza total del instrumento ($p < 0.0001$).

Propiedad psicométrica del presente estudio

Validez

Para la obtención de la validez de este inventario se desarrolló el análisis factorial confirmatorio usando el programa Jamovi en el que IPRL que consta de 30 ítems muestra que su χ^2/df (parsimonia) se localiza situado dentro de un nivel óptimo ya que su puntuación se encuentra dentro de lo recomendado < 3 (Iacobucci, 2010), hablando de su CFI no muestra un adecuado ajuste pues la puntuación viene siendo menor a .95 (Bonet, 1980), el TLI se encuentra con un valor por debajo de .80 lo cual indica que su valor no es óptimo (Yang y Xia, 2019), en cuanto al RMSEA y SRMR es mayor a lo que se requiere para resultar adecuado, estos encontrándose por encima de los .5 (Lai, 2020; Manzano, 2017).

Confiabilidad

Por consistencia interna la confiabilidad de esta variable se encontró por medio de la omega de McDonald y el alfa de Cronbach en el ejemplar a de 30 ítems la dimensión premeditada obtuvo una puntuación de $\omega = .719$ y $\alpha = .686$ siendo estos valores aceptados (Katz, 2006), y posteriormente en general se obtuvieron $\omega = .744$ y $\alpha = .711$ lo cual se interpreta como que la prueba es confiable (Katz, 2006).

Ficha técnica del cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo

SUSES0-ISTAS21

Nombre de la prueba: SUSES0/ISTAS 21 - Versión Breve.

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2009)

Objetivo: Medir los riesgos psicosociales en el trabajo.

Tipo de aplicación: Colectiva o individual.

Tiempo: Indiferente.

Estructuración: 20 ítems.

Aplicación: personas de 18 a 68 años.

Propiedad psicométrica original

Validez y confiabilidad

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), creado por el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente de Dinamarca, fue el cuestionario original que dio origen al instrumento. Se ha utilizado para generar normativas e investigaciones sobre la vigilancia de los riesgos psicosociales de los trabajadores en la población hispanohablante. Ofrece pruebas de validez y confiabilidad (alfa $>.70$) para la valorización y reducción de riesgos psicológicos sociales en la población peruana, tanto en su forma mediana como corta (ISTAS, 2010).

Propiedad psicométrica adaptada

Confiabilidad y validez

Un estudio transversal realizado en el departamento de Arequipa, Perú, con una población representativa de 5110 trabajadores de 16 a 65 años de cinco zonas geográficas diversa permitió validar la segunda actualización de este cuestionario. El alfa de Cronbach indicó que la consistencia interna de este cuestionario resultó con valores superiores a 0.7 en 19 de las 24 preguntas de la versión media, siendo la dimensión "predictibilidad" la que obtuvo el valor más bajo con 0,59. Además, este instrumento se extendió por todo el planeta tras ser trascrita a poco más de 25 idiomas y referenciada en más de 140 artículos publicados en revistas indexadas. La OMS también la ha reconocido como herramienta de referencia (Moncada et al, 2014).

Propiedades psicométricas del presente estudio

Confiabilidad

Para señalar la fiabilidad y la consistencia interna de la variable de factores psicosociales, se utilizaron el alfa de Cronbach y el omega de McDonald en la muestra compuesta por 20 ítems. La dimensión programada arrojó una puntuación de $\omega=.450$ y $\alpha=.428$, que fueron aceptadas (Katz, 2006). Finalmente, se obtuvieron $\omega=.4034$ y $\alpha=.335$ en conjunto, lo que indica la fiabilidad de la prueba (Katz, 2006).

Validez

Para determinar la validez de este inventario se ejecutó un análisis factorial confirmatorio con el programa Jamovi. El SUCESO/ISTAS21 en su versión breve consta de 20 ítems muestra que su χ^2/gf (parsimonia) se sitúa dentro de un nivel óptimo ya que su puntuación está dentro del <3 recomendado (Iacobucci, 2010), pero en cuanto a su CFI, no demuestra un buen ajuste ya que su puntuación es inferior a .95 (Bonet, 1980). El TLI tiene un valor inferior a 0.80, lo que indica que no es óptimo (Yang y Xia, 2019). El SRMR, por su parte, es superior a lo necesario para ser adecuado, con valores superiores a .5 (Lai, 2020) mientras que el RMSE se encuentra dentro del rango permitido para mostrar un buen ajuste estando por debajo de .05 (Manzano, 2017).

3.2. Procedimiento

El procedimiento de trabajo parte desde la solicitud de los investigadores a la empresa para poder evaluar las características presentes en el ambiente laboral, luego de haber sido aceptado, se procedió a tener la autorización y aceptación del consentimiento informado de los participantes para poder continuar con la aplicación de los cuestionarios adecuados, estos se proporcionaron de manera virtual para la comodidad del colaborador, en la entrevista se tomó en cuenta que sea semiestructurada ya que mediante esta forma se asegura de poder conocer a profundidad las respuestas de los colaboradores, se hizo preguntas orientas a obtener información necesaria por desarrollar los objetivos específicos del estudio, mediante los cuales se determina el nivel de conciencia y compromiso del trabajador con la empresa, al

mismo tiempo ampliar el panorama sobre los factores psicosociales que motivan al personal a desistir de su puesto, mediante los datos obtenidos se procura obtener y evaluar una relación directa entre los factores psicológicos sociales y tendencia a la rotación laboral de los voluntarios.

Al finalizar con la recolección de datos, los resultados que se obtuvieron fueron vaciado al programa Excel para posteriormente ser tratado en el programa Jamovi.

Método de análisis de datos

Con el fin de cumplir con el análisis efectivo se empleó el programa Jamovi, mediante el cual se pudo obtener los datos en porcentajes y demostrar la fiabilidad del instrumento. Algunos estadísticos usados fueron Spearman, Shapiro-Wilk, media, mediana, desviación estándar (Mondragón, 2014).

Aspectos éticos

De acuerdo con el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), la investigación debe apegarse a lineamientos éticos que beneficien al público en general para obtener los datos más pertinentes recopilados a lo largo del desarrollo de estudio. Uno de estos lineamientos es el respeto a las personas que participan, ya que se requerirá el consentimiento informado por parte de los participantes, y dichos datos se mantendrán en privado y solo se solicitarán sus iniciales. De acuerdo con las directrices de la American Psychological Association (2020), las citas y referencias se harán correctamente para evitar casos de plagio y mostrar respeto por los autores originales. Además, como la participación será voluntaria, se defenderá la autonomía, y como los participantes recibirán un trato equitativo, el concepto de justicia también estará presente (Universidad Cesar Vallejo [UCV], 2020).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables rotación laboral y factores psicosociales

Descriptivas	Rotación laboral	Factores psicosociales
N	126	126
Media	87.0	38.1
Mediana	89.0	38.0
Desviación estándar	9.73	4.98
Mínimo	42	14
Máximo	101	52
W de Shapiro-Wilk	.716	.908
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	<.001

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1 se pudo encontrar que los datos obtenidos en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk evidencia para ambas variables un valor de significancia de $p < .05$, lo que determina ser una distribución no normal, indicando el uso de pruebas no paramétricas para lo cual se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Razali, 2011).

Tabla 2

Correlación de Spearman entre rotación laboral y factores psicosociales

Matriz de correlaciones	Rotación laboral
Rho de Spearman	.043
Factores psicosociales	Tamaño del efecto (r^2)
	Valor p
	.001
	.632

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 se evidenció que no existe correlación entre ambas variables rotación de personal y factores psicosociales ($p > 0.5$). Es así que se negó la hipótesis general, tomando en cuenta la hipótesis nula de los investigadores: No existe relación significativa entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023

(Mondragón, 2014).

Tabla 3

Prueba de Rho Spearman entre rotación laboral y las dimensiones de factores psicosociales

		Rotación laboral	
Factores psicosociales		Rho de Spearman	-.065
	Exigencias psicológicas	Tamaño del efecto (r^2)	.004
		Valor p	.468
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rho de Spearman	.414
		Tamaño del efecto (r^2)	.171
		Valor p	.114
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Rho de Spearman	.069
		Tamaño del efecto (r^2)	.004
		Valor p	.442
	Compensaciones	Rho de Spearman	-.088
		Tamaño del efecto (r^2)	.007
		Valor p	.330
	Doble presencia	Rho de Spearman	.087
		Tamaño del efecto (r^2)	.007
Valor p		.335	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 se visualizó que la correlación de la variable rotación laboral con las dimensiones de los factores psicosociales, encontrándose que las cinco dimensiones que son exigencias psicológicas con un valor $p = .468$, trabajo activo y desarrollo de habilidades con un valor $p = .114$, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con un valor $p = .442$, compensaciones con el valor $p = .330$ y doble presencia con valor $p = .335$ no se correlacionan estadísticamente ($p > .05$) (Barrera, 2014).

