



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción
laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac,
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Mori Villanueva, Sheydi Lisset (ORCID: 0000-0003-2485-1232)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedicada a mis padres y hermanas, por recordarme frecuentemente que aún nos falta mucho camino por recorrer juntos en unión y amor a Dios

AGRADECIMIENTO

A los docentes, por su contribución y aporte a mi formación profesional.

A los comandantes, por su vocación de servicio y apoyo para lograr el desarrollo de esta investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de normalidad de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral.	20
Tabla 2	Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral.	21
Tabla 3	Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral.	22
Tabla 4	Correlación entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.	23
Tabla 5	Prueba de normalidad por grupos para las puntuaciones de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.	24
Tabla 6	Diferencias de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, tiempo de servicio y grado de instrucción.	25
Tabla 7	Prueba de normalidad por grupos para las puntuaciones de satisfacción laboral	26
Tabla 8	Diferencias en la satisfacción laboral, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio.	27
Tabla 9	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	28
Tabla 10	Niveles de Satisfacción Laboral.	29
Tabla 11	Validez de contenido del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.	55
Tabla 12	Análisis descriptivos de los ítems del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	56
Tabla 13	Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach y omega del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.	57

Tabla 14	Confiabilidad del alfa de Cronbach y Omega del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria por componentes	58
Tabla 15	Percentiles del inventario de personalidad con tendencia la rotación voluntaria	58
Tabla 16	Validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral – SL ARG	59
Tabla 17	Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de satisfacción laboral SL-ARG	60
Tabla 18	Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach y Omega de la escala de satisfacción laboral	61
Tabla 19	Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega de la escala de satisfacción Laboral por factores	62
Tabla 20	Percentiles del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	62

Índice de Figuras

	Pág
	.
Figura 1: Mapa de correlación de los ítems de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.	57
Figura 2: Mapa de correlación de los ítems de satisfacción laboral.	61
Figura 3: Gráfico de Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral.	68
Figura 4: Gráfico de Correlación de personalidad con tendencia a la rotación laboral y los factores de satisfacción laboral.	69
Figura 5: Gráfico de correlación entre satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral.	70
Figura 6: Gráfico de comparación de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad.	71
Figura 7: Gráfico de Comparación de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según tiempo de servicio.	71
Figura 8: Gráfico de Comparación de rasgos de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según grado de instrucción.	72
Figura 9: Gráfico de Comparación de satisfacción laboral, según edad.	72
Figura 10: Gráfico de Comparación de satisfacción laboral, según tiempo de servicio.	73
Figura 11: Gráfico de Comparación de satisfacción laboral, según grado de instrucción.	73

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad el estudio de las variables personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, la misma estuvo compuesta por una población de 104 personas cuyas edades oscilaron entre los 18 y 27 años. Los instrumentos utilizados fueron: El inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana (IPTR) de Juan José Kaneko elaborado en el año 2013 y la escala de satisfacción laboral (SL-ARG), creada por Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores y Percy Ruiz Gómez elaborada en el año 2013. Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk arrojaron una distribución normal, de modo que se utilizó el estadístico r de Pearson. De acuerdo con los resultados se halló: un nivel promedio de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con un 67.5% y un nivel regular de satisfacción laboral con un 75.9 %. Finalmente, la evaluación estadística arrojó que existe correlación inversa moderada entre las variables de estudio ($r = - 0.35$) y estadísticamente no significativa ($p > 0.05$), resultados semejantes se obtuvieron en los objetivos específicos.

Palabras clave: *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, satisfacción laboral, personal de tropa.*

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the variables of personality traits with a tendency to voluntary rotation and job satisfaction in the troop personnel of a military entity in the Rímac district, it was composed of a population of 104 people of ages ranging between 18 and 27 years old. The instruments used were: The personality inventory with a tendency to early voluntary turnover (IPTR) by Juan José Kaneko, prepared in 2013, and the job satisfaction scale (SL-ARG), created by Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores and Percy Ruiz Gómez prepared in 2013. The results of the Shapiro-Wilk test yielded a normal distribution, so the Pearson r statistic was used. According to the results, it was found: an average level of personality with a tendency to voluntary turnover with 67.5% and a regular level of job satisfaction with 75.9%. Finally, the statistical evaluation showed that there is a moderate inverse correlation between the study variables ($r = - 0.35$) and not statistically significant ($p > 0.05$), similar results were obtained in the specific objectives.

Keywords: *Personality with a tendency to voluntary turnover, job satisfaction, troop personnel.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas organizaciones, del área de recursos humanos, o del área responsable, vienen afrontando diversos problemas asociados a la selección de personal y a la rotación laboral; entendiéndose esta última como la salida voluntaria del trabajador en el puesto que se encuentra dentro de la organización (Carrillo y Santibáñez, 2011).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, Bitte (2018), hizo un estudio a la selección de personal, indica que 3 de cada 10 nuevos ingresos renunciarán en los próximos 90 días, lo cual indica un 30 % de rotación, cifra alarmante si se analiza el tiempo que conlleva integrarse al puesto como lograr el desenvolvimiento de actividades de forma eficiente. En el mismo sentido, a nivel nacional, el impacto que sufren diversas organizaciones se ve reflejado en los índices promedio de rotación laboral, debido a diferentes causas. Según Jaramillo (2020) el primer experto por parte de Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) menciona, que la crisis provocada por la pandemia arrojaría en el tercer y cuarto mes del año un 16% al 20% de la pérdida del trabajo, involucrando a la cifra como una rotación laboral normal debido al SARS- COV- II. Además, agrega que hace 4 años atrás la rotación laboral mensual era en promedio de 8 % a 10%.

Consecuentemente, Dailey (2012) manifiesta que un nivel elevado de ausentismo o rotación incrementa los costos en la organización, desde su ingreso hasta su capacitación generando hasta posibles reemplazos. Si la organización no cuenta con posibles reemplazos, se distribuirá una mayor cantidad de trabajo entre menos trabajadores, incrementando la insatisfacción del personal.

A partir de lo revelado por, Vignolo, Mancilla, Fernández y Ponce de León (2013) en un informe dirigido al servicio militar voluntario, de la Defensoría del Pueblo, se sostiene que la falta de personal en el cuartel y el abandono de 26,004 jóvenes de este servicio son problemas que deben ser investigados de acuerdo a los motivos reales por los cuales acontecen, en virtud de ser cubiertos con inmediatez. En la actualidad los reclutas obtienen un monto de 256 a 365 soles,

suma inferior al salario básico, teniendo gran dificultad de contribuir y poder apoyar a sus casas, siendo el problema económico muchas veces la causal de abandono al servicio. Así mismo, es indispensable mejorar los espacios, materiales y equipos para brindar asistencia de calidad.

Seguidamente, Basombrio y Rospigliosi (2006) mencionan que el Ejército presenta problemas en el reclutamiento de personal a causa de problemas inmobiliarios, afectando su planificación y capacidad operativa. Provenientes de una posición socioeconómica que no permite darle al Estado una participación atractiva al servicio militar. Por tanto, es necesario investigar la falta de personal, como también el abandono del servicio militar voluntario, por parte del personal de tropa, ya que en el contexto social ocasiona la pérdida de ayuda y cooperación a nivel Nacional, así lo menciona la ley del servicio militar N° 29248. Esta contribuye a enfrentar sus amenazas, desafíos, labores sociales y humanitarias donde el Estado lo demande. Una vez revisada la realidad problemática, el problema planteado fue, ¿Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, 2020?

La investigación se justifica teóricamente, ya que existen estudios que demuestran el incremento de la rotación laboral, la misma que genera altos costos y problemas para las instituciones, afectando su planificación y capacidad operativa, ocasionando también, la reducción de ayuda y cooperación por parte del personal de tropa a nivel Nacional, llegando a ser preocupante para nuestra Nación. Por otro lado, las Fuerzas Armadas deben tomar en cuenta los beneficios de la satisfacción laboral para aumentar la participación activa del personal. La evaluación de ambas variables mejorará la estabilidad e incrementará las reservas del personal de tropa.

Metodológicamente, la investigación realizada conto con la validez y confiabilidad de los instrumentos, los cuales permitieron ser aplicados a la muestra, para posteriormente ser analizados mediante el uso estadístico determinando la relación de las variables, analizando la problemática como los

objetivos planteados, finalmente se contarán con los resultados, contribuyendo como antecedente de futuras investigaciones.