Tabla 4

Prueba de Rho Spearman entre factores psicosociales y las dimensiones de rotación de personal

		Factores psicosociales	
		Rho de Spearman	-.159
Rotación laboral	Compromiso	Tamaño del efecto(r^2)	.025
		Valor p	.075
		Rho de Spearman	.176
	Autoconfianza	Tamaño del efecto(r^2)	.030
		Valor p	.048
		Rho de Spearman	.145
Inseguridad	Tamaño del efecto(r^2)	.021	
	Valor p	.106	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se visualizó que la correlación de la variable factores psicosociales con las dimensiones de la rotación de personal, encontrándose que la dimensión autoconfianza es la dimensión que guarda una correlación estadísticamente ($p < .05$) teniendo un valor $p = .048$, por el contrario las dimensiones compromiso con un valor $p = .075$ y la dimensión inseguridad con un valor $p = .106$ no se correlacionan estadísticamente ($p > .05$) (Barrera, 2014).

Tabla 5

Nivel de tendencia de rotación de personal

Nivel de tendencia de rotación laboral	Frecuencias	% del total
Promedio	12	9.5%
Alto	114	90.5%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se visualizó que 12 colaboradores del total, que equivale al 9.5% de la población, presenta una tendencia a la rotación en un nivel promedio, mientras que los 114 restantes que son el 90.5% de la población muestra un nivel alto.

Tabla 6

Nivel de factores psicosociales

Nivel de factores psicosociales	Frecuencias	% del total
Bajo	2	1.6%
Medio	34	27%
Alto	90	71.4%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se visualizó que 2 colaboradores del total que equivale al 1.6% de la población presenta un nivel bajo en factores psicosociales, 34 participantes que son el 27% muestran un nivel medio, y los 90 restantes siendo el 71.4% evidencian un nivel alto.

Tabla 7

Resultados cualitativos

	Porcentaje
Apoyo	20.00
Trabajo	100.00
Beneficios	100.00
Seguridad	80.00
Documentos con códigos	100.00
Documentos sin códigos	0.00
Documentos analizados	100.00

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos durante las entrevistas, se pudo observar que el número de referencias hacia los beneficios y el trabajo es mayor por parte de los colaboradores, lo cual se brinda un índice característico sobre sus motivaciones para comprometerse y/o desistir de sus funciones. Durante el proceso de entrevista, los colaboradores de servicio de limpieza manifestaron un nivel moderado de conformidad respecto de sus beneficios en comparación del apoyo obtenido por parte de la empresa (en consideración de sus horarios y esfuerzo físico) o sus propios compañeros (trabajo en equipo), se tomó en cuenta que los colaboradores quienes participaron en la encuesta son quienes

mantiene un contrato fijo en la empresa.

El porcentaje de colaboradores que no perciben el apoyo adecuado por parte de la empresa manifiestan también un estado de ánimo perjudicial para continuar sus labores satisfactoriamente, según lo esperado por la empresa; lo que podría dar un indicio que el cansancio físico y psicológico es uno de los principales factores de la caída del personal. Por otra parte, el nivel de seguridad manifestado por los colaboradores mantiene también un porcentaje moderado, esto dado que es importante considerar los beneficios de planilla ofrecidos equitativamente, porque es el principal motor de motivación.

En el transcurso de las entrevistas se pudo observar la falta de motivación por parte del personal de trabajo en manifestar sus opiniones, podemos entender esto como la falta de interés del personal en el reclamo a sus condiciones de trabajo.

Según los porcentajes obtenidos se considera que el personal de trabajo considera más importante obtener sus beneficios completos y consideración dirigida a reducir el nivel de esfuerzo por parte de la empresa, de esa forma percibir que su trabajo es reconocido y recompensado, sin embargo, cabe considerar que dentro del margen legal la empresa no está obligada a brindar beneficios adicionales en torno al desempeño del colaborador más allá de las funciones establecidas en su contrato.

IV. DISCUSIÓN

En el objetivo general del estudio se propuso determinar si existe correlación entre la tendencia de rotación de personal y factores psicosociales en empleados de una empresa de saneamiento ambiental Lima – Callao 2023. Con ese propósito, se consideró apropiado emplear una metodología utilizada fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo mixto y los instrumentos seleccionados para la recopilación de datos fueron el CoPsoQ-istas21 y el Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria.

Los resultados obtenidos en función al objetivo general indican que no existe una relación significativa entre ambas variables ($p < .005$; $r = .043$), confirmando así la hipótesis nula. Este hallazgo concuerda con el estudio realizado por Benites y Sotomayor (2021), cuyo propósito principal fue determinar la relación entre la motivación laboral y la RP en una empresa de servicios Courier situada en Juan de Lurigancho; sus resultados revelaron que no había una relación significativa entre las variables, siendo el coeficiente de correlación de Spearman igual a .258.

En contraste, Quispe et al. (2023), en su investigación que tuvo como objetivo precisar la relación entre las Condiciones Laborales y la RP en una empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua, llegaron a la conclusión de que existía una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de .695, es decir, que cuando las condiciones laborales eran mejores, la RP era menor, y viceversa.

Respecto al segundo objetivo específico: delimitar la relación entre la tendencia a la rotación laboral y las dimensiones de los factores psicosociales, Los hallazgos nos indican que ninguna de las dimensiones evaluadas tiene una correlación estadísticamente significativa con la RL, ya que todos los valores de p fueron mayores a .05, es decir, no se halló una asociación clara entre la RP y aspectos como las exigencias psicológicas, el trabajo activo, el apoyo social en la empresa, la calidad de liderazgo, las compensaciones o la doble presencia. Por el contrario, Espinoza y Caicedo (2023) en su investigación para determinar los FP y su relación con EL en personal operativo de una empresa minera deTocadulomo, Ecuador, encontraron que los FP más perjudiciales fueron las

exigencias psicológicas (90%), la doble presencia (90%), el ritmo de trabajo (86.7%), las exigencias emocionales (86.7%) y el conflicto de rol (86,7%).

Cabe resaltar que, la falta de correlación entre la variable RL y las dimensiones de los FP sugiere que otros factores no considerados en el análisis podrían estar más fuertemente relacionados con la variable, tanto aspectos del entorno laboral como factores individuales que influyen en la decisión de los empleados de abandonar la organización. A ello, Naiemah et al. (2021) señala que el compromiso es ampliamente reconocido como un factor crucial para determinar la intención de permanecer en un empleo, enfatizando así su importancia en la retención del personal.

En relación con el tercer objetivo específico: establecer la relación entre los FP y las dimensiones de RL, se encontró que la dimensión de autoconfianza tiene una correlación estadísticamente significativa con los factores psicosociales, con un valor de p igual a .048, lo que indica una relación directa entre estas dos variables. Por otro lado, las dimensiones de compromiso e inseguridad no mostraron una correlación estadísticamente significativa, ya que sus valores de p fueron mayores a .05 ($p=.075$ y $p=.106$ respectivamente). Por su parte, Medina (2021) investigó la relación entre los FP y el clima laboral en los miembros de una Orquesta Sinfónica del Sur del Perú, y los hallazgos indicaron que existe una correlación significativa entre ambas variables. El 55.79% de los participantes sintieron que el ritmo de trabajo intenso y las demandas emocionales estaban afectando negativamente su salud. Sin embargo, más del 60% de los músicos reconocieron de forma favorable las oportunidades de crecimiento personal y el valor del trabajo.

Las oportunidades de crecimiento personal pueden fortalecer la autoconfianza de una persona, esto explica cómo los FP influyen en diferentes aspectos del bienestar laboral y destaca la necesidad de implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable, teniendo en cuenta las particularidades de cada entorno y grupo de colaboradores. Según Siegrist (1996) la relevancia de la reciprocidad entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas resulta fundamental para entender cómo el entorno de trabajo afecta la salud del colaborador en distintos aspectos.