El estudio, también se justifica de manera práctica, ya que se evaluarán los resultados del estudio y por medio de ello, el departamento de psicología sumado a la directiva del personal de tropa, podrán intervenir por medio de programas preventivos, de retención, talleres, entre otros. Con el objetivo de disminuir el margen de salida y aumentar el margen de estabilidad del personal, como de satisfacción del personal de tropa. Por lo tanto, se establecen los siguientes objetivos.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de Tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.

Los Objetivos específicos: Identificar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral en el personal de Tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020. Diferenciar la percepción de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio. Diferenciar la percepción de la satisfacción laboral, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio. Describir los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. Describir los niveles de la satisfacción laboral, todo ello en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.

La hipótesis general fue: Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.

Las hipótesis específicas fueron: Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral. Existe relación inversa y

estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. Existe diferencias entre la percepción de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, tiempo de servicio y grado de instrucción. Existe diferencias entre la percepción de satisfacción laboral, según edad, tiempo de servicio y grado de instrucción, todo ello en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer un poco más de la investigación, se revisaron diversos estudios a nivel internacional, formando parte de los más resaltantes el de Abayomi, Oluwabunmi, Akinkuotu y Olufisayo (2020), quienes investigaron algunos factores sociodemográficos que predicen el compromiso afectivo y la rotación laboral en Nigeria. Los Factores sociodemográficos considerados en el estudio fueron la edad, el sexo biológico y el salario. Los resultados mostraron que la edad no predice el compromiso afectivo de los empleados $p > 0.05$, pero predice la intención de rotación $p < 0.01$. Los hallazgos también revelaron que el salario predice el compromiso afectivo $p < 0.05$ y la intención de rotación del personal $p < 0.01$, y finalmente el sexo biológico no predijo el compromiso afectivo $p > 0.05$, como tampoco la intención de rotación $p > 0.05$.

Por otro lado, Skelton, Nattress y Dwyer (2018), estudiaron la satisfacción e inserción laboral y de cómo podrían predecir la intención de rotación en empleados del Sureste de Estados Unidos. Los resultados mostraron una relación significativa de $r = -0.70$ entre la satisfacción laboral e intención de rotación, mientras que la satisfacción e inserción laboral tuvieron una relación de $r = 0.48$. Los hallazgos también revelaron que los empleados satisfechos y comprometidos son menos probable a dejar su puesto de trabajo.

Farías (2017), investigó el riesgo psicosocial y satisfacción laboral, en el hospital de las Fuerzas Armadas. Su estudio fue correlacional, descriptivo y transversal. Tuvo como muestra la cantidad de 50 personas. Se halló una buena correlación y se afirma que los factores de riesgo psicosocial influyen en la satisfacción laboral en el personal. Como resultado de satisfacción fueron: 25.6% nivel bajo, 48.7% nivel medio y 25.6% nivel alto.

Por otra parte, Peralta (2017) investigó el Clima organizacional y satisfacción laboral en Bolivia. El estudio realizado fue descriptivo correlacional. Tuvo como muestra 74 enfermeros. Se halló, el 84 % tiene un clima laboral positivo. Por otra parte, el 72 % tiene una satisfacción laboral positiva, todos los factores obtuvieron niveles altos, destacando el factor trabajo con 97%. Las dimensiones del Clima Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral presentan una estrecha relación, lo cual indica que hay una relación positiva de 0.766.

Beccaria y Mauricio (2020), estudiaron la rotación laboral en América Latina. El análisis considero una de las tasas de salida más bajas en Brasil con un 25% y Argentina con un 28%, seguidas de México con un 30% y Ecuador con un 31%, y en el otro extremo Perú con un 44%. Otros hallazgos también revelaron que alrededor del 65% de trabajadores peruanos no permanecieron en el mismo trabajo de un año para otro, lo que indica que las tasas de salida fueron más altas en Perú. Los resultados también revelaron que la estabilidad laboral es mayor en hombres y menor en mujeres; por otra parte, los jóvenes de 15 a 25 años presentan mayor inestabilidad laboral. En este sentido entre el 46% y el 74% de los jóvenes dejaron sus trabajos de un año para otro.

En cuanto a estudios de nivel nacional, Bernardo (2018), investigó la personalidad con tendencia a la rotación laboral temprana y engagement. Conformada por 387 personas. El estudio fue descriptivo, correlacional. Se halló un nivel promedio en los componentes de, compromiso 98.2% e inseguridad 92% y un 95.9% de nivel bajo en autoconfianza, de la Personalidad con tendencia a la rotación laboral temprana. Por otra parte, relación al Engagement, evidenciaron un 75.7 % de nivel bajo en vigor, el 74.7 % nivel promedio en dedicación y el 70.5 % presentan un nivel promedio de absorción.

Además, Echevarría (2018), investigó la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral. Participaron 255 personas de seguridad. Se halló un nivel promedio de 75.3% de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y un nivel medio de 74.1% de motivación laboral. Para finalizar no se halló correlación entre las variables de estudio ($Rho = -.053$, $sig. = .399$).

Por otra parte, Chávez (2019), elaboró un estudio para determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación. Los resultados mostraron que existe una fuerte correlación $r = 0,907$, así como también fue estadísticamente significativa $p = 0,05$. Los resultados también arrojaron un nivel alto de 61.3 % en la satisfacción laboral y un nivel muy bueno de 37.1% en la motivación.

Seguidamente, León (2017) realizó la investigación de Gestión administrativa y la satisfacción laboral, en educadores de la Escuela Militar de Chorrillos, con un total de 50 docentes. El estudio fue descriptivo correlacional, se aplicó un instrumento tuvo una alta confiabilidad (0.918). Se halló la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente, así como también un nivel alto de satisfacción laboral, entre 80 % a 99%.

Para finalizar, Catunta (2016) realizó el estudio de personalidad con tendencia a la rotación y la Satisfacción laboral. Su estudio fue descriptivo correlacional. Participaron 127 personas. Se halló un nivel promedio de rotación de 55.2% y un 76 % de nivel regular de satisfacción laboral. Así mismo los resultados indican que no existe una relación inversa entre las variables de estudio, a excepción del factor de políticas administrativas de satisfacción laboral.

Seguidamente, se menciona la siguiente teoría, la cual reúne ambas variables de estudio.

Teoría de Mobley (1982) quien sostiene que la rotación laboral, esta predispuesta por variables organizativas, individuales y de entorno. Considera que las variables influyen en la percepción que pueda tener la persona sobre su trabajo. Esta percepción, es de insatisfacción o satisfacción. Puede desarrollar la percepción de insatisfacción siempre y cuando los ingresos que reciba no le permitan cubrir sus necesidades mínimas, en ese sentido el trabajador iniciará la búsqueda de mejores opciones, concluyendo en el mayor de los casos en el abandono. Sin embargo, si la percepción es de satisfacción y esta le permitirá cubrir sus necesidades, en tal sentido el trabajador no tendrá intenciones de buscar nuevas ofertas laborales (p.238).

Ahora bien, es importante tener en cuenta las siguientes definiciones de personalidad, los rasgos de personalidad y la rotación laboral. En este sentido, Parkinson (2005) define a la personalidad como la particular forma de comportarse, donde la persona reacciona ante una situación. Seguidamente también se define los rasgos de personalidad. Lozoya (2010) define a los rasgos de personalidad, como aquellas características que forman parte de la personalidad, estando asociadas a la forma de reaccionar ante situaciones concretas. En este proceso se involucran, emociones, experiencias, percepciones y el carácter como el aprendizaje. Es por ello que cada persona presenta rasgos distintos. Y para comprender la rotación laboral, Carrillo y Santibáñez (2011) lo definen como la salida voluntaria de un personal de la organización donde labora (p.21).

En este sentido, el estudio tiene como base teórica centrada en el tema, el modelo de Borofsky, quien centro su investigación en hallar características de personalidad relacionadas con la rotación voluntaria. concluyendo que existen factores de personalidad asociados a la rotación voluntaria. Finalmente, menciona que las personas experimentan sentimientos de inseguridad, rechazo o temor al compromiso y mantienen poca confianza para cumplir tareas (p.2).

En este sentido, Borofsky (1993) define a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, como aquella que es insegura, presenta problemas para comprometerse y mantener poca confianza en la capacidad para aceptar tareas complicadas (p. 5).