Conforme al cuarto objetivo: identificar el nivel de tendencia a la EL, se observó que la mayoría de los trabajadores de saneamiento ambiental, específicamente el 90.5%, mostraron un nivel alto de tendencia a la RL. Esta cifra contrasta con el pequeño porcentaje de colaboradores, equivalente al 9.5%, que presentaron un nivel promedio en cuanto a esta tendencia. Datos que, a nivel internacional, se difieren a los encontrados por Gutiérrez y Gavilanes (2022) cuyo objetivo consistió en examinar los RP y su vínculo con EL en docentes de una institución educativa de Ecuador, sus resultados presentaron un nivel bajo de RP, siendo el 86% en general y el 82% en cada dimensión específica, concluyendo que los educadores muestran intención de permanecer en la escuela.

En relación con lo anteriormente expuesto, es importante destacar que Borofsky y Smith (1993) resaltan la estrecha relación entre ciertos rasgos de personalidad y la propensión a abandonar el empleo prematuramente. Esto afecta la confianza en la productividad laboral y la habilidad para afrontar labores complejas. Específicamente, los rasgos de personalidad pueden influir significativamente en la capacidad de compromiso y perseverancia en el entorno laboral, lo que a su vez impacta en la retención de los empleados y el desempeño organizacional.

Para concluir, según el quinto objetivo de identificar los niveles de los factores psicosociales, se reveló que solo el 1.6% de la población posee un bajo nivel de factores psicosociales, mientras que un 27% presenta un nivel medio, y una notable mayoría del 71.4% muestra un nivel alto. Estos hallazgos resaltan la prevalencia significativa de factores psicosociales elevados entre la población estudiada, lo cual puede tener importantes implicaciones para su bienestar físico y mental en el ámbito laboral.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Barrientos (2021), quien informó que el 48.3% de los participantes en la encuesta exhibieron niveles intermedios de factores psicosociales negativos, los cuales estaban asociados con el síndrome de burnout en un nivel medio o moderado. Asimismo, los datos recopilados por Zolis (2023) indicó la presencia de factores de riesgo psicosocial fuera del ámbito laboral, los cuales generaban niveles de estrés

considerablemente altos en los empleados, con un 75% vinculado al factor de riesgo de desplazamiento entre el hogar y el trabajo.

En este contexto, según Costa y McCrae, (1992) es crucial reconocer que los elementos psicosociales en el ambiente laboral pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta influencia puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales y su propensión a la rotación laboral, lo que destaca la importancia de implementar medidas para mitigar estos riesgos y promover un ambiente laboral saludable.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: No existe relación significativa entre las variables personalidad con tendencia a la rotación laboral y los factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental Lima – Callao 2023 ($p > .05$; $Rho .043$).

SEGUNDA: No existe relación entre la variable personalidad con tendencia a la rotación laboral y las dimensiones de factores psicosociales (trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencias psicológicas, compensaciones, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y doble presencia) siendo $p > .05$.

TERCERA: No existe relación significativa entre la variable factores psicosociales y dos de las dimensiones de la variable personalidad con tendencia a la rotación laboral (compromiso e inseguridad) con un $p > .05$.

CUARTO: Existe relación directa entre la dimensión autoconfianza de la variable factores psicosociales y la variable rotación de personal, esto significando que el grado de autoconfianza si altera y/o puede ser alterado por la rotación laboral.

QUINTO: Se concluye que el 9.5% del total de la población presenta un nivel promedio en tendencia a la rotación laboral, y los 90.5% muestran un nivel alto, esto queriendo decir tienes una mayor posibilidad o predisposición a cambiar de área de trabajo de forma personal.

SEXTO: Se concluyó que el 1.6% del total de la población presento un nivel bajo en factores psicosociales, el 27% un nivel medio y el 71.4% restante mostraba un nivel alto, esto queriendo decir que gran parte de la población encuentra que las situaciones y condiciones al trabajo tiene la capacidad de afectar el contenido del trabajo y la ejecución.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Promover programas y/o talleres dirigidos por los especialistas del área de RRHH hacia los trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en reforzar los niveles de autoconfianza, ya que se evidenció que esta dimensión sí está correlacionada directamente con la variable rotación laboral.

SEGUNDA: Implementar una hora pedagógica de retroalimentación entre el personal y los supervisores, mediante esta forma se podrá establecer un conversatorio más formal y directo para poder expresar incomodidades y formas de poder solucionar ciertas situaciones problemáticas.

TERCERA: Realizar una mayor investigación con la misma población referentes a las variables de estudios, con el objetivo principal de poder obtener una mayor cantidad de antecedentes para un posterior uso a nivel nacional e internacional.

CUARTA: Desarrollar estrategias preventivas por parte del área de recursos humanos dirigidos a sus trabajadores procurando cuidar su salud mental, física y social para poder evitar en la medida posible reducir la cantidad de rotación voluntaria por parte del personal.

QUINTA: Que otros investigadores evalúen estas mismas variables en otra población pudiendo abarcar otras ciudades del país, para futuras investigación y comparaciones de estas, que ayudaran a determinar si el entorno demográfico o social es lo que influye los resultados.

REFERENCIAS

Alcívar Zambrano, H. J., & Cedeño Rodríguez, J. S. (2024). *Influencia de los factores psicosociales en el desempeño académico de etnias ecuatorianas: caso carreras de Administración de la ESPAM MFL* (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL).

Álvarez, F. T., Londoño, M. E. L., Posada, A. S., & Jáuregui, M. V. (2016).

Modelo analítico de factores psicosociales en contextos

laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95-137.

Anaya-Velasco, A. (s. f.). *Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico*.
<https://www.redalyc.org/journal/1332/133270308007/html/>

Antonio, C. Z. C. (2021). *Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83486>

Asociación Peruana de Recursos Humanos. (2021, 18 mayo). Noticias - APERHU. APERHU. <https://aperhu.pe/noticias/>

Barrera, MAM (2014). Uso de la valoración de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104.

Barrientos Polanco, M. (2022). *Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en personal sanitario de un hospital de Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83161>

Benítez, T., y Sotomayor, M. (2021). *Motivación laboral y Rotación de personal motorizado de una empresa de servicio Courier, San Juan de Lurigancho, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79555>

Bertram, D. (2008). *Escalas Likert.son el sentido de la vida. Informe del tema: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane->*

likert.pdf

- Blau, G., y Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288–300. <https://doi.org/10.2307/258536>
- Borges-Ocasio, E. (2020). *The Intellectual Productivity of the Doctoral Programs of the University of Puerto Rico, Río Piedras Campus: An Exploratory and Bibliometric Study* (Doctoral dissertation, University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico)).
- Borofsky, G., y Smith, M. (1993). Reductions in turnover, accidents, and absenteeism: The contribution of a pre-employment screening inventory. *Journal of Clinical Psychology*, 49(1), 109–116. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199301\)49:1<109::AID-JCLP2270490115>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199301)49:1<109::AID-JCLP2270490115>3.0.CO;2-G)
- Calderon, C. H. C. (2017, 10 junio). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área comercial de una gran superficie*. <https://editorial.uniamazonia.edu.co/index.php/faccea/article/view/230>
- Caro, L. (7). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. *Recuperado de <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos>*.
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 23(2), 315-322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Chávez, Y. H., Chávez, G. H., & Ramírez, A. M. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/Turnover model and organizational practices. *Historia y comunicación social*, 18, 837.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 10ed. México: Mc.Graw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017, 21 de diciembre). Código de ética y deontología. Consejo Directivo Nacional. <https://bit.ly/30Tc5yd>

Costa, P., y McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21. (n.d.). SUSESO: Atención De Usuarios. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Espinoza, C., y Caicedo, R. (2023). Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en el personal operativo de la mina Tocadulomo de Santa Rosa-Ecuador. *RUNAS. Journal of Education & Culture*, 4(8), 16. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.147>

Fabian, R. E. V. (2021). *Rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Casma, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91274>

Fernanda, A. G. M. (2017, 9 noviembre). *Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, B.C. (Factors of staff turnover in textile Factories of Ensenada City, B.C.)*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3050133

Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).

Gascón, S., Torres, A., Fernández, L., y Salas, F. (2022). Factores Psicosociales en el Trabajo. Trabajo Digno y Saludable en la era COVID: desafíos y oportunidades (No. BOOK-2022-008). Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza.

Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. (2020, 22 junio). https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm

González Ríos, M. (2006). La rotación de personal como un elemento laboral (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/1718/>

- Gutiérrez, D., y Gavilanes, G. (2022). "Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463- 5474. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543
- Helena, M (2016) Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Organización Internacional de trabajo*, 8(1-2) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ª Ed.)*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hurtado-Morales, L. K. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/a12f5080-84ee-4ccc-9e2e-9985fda76408>
- Iacobucci, D., & Churchill, G. A. (2010). *Marketing research methodological foundations-international edition*. Hampshire: South-Western Cengage Learning.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5863603/5196099-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023.pdf?v=1708011028>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y de 26*

Ciudades, Cuarto Trimestre del año 2023.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5863603/5196099-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023.pdf?v=1708011028>

Investigación básica – Base de Conocimiento. (n.d.).
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

José, M. C. A. (s. f.). *Rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Eléctrica de Distribución del Cantón Milagro.*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300371&script=sci_arttext

Kaila-Kangas, L., Haukka, E., Lallukka, T., Rahkonen, O., Toppinen-Tanner, S., y Leino-Arjas, P. (2023). Work-family conflicts and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders—a follow-up study of female municipal employees. *BMC Public Health*, 23(1), 1137.
<https://doi.org/10.1186/s12889-023-16075-y>

Kaneko, A. J. (2013). *Inventario De Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana.*

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* Basic Books.

Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis (2a ed.).* Cambridge: Cambridge University Press.

Kline, R. B. (1999). Book Review: *Psychometric theory (3rd ed.).* *Journal of Psychoeducational Assessment*, 17(3), 275–280.
<https://doi.org/10.1177/073428299901700307>

Luengo-Martínez, C., y Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>

Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). *Rotación de personal y clima organizacional en la*

- empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381.
- Medina, A. (2021). Relación entre factores psicosociales y el clima laboral en los integrantes de una orquesta sinfónica del Perú. *Revista Educación y Sociedad*, 2(4), 58-68. <https://doi.org/10.53940/reys.v2i4.75>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98 - 104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Naiemah, S, Beng, T., Isa, E., y Radzi, W. (2021). The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2339, No. 1). AIP Publishing. <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- OIT (1984) "Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención" Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.
- Organización de las Naciones Unidas (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe (2305-0276[ISSN]). https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_906617/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908148.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=

- Organización Mundial de la Salud (mayo del 2019). *Salud Mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Paredes Tenepaguay, G. P. (2023). *Análisis de la relación entre inflación y desempleo mediante la curva de Phillips y la política monetaria aplicada en el Ecuador, en el periodo 2001-2021* (Bachelor's thesis).
- Pérez, A. B. I. M., Moreno, M. P., & Beltran, C. A. (2002). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México. *Investigación en Salud*, 4(2), 0.
- Piantini, A. R. C., Herrera, N. L. R., & Elizondo, M. T. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto: revista de la Facultad de Arquitectura Universidad Autónoma de Nuevo León*, (5), 83-91.
- Quispe, M., Gómez, X., y García, A. (2023). Condiciones de trabajo y rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua. *Rev. Horizonte Empresarial*. Julio - diciembre 2023. Vol. 10 / N.º 2, pp. 58-72. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2664>
- Razali, NM y Wah, YB (2011). Comparaciones de potencia de las pruebas de shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors y anderson-darling. *Revista de análisis y modelado estadístico* , 2 (1), 21-33.
- Riesgos psicosociales* | ISTAS. (s. f.). <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141.
- Sánchez, P. (2020). Análisis de factores que influyen en la rotación de personal de la empresa Engineer Solution, Talara–2019 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55573>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.

Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (s. f.). <https://www.bls.gov/>

Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior research methods*, 51, 409-428.

Anexo 1. Matriz de Consistencia

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECIFICAS	
Correlacional	¿Cuál es la relación entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?	¿Cuál es la relación de rotación laboral y la dimensión exigencias psicológicas en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?	Determinar la relación entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023	Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión exigencias psicológicas en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023	H1: Existe relación significativa entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	H2: Existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión exigencias psicológicas en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión exigencias psicológicas en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	Tipo: Básica. Diseño: No experimental, transversal, correlacional. Enfoque: Cuantitativo.
		¿Cuál es la relación de rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en trabajadores de la empresa de	Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en trabajadores de la empresa de	Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en trabajadores de la empresa de		H3: Existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	

		saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023	factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	
		¿Cuál es la relación de rotación laboral y la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023		H4: Existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	
		¿Cuál es la relación de rotación laboral y la dimensión		Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión		H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. 2022	
						H5: Existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión compensaciones en	

		compensaciones en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		compensaciones en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023		trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión compensaciones en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.
		¿Cuál es la relación de rotación laboral y la dimensión doble presencia en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		Determinar la relación entre rotación laboral y la dimensión doble presencia en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		H6: Existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión doble presencia en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre rotación laboral y la dimensión doble presencia en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023
		¿Cuál es la relación de factores psicosociales y		Determinar la relación entre factores psicosociales y		H7: Existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión compromiso en trabajadores

		la dimensión compromiso en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		la dimensión compromiso en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023		de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión compromiso en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.
		¿Cuál es la relación de factores psicosociales y la dimensión autoconfianza en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		Determinar la relación entre factores psicosociales y la dimensión autoconfianza en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023		H8: Existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión autoconfianza en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023. H0: No existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión autoconfianza en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.
		¿Cuál es la relación de factores psicosociales y		Determinar la relación entre factores psicosociales y		H9: Existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión seguridad del trabajador en

		la dimensión seguridad del trabajador en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023?		la dimensión seguridad del trabajador en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023		trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima - Callao, 2023.	
		¿Cuál es el nivel de rotación laboral en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023?		Determinar el nivel de rotación laboral en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023			
		¿Cuál es el nivel de factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023?		Determinar el nivel de factores psicosociales en trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental en Lima – Callao, 2023			

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Escala
Rotación de personal	Kaneko (2013) La rotación voluntaria temprana de la personalidad propensa al trabajo se caracteriza por la dificultad para mantener las promesas, la inseguridad y la escasa confianza en la propia capacidad para asumir tareas desafiantes. La propensión a la rotación voluntaria temprana aumenta a medida que disminuyen los niveles de compromiso, seguridad y confianza en uno mismo. Esta idea sirve de base para los tres elementos.	La medida del inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral temprana IPTR, 2020. Dicho cuestionario consta de 30 ítems donde se tiene en cuenta a sus indicadores.	Compromiso	Kaneko (2013) la define como la capacidad para cumplir los compromisos, deberes, responsabilidades o promesas realizados.	Confianza Responsabilidad	1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28	Es de tipo Likert del 1 al 5. Siendo: 1) Rara vez o nunca; 2) Pocas veces; 3) A veces; 4) Muchas veces; 5) Con mucha frecuencia o siempre
			Seguridad	Kaneko (2013) lo señala como la capacidad para tomar decisiones firmes sin vacilar ni cambiar de opinión continuamente.	Decisión	3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30	
			Autoconfianza	Kaneko (2013) menciona que es seguridad en la propia capacidad para completar una tarea difícil y exigente.	Manejo de problemas Sentimiento de derrota	2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29	

<p>Los factores psicosociales que afectan en el trabajo consisten en la interacción entre el ambiente, el trabajo, las condiciones organizacionales y la satisfacción laboral, por un lado, y las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del empleado fuera del trabajo, por el otro. Incluye percepciones y experiencias que pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción laboral (OIT /OMS. 1984)</p>	<p>El puntaje del cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO-ISTAS21, este cuestionario consta de 20 preguntas en cual abarca todos sus indicadores, este cuestionario fue aplicado a todos los colaboradores.</p>	<p>Exigencias psicológicas en el trabajo</p>	<p>ISTAS (2004) menciona que estas exigencias son aquellas que repercuten en nuestras emociones, sobre todo cuando necesitan de nuestra capacidad para comprender las circunstancias de otros que comparten nuestras emociones y sentimientos y a los que podemos extender empatía y comprensión.</p>	<p>Tranquilidad Desgaste emocional</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p>	<p>Es de tipo Likert del 1 al 5. Siendo: 0) Siempre; 1) La mayoría de las veces; 2) Algunas veces; 3) Solo unas pocas veces; 4) Nunca</p>
		<p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p>	<p>ISTAS (2004) redacta que el trabajo activo facilita un mayor aprendizaje, la creación de una mayor variedad de mecanismos de afrontamiento y la interacción social.</p>	<p>Aprendizajes nuevos</p>	<p>6, 7, 8, 9, 10</p>	
		<p>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p>	<p>ISTAS (2004) comenta que la calidad y cantidad de trabajo depende mucho de cuánto podemos confiar en nuestros compañeros, compañeras y superiores para que nos ayuden a terminar el trabajo.</p>	<p>Resuelve problemas Ayuda y apoyo</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15</p>	

Compensaciones	<p>ISTAS (2004) define las recompensas laborales como el salario, la estima y el control del estatus. La estabilidad laboral, los cambios inoportunos, la falta de oportunidades de ascenso y la incoherencia de estatus</p>	Preocupación Reconocimiento	16, 17, 18
Doble presencia	<p>ISTAS (2004) también llamada "doble jornada" porque las demandas de ambos trabajos (familiar, productivo y doméstico) se asumen diariamente de forma sincrónica (ambas demandas coexisten simultáneamente).</p> <hr/>	Exigencias domesticas	19, 20

Anexo 3. Autorización de uso del instrumento

The screenshot shows the website for CoPsoQ-istas21, version 2. The header includes the 'istas' logo, a search bar, and navigation icons. A main navigation bar contains links for 'Quiénes Somos', 'Versión Media', 'Versión Corta', 'Recursos', and 'Dudas Frecuentes'. A sidebar on the left features a 'CoPsoQ-istas21 versión 2' graphic, a list of links (¿Qué es ISTAS?, ¿Qué es el CoPsoQ?, ¿Qué es el CoPsoQ-istas21?, Contactar con nosotros), a 'VÍDEO TUTORIAL Metodología CoPsoQ-ISTAS 21' section, and links for 'Condiciones de acceso y utilización' and 'Política de privacidad'. The main content area is titled '¿Quiénes somos?' and contains the following text:

¿Qué es el CoPsoQ-istas21?

Es la versión española del COPSOQ. La primera versión se realizó en el 2003, la 1.5 en el 2010 y la 2 en 2014.

Es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, basadas en su utilización para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, en la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento.

En esta web encontrarás toda la información acerca del CoPsoQ-istas21: la **Versión media** (para evaluar empresas de 25 o más trabajadores/as), la **Versión corta** (para autoevaluación o para evaluar empresas de menos de 25 trabajadores/as).

La Generalitat de Catalunya recomienda la utilización del CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y ha traducido al catalán el cuestionario y el conjunto de instrumentos. El método en catalán se denomina PSQCAT21 COPSOQ.

The footer includes technical specifications (HTML 1.0, CSS) and the website developer information: 'Desarrollo web: XIP multimedia'.

Anexo 4. Autorización de uso del instrumento por parte del Autor



Erika Ramírez Cumpa <erikaramirezcuppa@gmail.com>
para psickaneko@gmail.com ▾

mar, 10 oct, 18:48 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches, un gusto me presento le habla Erika Victoria Ramirez Cumpa hoy en día Bachiller en psicología, para poder alcanzar y lograr mi objetivo de lograr el grado de Licenciatura en Psicología estoy realizando una tesis y como parte de este me gustaria utilizar su Cuestionario IPTR como instrumento, para eso necesito su autorización.
Agradezco de antemano.



Juan Kaneko <psickaneko@gmail.com>
para mí ▾

mié, 11 oct, 10:32 ☆ ↶ ⋮

Estimada Erika, envío la prueba SÓLO para fines de investigación. Al finalizar tu tesis, agradeceré enviar la base de datos en excel y la tesis en formato word.
Saludos cordiales,
Juan Kaneko

2 archivos adjuntos • Analizado por Gmail ⓘ



Anexo 5. Carta de autorización por parte de la empresa



CLAUSULA DE SOLICITUD

En Lima, 23 de Febrero de 2024

Buenas tardes estimado Sr. Robles Zapata Francisco Antonio, es un agrado dirigirnos a usted mediante la presente, con el objetivo de manifestarle nuestro deseo de realizar la investigación para el proyecto de tesis "Relación entre rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental Lima – Callao".

Nosotros, Ramirez Cumpa Erika Victoria, identificada con DNI N°71525084 y Talledo Candela Miguel Angel, identificado con DNI N°74695864, estudiantes de la universidad César Vallejo y en calidad de investigadores; procuramos realizar los debidos procedimientos de evaluación e investigación bajo su conocimiento y autorización, con el compromiso de manifestarle los debidos resultados y presentarle diferentes recomendaciones para una mejora en la dinámica sobre el manejo del equipo de trabajo, en los diferentes ambientes laborales de su distinguida empresa.


FRANCISCO ANTONIO ROBLES ZAPATA
GERENTE GENERAL
SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.

FIRMA: _____

Anexo 6. Modelo de consentimiento informado

ROTACION LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES

Estimado(a) participante.

La presente investigación es realizada por Erika Ramirez Y Miguel Talledo de la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de este estudio es determinar la relación entre rotacion laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental, en el año 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas relacionadas a la variable de este estudio. La participacion es estrictamente voluntaria. La informacion que se recoga será confidencial y no se usará para ningun otro proposito fuera de los de esta investigacion.

De tener preguntas sobre su participacion en este estudio, puede contactar a Erika Ramirez y Miguel Talledo a los correos electrónicos erikaramirezcomp@gmail.com y fulano401@gmail.com respectivamente.

Desde ya le agradecemos su participación.

Usted ¿acepta participar en el presente estudio? *

Sí

No

Anexo 7. Instrumento para medir Tendencia a la rotación laboral

IPRL

Nombre: _____ Sexo: M F

Nivel de Instrucción: _____ Edad: _____

Cargo al que postula: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

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

Rara Vez o Nunca.

Pocas Veces.

Algunas Veces.

Muchas Veces.

Muy frecuentemente o Siempre

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

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

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

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

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

N		Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	Mis amigos confían en que culminaré aquello que he prometido realizar					
2	Me doy por vencido frente a los problemas					

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

Anexo 8. Instrumentos para medir factores psicosociales

Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I. SECCIÓN GENERAL DE DATOS DEMOGRÁFICOS Y LABORALES

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Más de 55 años

3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

4. ¿En qué ocupación /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.)

5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

II. SECCIÓN ESPECÍFICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					

5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo 9. Base de datos

C.I.	Sexo	Edad	Grado de Instrucción	Cargo que desempeña	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	Si	2	3	2	Operario de limpieza	4	5	1	4	3	1	3	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5	5	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2				
2	Si	2	2	1	Operario de limpieza	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	0	4	4	4	4	1	1	0	1	0	1	4	1	0	1	3	4	1	4	3				
3	Si	1	1	3	Estudiante	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	5	1	0	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	0	2	3	2	2			
4	Si	1	1	2	Operaria de limpieza	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	0	1	3			
5	Si	2	3	2	Operario de limpieza	2	3	2	3	2	5	2	3	2	4	3	2	1	3	1	2	3	4	4	2	2	4	1	3	5	3	5	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3			
6	Si	2	1	1	Operario	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	4	1	1	2	2	2		
7	Si	2	1	3	Practicante pre profesio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	0	1	0	0	4	0	3	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	2	1			
8	Si	1	1	3	Operario de limpieza	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	4	2	2	5	0	4	4	4	0	0	0	2	1	3	1	1	1	4	3	0	3	3	
9	Si	2	1	3	Supervisor	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
10	Si	2	1	2	Operario de limpieza	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	4	2	1	1	2	2	5	1	1	3	0	3	2	3	4	2	3	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	0	2
11	Si	2	2	2	Operario de limpieza	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	Si	2	4	2	Operario de limpieza	3	1	3	5	3	1	3	5	3	1	4	3	5	2	3	5	4	3	1	3	2	2	4	5	3	1	2	3	5	5	0	3	3	4	2	0	1	2	0	2	0	3	1	2	1	4	2	0	3	2			
13	Si	1	1	2	Operario de limpieza	3	1	2	4	1	3	1	4	3	1	4	3	5	2	3	5	4	3	2	3	1	3	5	4	3	1	2	3	5	3	0	3	2	4	3	2	1	1	2	0	1	2	0	1	1	2	4	2	4	3			
14	Si	1	1	2	Operario de limpieza	3	1	2	3	2	3	2	5	3	1	4	3	4	2	3	4	3	1	3	5	3	1	4	3	1	2	3	5	5	4	0	3	2	2	3	1	0	1	2	0	1	2	2	1	1	2	2	0	3	2			
15	Si	1	1	2	Operario de limpieza	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	4	3	5	1	3	3	5	2	2	4	2	3	5	3	1	3	3	5	4	0	3	4	4	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	
16	Si	1	4	2	Operario de limpieza	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2		
17	Si	1	1	2	Operario de limpieza	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	0	1	2	3	3	1	2	4	2	1	2	4			
18	Si	2	1	2	Operario de limpieza	5	2	3	4	2	2	3	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2	2	3	5	3	4	4	3	2	1	3	4	3	1	3	2	4	2	1	0	3	1	2	1	2	0	3	1	2	3	1	2	3	1	2	4	
19	Si	2	2	4	Operario de limpieza	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	1	2	0	2	3	1	2	1	2	0	3	2	1	2	3				
20	Si	1	2	2	Operaria de limpieza	1	4	2	3	4	3	4	4	2	1	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	0	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	0	2	4	2	3	2	2				
21	Si	2	3	4	Operario de limpieza	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3			
22	Si	1	3	2	Operario de limpieza	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2			
23	Si	2	3	4	Operario de limpieza	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	4	1	2	3			
24	Si	1	2	2	Operario de limpieza	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	4	2	3	3	2			
25	Si	1	2	2	Operario de limpieza	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	0	3	3				
26	Si	2	1	2	Operario de limpieza	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
27	Si	2	1	2	Operario de limpieza	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	0	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	
28	Si	2	2	2	Operario de limpieza	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	1	3	2	2	3	0	1	3	2	3	0	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	
29	Si	2	1	2	Operario de limpieza	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2
30	Si	2	2	2	Operario de limpieza	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3		
31	Si	2	3	4	Operario de limpieza	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2		
32	Si	1	1	2	Operario de limpieza	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	
33	Si	1	2	2	Operario de limpieza	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
34	Si	2	2	2	Operario de limpieza	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	1	1	2	0	2	1	3	1	2	0	2	1	2	0	3	2	1	2				

Anexo 10. Entrevista a los colaboradores

Entrevistado N° 1

1. Compromiso:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu sentido de compromiso con el trabajo? ¿Qué factores consideras importantes para mantener esa conexión emocional con tu trabajo actual?

Al inicio no consideraba el trabajo algo serio, no es algo a lo que yo me dedicaba antes de entrar a la empresa, pero con el tiempo y tener los beneficios que necesitaba me siento obligada a retribuir lo que mis supervisores me apoyan.

2. Autoconfianza:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha cambiado tu autoconfianza en el ámbito laboral? ¿Puedes identificar experiencias específicas que hayan fortalecido tu confianza en tus habilidades profesionales?

Cuando los encargados del turno reconocen mi trabajo mediante el apoyo que nos facilitan, siento que puedo dar más de mi parte para rendir a la empresa

3. Seguridad del Trabajador:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha impactado la estabilidad laboral en tu elección de permanecer en una organización? ¿Qué medidas considera importantes para mantener la seguridad en el trabajo?

Considero que lo más importante para mi seguridad es que mis beneficios me sean brindados completos sin atrasos, he tenido malas experiencias en otros trabajos por eso precisamente.

4. Variable General (Rotación de Personal):

¿Cómo percibes la relación entre los factores de compromiso, autoconfianza y seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay alguna dimensión que considere más influyente en tu retención en la organización?

Creo que cada uno conlleva al otro, si me veo comprometido con mi trabajo eso me será retribuido, lo cual me dará confianza en que mientras más me esfuerzo mejores serán mis beneficios, siendo al final mi seguridad la que desarrollo en ti trabajo mientras cumplo mis labores

1. Exigencias Psicológicas:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu capacidad para enfrentar las exigencias psicológicas del trabajo? ¿Puedes identificar momentos específicos en los que has desarrollado habilidades para manejar la presión laboral?

Hay cosas a las que uno se acostumbra luego de haber trabajado por varios años, así como también poco a poco aprendemos a ser más rápidos con nuestras labores por lo que las llamadas de atención se vuelven menos repetitivas.

2. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

A lo largo de tu trayectoria laboral, ¿cómo has experimentado el desarrollo de habilidades y la participación activa en tus responsabilidades? ¿Cómo ha influido esto en tu crecimiento profesional y personal?

A lo largo de estos tiempos he aprendido algunas técnicas para realizar mis labores de limpieza de manera más rápida y eficiente, nunca he recibido ninguna observación al respecto, diría que la práctica constante y diaria te enseña a ser mejor en lo que haces

3. Apoyo Social en la Empresa:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha variado el nivel de apoyo social que has experimentado en diferentes entornos laborales? ¿Puedes identificar situaciones en las que el apoyo social fue especialmente crucial para superar los desafíos?

Cuando me he sentido mal por problemas familiar en ocasiones mis jefes me han dado el día libre para poder solucionar mis asuntos, ya luego recompensaba mis horas

4. Calidad de Liderazgo:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado diferentes estilos de liderazgo? ¿Puedes identificar líderes que hayan tenido un impacto significativo en tu desarrollo profesional?

Pocos jefes han sabido ser líderes, muchos únicamente nos mangonean sin

importarles si cada uno concluyó su área o no, pero cuando llegaba un buen líder y compañero podíamos desenvolvernos mejor. Yo no podría dirigir un equipo de trabajo.

5. Compensaciones:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado la evolución de las compensaciones y su impacto en tu dedicación al trabajo? ¿Puedes señalar momentos en los que las compensaciones hayan sido especialmente relevantes para ti?

Cuando por fechas importantes nos dieron bonificaciones, pues hay fechas que cuando debemos ser más activos y proactivos somos recompensados por trabajar más allá de nuestra hora de trabajo.

6. Doble Presencia:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has gestionado la doble presencia y las demandas tanto laborales como personales? ¿Existen estrategias específicas que hayas desarrollado para mantener este equilibrio?

Tanto en casa como en el trabajo tengo que exigirme a mí misma más allá de mis fuerzas, pues yo soy el soporte de mis hijos y el soporte de mis compañeros de trabajo así que no puedo sentirme débil por ningún motivo.

7. Variables Generales (Factores Psicosociales):

¿Cómo crees que la combinación de exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y la gestión de la doble presencia impactan en tu satisfacción general en el trabajo y tu deseo de permanecer en la organización?

En el trabajo me puedo sentir cómoda cuando soy bien recompensada, eso me lleva a exigirme más para recibir más, de esta forma no solo me siento bien conmigo misma por cumplir en el trabajo sino también en casa con mis hijos que son mi más grande motivación.

Entrevistado N° 2

1. Compromiso:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu sentido de compromiso con el trabajo? ¿Qué factores consideras importantes para mantener esa conexión emocional con tu trabajo actual?

Siempre he considerado mi trabajo de manera seria, sobre todo porque con ello sustenté mis estudios, yo en realidad busco trabajar como administrador cuando tenga la oportunidad.

2. Autoconfianza:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha cambiado tu autoconfianza en el ámbito laboral? ¿Puedes identificar experiencias específicas que hayan fortalecido tu confianza en tus habilidades profesionales?

He tenido confianza en lo que hago desde que empecé mi primer trabajo porque soy consciente de lo que soy capaz, espero mejorar en todo lo que hago.

3. Seguridad del Trabajador:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha impactado la estabilidad laboral en tu elección de permanecer en una organización? ¿Qué medidas considera importantes para mantener la seguridad en el trabajo?

Creo que lo que le da más seguridad a cualquier persona es saber que le cumplen, sus beneficios y sus pagos puntuales.

4. Variable General (Rotación de Personal):

¿Cómo percibes la relación entre los factores de compromiso, autoconfianza y seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay alguna dimensión que considere más influyente en tu retención en la organización?

Creo que el factor más importante para mí es la autoconfianza y se apoya tanto de mi seguridad como mi compromiso, porque si no tengo confianza en lo que hago y lo que los supervisores conocen de mi trabajo, no podría continuar laborando en ningún ámbito.

1. Exigencias Psicológicas:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu capacidad para enfrentar las exigencias psicológicas del trabajo? ¿Puedes identificar momentos específicos en los que has desarrollado habilidades para manejar la presión laboral?

Si bien es cierto hay presión cuando tenemos que realizar las labores, pero es parte del oficio. La presión va para todos, seas responsable o no a todos nos tiene que caer una parte de la exigencia.

2. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

A lo largo de tu trayectoria laboral, ¿cómo has experimentado el desarrollo de habilidades y la participación activa en tus responsabilidades? ¿Cómo ha influido esto en tu crecimiento profesional y personal?

Cuando haces algo a diario, poco a poco te vas dando cuenta de cómo realizar esa función de manera más rápida y eficiente, aunque algunos compañeros no desarrollan esas mismas habilidades.

3. Apoyo Social en la Empresa:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha variado el nivel de apoyo social que has experimentado en diferentes entornos laborales? ¿Puedes identificar situaciones en las que el apoyo social fue especialmente crucial para superar los desafíos?

Tengo la suerte de haber tenido buenos ambientes laborales, en casa tengo la tranquilidad que puedo proporcionar a los miembros de mi familia lo que necesitan, por eso me apego a mi trabajo y ellos me apoyan.

4. Calidad de Liderazgo:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado diferentes estilos de liderazgo? ¿Puedes identificar líderes que hayan tenido un impacto significativo en tu desarrollo profesional?

Yo me considero un líder en el equipo, al momento de conocer algún compañero con las mismas habilidades, compartimos ideas para distribuir nuestras funciones, el dialogo es muy importante.

5. Compensaciones:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado la evolución de las compensaciones y su impacto en tu dedicación al trabajo? ¿Puedes señalar momentos en los que las compensaciones hayan sido especialmente relevantes para ti?

Pues mientras más dedicado soy con el trabajo, mejores beneficios he recibido, pero creo que eso depende de cuánto tiempo tienes en la empresa, algunos compañeros llevan mucho tiempo esperando buenas compensaciones, pero apenas llevan poco tiempo en la empresa.

6. Doble Presencia:

Pregunta para participantes de 36 a 50 años:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has gestionado la doble presencia y las demandas tanto laborales como personales? ¿Existen estrategias específicas que hayas desarrollado para mantener este equilibrio?

Siempre he sabido separar mi trabajo de mis problemas personales, aunque todos tenemos un límite como dicen, espero jamás llegar a mi límite como para desistir de mi trabajo.

7. Variables Generales (Factores Psicosociales):

¿Cómo crees que la combinación de exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y la gestión de la doble presencia impactan en tu satisfacción general en el trabajo y tu deseo de permanecer en la organización?

Mi estabilidad va de acorde a cómo voy avanzando mi trabajo, si algo estoy dejando pendiente me fastidia, mis labores de limpieza las he realizado cada vez más rápido así que creo que la experiencia hace al maestro.

Entrevistado N° 3

1. Compromiso:

¿Cómo describirías tu nivel de conexión emocional y compromiso con tu trabajo actual? ¿Qué aspectos específicos te motivan a permanecer en tu puesto?

Realmente mientras estoy estudiando, prefiero mantener mi trabajo lo más serio posible y quedarme hasta haber concluido

2. Autoconfianza:

¿Cómo percibes tu capacidad para afrontar desafíos y asumir responsabilidades en tu puesto actual? ¿De qué manera este sentido de autoconfianza influye en tu retención en la organización?

Siempre considero estar preparado para cualquier encomienda que los jefes nos den, eso genera confianza entre nosotros.

3. Seguridad del Trabajador:

¿Cómo influye la percepción de seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay aspectos específicos que te brindan un mayor sentido de seguridad en el trabajo?

Mientras reciba mis beneficios puntualmente yo estaré tranquilo y seguro aquí en la empresa, creo que es lo que genera fidelidad con los trabajadores

4. Variable General (Rotación de Personal):

¿Cómo percibes la relación entre los factores de compromiso, autoconfianza y seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay alguna dimensión que considere más influyente en tu retención en la organización?

Podría decir que lo percibo a través de las facilidades que nos dan nuestros jefes con alguna oportunidad de descanso o bonos, porque alguien en quien no tienes confianza y seguridad no le brindarías esas facilidades.

1. Exigencias Psicológicas:

¿Cómo percibes las demandas psicológicas de tu trabajo actual y cómo impactan en tu bienestar emocional? ¿Hay estrategias que utilizas para gestionar el estrés asociado a estas demandas?

En cualquier trabajo creo que hay presión, es cuestión del trabajador adaptarse a ello. Por mi parte me organizo bien para no estar preocupado durante mis labores.

2. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

¿Cómo percibes la oportunidad de participar activamente en tu trabajo y desarrollar nuevas habilidades? ¿De qué manera estas oportunidades afectan tu satisfacción laboral y tu compromiso con la organización?

Todos somos un equipo, nos repartimos funciones de acuerdo a quien puede realizarla de mejor manera, aunque nunca falta aquel compañero que atrasa al resto, o el compañero que se nota tiene preferencias por el supervisor.

3. Apoyo Social en la Empresa:

¿Cómo valoras el apoyo social que recibes dentro de la empresa? ¿En qué medida crees que este apoyo contribuye a tu bienestar y desempeño laboral?

Tenemos reuniones cada cierto periodo de tiempo donde reconocen nuestros esfuerzos, pero no siempre siento que aprecien a los que verdaderamente trabajan correctamente. A mí pocas veces me han reconocido mi trabajo.

4. Calidad de Liderazgo:

¿Cómo evalúa la calidad del liderazgo en tu entorno laboral actual y de qué manera afecta tu motivación y compromiso en el trabajo?

Los líderes suelen equivocarse al momento de llamar la atención, en ocasiones he contestado mi teléfono por alguna emergencia, pero ya ellos generalizan que siempre estoy con el teléfono. A veces no tienen control de quienes les faltan el respeto.

5. Compensaciones:

¿Cómo percibes la equidad en las compensaciones que recibes por tu trabajo en comparación con tus colegas? ¿En qué medida estas compensaciones impactan en tu satisfacción laboral y motivación?

Creo que todos recibimos lo que merecemos, pues quienes no cumplen, llegan tarde o faltan reciben amonestación. Cuando cumples hasta bonos nos pueden dar.

6. Doble Presencia:

¿Cómo manejas la doble presencia, es decir, las demandas de tu vida laboral y personal? ¿Qué medidas adoptas para equilibrar ambas áreas y cómo afecta esto tu retención en la organización?

A veces me es complicado separar mi vida personal de mi vida laboral, porque ni bien salgo del trabajo, me toca ir a clases, al llegar a casa por la noche aún tengo cosas que hacer de la universidad, por lo que no tengo tiempo para un respiro, la única forma de relajarme es con música que acompaño mis ratos por la noche.

7. Variables Generales (Factores Psicosociales):

¿Cómo crees que la combinación de exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y la gestión de la doble presencia impactan en tu satisfacción general en el trabajo y tu deseo de permanecer en la organización?

Estoy satisfecho con mi vida laboral, a veces me dan ganas de dejarlo todo, pero pienso en mi futuro, lo cual es el factor que muchas veces me hace replantear las cosas y mejorar cada aspecto de mi vida.

Entrevistado N° 4

1. Compromiso:

¿Cómo describirías tu nivel de conexión emocional y compromiso con tu trabajo actual? ¿Qué aspectos específicos te motivan a permanecer en tu puesto?

No me siento realmente comprometido con las labores, pero las necesidades nos llevan a aceptar trabajos complicados para salir adelante.

2. Autoconfianza:

¿Cómo percibes tu capacidad para afrontar desafíos y asumir responsabilidades en tu puesto actual? ¿De qué manera este sentido de autoconfianza influye en tu retención en la organización?

Siempre he sabido cómo afrontar mis problemas y la presión de las personas a mi alrededor, pero durante mis labores reconozco que pierdo la paciencia con facilidad.

3. Seguridad del Trabajador:

¿Cómo influye la percepción de seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay aspectos específicos que te brindan un mayor sentido de seguridad en el trabajo?

Nadie es indispensable en ningún trabajo, por lo que soy consciente que en cualquier momento podría salir de este puesto, nunca he sentido seguridad por ninguna empresa.

4. Variable General (Rotación de Personal):

¿Cómo percibes la relación entre los factores de compromiso, autoconfianza y seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay alguna dimensión que considere más influyente en tu retención en la organización?

Compromiso he sentido cuando es segura la promesa de una bonificación de beneficios o alguna compensación. Si tenemos esas facilidades en ocasiones reiteradas.

1. Exigencias Psicológicas:

¿Cómo percibes las demandas psicológicas de tu trabajo actual y cómo impactan en tu bienestar emocional? ¿Hay estrategias que utiliza para gestionar el estrés asociado a estas demandas?

Trato de manejar la presión teniendo en cuenta que de igual manera u otra voy a concluir con mi trabajo, así que lo haga rápido o no realmente no importa, pero no quiere decir que voy a descuidarme.

2. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

¿Cómo percibes la oportunidad de participar activamente en tu trabajo y desarrollar nuevas habilidades? ¿De qué manera estas oportunidades afectan tu satisfacción laboral y tu compromiso con la organización?

No puedo quejarme de mis compañeros, me enseñan y explican exactamente como hacer algunas cosas que no comprendo y así puedo sentirme parte del equipo, pero en otras ocasiones cuando uno está de mal humor simplemente no se le puede ni hablar no quieren ayudar.

3. Apoyo Social en la Empresa:

¿Cómo valoras el apoyo social que recibes dentro de la empresa? ¿En qué medida crees que este apoyo contribuye a tu bienestar y desempeño laboral?

La empresa nos brinda los pagos puntuales, al inicio no entendí por qué demoraba tanto, si me hizo sentir frustrado en su momento pues pensé las cosas no las estaba haciendo bien y por eso no me consideraban, pero luego me di cuenta que no era por eso.

4. Calidad de Liderazgo:

¿Cómo evalúa la calidad del liderazgo en tu entorno laboral actual y de qué manera afecta tu motivación y compromiso en el trabajo?

No percibo a los líderes en mi equipo de trabajo porque por lo general todos nos consideramos compañeros del mismo rango, a veces alguno toma el mando a veces lo hace otro compañero.

5. Compensaciones:

¿Cómo percibes la equidad en las compensaciones que recibes por tu trabajo en comparación con tus colegas? ¿En qué medida estas compensaciones impactan en tu satisfacción laboral y motivación?

Todos tenemos las mismas oportunidades de destacar en nuestro trabajo y ganarnos las mismas compensaciones, quien no aprovecha la oportunidad usualmente se queja por otras cosas para escudarse.

6. Doble Presencia:

¿Cómo manejas la doble presencia, es decir, las demandas de tu vida laboral y personal? ¿Qué medidas adoptas para equilibrar ambas áreas y cómo afecta esto tu retención en la organización?

Los quehaceres laborales y personales usualmente los vivo en cada lugar respectivamente, admito que cuando pierdo la cabeza puedo decir o hacer cosas de las que me arrepiento, pero trato de controlarme por los demás, mis compañeros de estudio y de trabajo. Por lo que nunca he discutido con ningún compañero o algo.

7. Variables Generales (Factores Psicosociales):

¿Cómo crees que la combinación de exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y la gestión de la doble presencia impactan en tu satisfacción general en el trabajo y tu deseo de permanecer en la organización?

He permanecido en mi trabajo porque fuera de lo pesado que es, disfruto compartir un rato con los compañeros ya sean mayores que yo tienen buena vibra, me aconsejan y siento que aprendo de ellos, me dan autoconfianza de hacer mis cosas tranquilo, a veces abuso de sus confianzas, pero al final del día y del mes sobre todo veo las compensaciones que me hacen sentir bien.

Entrevistado N° 5

1. Compromiso:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu sentido de compromiso con el trabajo? ¿Qué factores consideras importantes para mantener esa conexión emocional con tu trabajo actual?

Principalmente voy a trabajar de buen humor, me gusta sentirme bien que todo esté en orden y cuando mis jefes reconocen mi esfuerzo.

2. Autoconfianza:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha cambiado tu autoconfianza en el ámbito laboral? ¿Puedes identificar experiencias específicas que hayan fortalecido tu confianza en tus habilidades profesionales?

Yo normalmente me gusta trabajar en equipo con mis compañeros, coordinar con ellos, apoyarnos mutuamente y que todo quede limpio.

3. Seguridad del Trabajador:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha impactado la estabilidad laboral en tu elección de permanecer en una organización? ¿Qué medidas considera importantes para mantener la seguridad en el trabajo?

He podido conservar mi trabajo por años en la empresa haciendo buena limpieza en edificios, ellos reconocen que soy responsable y puntual. Lo importante es tener un seguro para mi futuro con una pensión.

4. Variable General (Rotación de Personal):

¿Cómo percibes la relación entre los factores de compromiso, autoconfianza y seguridad laboral en tu decisión de permanecer en tu empleo actual? ¿Hay alguna dimensión que considere más influyente en tu retención en la organización?

1. Exigencias Psicológicas:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha evolucionado tu capacidad para enfrentar las exigencias psicológicas del trabajo? ¿Puedes identificar momentos específicos en los que has desarrollado habilidades para manejar la presión laboral?

Como experiencia a veces las personas no tienen el cuidado cuando trabajan, no tienen la delicadeza para pedir las cosas, pero prefiero ser prudente.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

A lo largo de tu trayectoria laboral, ¿cómo has experimentado el desarrollo de habilidades y la participación activa en tus responsabilidades? ¿Cómo ha influido esto en tu crecimiento profesional y personal?

Los jefes nos orientan a hacer nuestro trabajo, hace años no había material para trabajar, ahora hay nuevos equipos de trabajo para hacerlo mejor, nos capacitan.

Apoyo Social en la Empresa:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo ha variado el nivel de apoyo social que has experimentado en diferentes entornos laborales? ¿Puedes identificar situaciones en las que el apoyo social fue especialmente crucial para superar los desafíos?

Siempre he trabajado tranquila, no he tenido problemas con las personas a mi alrededor ni me he sentido afectada

Calidad de Liderazgo:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado diferentes estilos de liderazgo? ¿Puedes identificar líderes que hayan tenido un impacto significativo en tu desarrollo profesional?

Compensaciones:

A lo largo de tu carrera, ¿cómo has experimentado la evolución de las compensaciones y su impacto en tu dedicación al trabajo? ¿Puedes señalar momentos en los que las compensaciones hayan sido especialmente relevantes para ti?

Yo soy responsable, por eso espero tener mis beneficios completos al final de cada jornada, un seguro para mi futuro.

7. Variables Generales (Factores Psicosociales):

¿Cómo crees que la combinación de exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y la gestión de la doble presencia impactan en tu satisfacción general en el trabajo y tu deseo de permanecer en la organización?

Lo básico en uno mismo creo que la responsabilidad y cumplir con cada cosa que me asignan, eso beneficia tanto a la empresa para como consecuencia me vea beneficiada yo también.

Anexo 11 Prueba Piloto

Tabla 1

Análisis factorial confirmatorio de IPTR Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana

Índice	Modelo original de 30 ítems	Valores aceptables	Autor
χ^2/gf	1.82	< 3 óptimo	(Iacobucci, 2010)
CFI	.633	> .90 buen ajuste	(Bonnet y Bentler, 1980)
TLI	.603	> .80 aceptable	(Yang y Xia, 2019)
SRMR	.113	< .05 buen ajuste	(Manzano, 2017)
RMSE	.0807	< .05 buen ajuste	(Lai, 2020)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Análisis de Fiabilidad según alfa de Cronbach para rotación laboral y sus dimensiones

	α Alfa de Cronbach	ω Omega de McDonald	Valor aceptable	Autor
Rotación de personal	0.711	0.744	Si	(Katz, 2006)
Compromiso	0.686	0.719	Si	(Katz, 2006)
Autoconfianza	0.549	0.613	No	(Katz, 2006)
Seguridad	0.481	0.553	No	(Katz, 2006)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Análisis factorial confirmatorio de Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Índice	Modelo original de 20 ítems	Valores aceptables	Autor
χ^2/df	1.19	< 3 óptimo	(Iacobucci, 2010)
CFI	.814	> .90 buen ajuste	(Bonnet y Bentler, 1980)
TLI	.779	> .80 aceptable	(Yang y Xia, 2019)
SRMR	.0733	< .05 buen ajuste	(Manzano, 2017)
RMSE	.0483	< .05 buen ajuste	(Lai, 2020)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Análisis de fiabilidad según alfa de cronbach para factores psicosociales y sus dimensiones

	α Alfa de Cronbach	ω Omega de McDonald	Valor aceptable	Autor
Factores psicosociales	0.335	0.403	Si	(Katz, 2006)
Exigencias psicológicas	0.0975	0.0895	Si	(Katz, 2006)
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.428	0.450	Si	(Katz, 2006)
Apoyo social en la empresa	0.326	0.382	No	(Katz, 2006)
Compensaciones	0.0706	0.374	No	(Katz, 2006)
Doble presencia	0.0374	0.0374	No	(Katz, 2006)

Anexo 12. Resultados del reporte de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=2431963632&u=1088032488&lang=es&ro=103

feedback studio MIGUEL ANGEL TALLEDO CANDELA Relación entre tendencia a la rotación laboral y factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento amb... /100 1 de 29

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre **tendencia a la rotación laboral** y factores psicosociales en trabajadores de una empresa de saneamiento ambiental Lima – Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en psicología

AUTORES:
Ramirez Cumpa, Erika Victoria (orcid.org/0009-0009-8304-0932)
Talledo Candela, Miguel Angel (orcid.org/0009-0004-1039-0724)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	hdl.handle.net Fuente de internet	4 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
5	runas.religacion.com Fuente de internet	<1 % >
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de internet	<1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
8	repositorio.utelesup.ed... Fuente de internet	<1 % >
9	www.researchgate.net Fuente de internet	<1 % >
10	riuma.uma.es Fuente de internet	<1 % >
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de internet	<1 % >

Página: 1 de 34 Número de palabras: 9299 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 08:32 14/08/2024