Bajo esta teoría, Kaneko (2013) continua con el modelo de Borofsky realizando diversas indagaciones, halló que el compromiso tiene relación con la variable rotación laboral, siendo 14 veces hallada. La autoconfianza tiene relación con la rotación laboral, siendo 10 veces hallada y la Inseguridad tiene relación con la rotación laboral, siendo 6 veces hallada. En este sentido presenta los tres componentes del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. De esta forma se derivan lo tres componentes del inventario.

El primer componente, es el compromiso, para Borofsky (1993) se comprende como la capacidad para realizar deberes o asumirlos (p.6). Para, Alles (2009)

es la capacidad para asumir como propio los objetivos de la institución y realizar las tareas tanto personales como profesionales. Así mismo, Yew (2010) menciona que un bajo nivel de compromiso aumenta las posibilidades de retirarse de la organización.

El segundo componente; es la inseguridad, para Borofsky (1993) se define como aquella que es capaz de decidir con firmeza, sin dudar, ni alterar su opinión (p.6). Por otra parte, Likewise y Bernardin (1977, citado por Judge, Thoresen y Martocchio, 1997) nos dice que los sujetos inseguros tienen tendencia al abandono, así como también al ausentismo de manera frecuente.

El tercer componente; es la autoconfianza, según Borofsky (1993) se define como la capacidad para asumir una tarea complicada (p.6). Por consiguiente, Porter y Steers (1973, citado por Judge, Thoresen y Martocchio, 1997) mencionan que las personas que tienen un nivel bajo de autoconfianza se encuentran más proclives a la rotación y así también al ausentismo laboral.

Enseguida, Alles (2007) menciona que una rotación elevada perjudica a la organización; estas pueden afectar el área operatoria y el clima interno, surgiendo el desinterés, concluyendo en un retiro dentro de poco tiempo (p.311).

En este marco, Carrillo y Santibáñez (2011) manifestaron que las causas de rotación laboral están asociadas a un salario bajo, trabajo monótono, falta de mejores ambientes laborales, escasa o nula participación en las decisiones laborales y un entorno poco agradable (p.21). Así mismo, Mateo (2015) indica que las causas de rotación laboral se deben a, labores no satisfactorias, el salario, una inadecuada supervisión, un clima desfavorable, una falta de desarrollo personal y un proceso de selección no adecuado. Por otra parte, sus consecuencias, según Reyes (2005) se ven reflejadas en el costo que representa, por sus trámites de selección, costos de entrenamiento, salario del entrenador, exámenes médicos, roturas, costos por concepto de accidentes, pérdida de la eficiencia del grupo (p.163).

Así también, Jha (2009) refiere que la rotación laboral es perjudicial para la organización, como para los trabajadores, ya que trae consigo costos, vinculados

al; reclutamiento, selección, inducción, capacitación de personal y sobre todo, a la pérdida del conocimiento adquirido en el desarrollo del trabajo. Concluyendo que la falta de personal que exista conllevará a la disminución de la efectividad del todo el personal. En tal sentido, Jha indica la existencia del factor individual el cual influye en la intención de rotación y se relaciona a las características personales como: la irritabilidad, inestabilidad, ansiedad y la autoestima. Las personas que poseen baja autoestima manifiestan una baja satisfacción laboral, como consecuencia una mayor probabilidad de realizar abandono laboral (p.2).

Seguidamente, Jha (2011) también indica la existencia de factores organizacionales, de la rotación laboral, teniendo en cuenta : El estrés laboral; ya que las ambigüedades generan tensión en los trabajadores; la satisfacción laboral; influyendo en el compromiso conduciendo al abandono, las relaciones laborales; ya que buscan tener buenas relaciones con sus jefes y si las condiciones son adecuadas en relación al trato, el nivel de intención de abandono será mínimo, comparación social; realizan comparaciones de sus habilidades con los demás trabajadores, si las mismas no muestran igualdad entre el nivel jerárquico y habilidades, la intención de abandono del puesto es alta, la remuneración; la condición económica influye en la satisfacción laboral como también en la intención de retiro, la cultura organizacional; la implicancia del trabajador en las decisiones de la institución hará que su nivel de rotación sea mínima, estabilidad laboral; las organizaciones sin estabilidad laboral, evidencian índices altos de rotación, a diferencia de las que facilitan estabilidad como línea de carrera (p.4).

Por otra parte, para comprender la satisfacción laboral, tenemos a definición de, Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017) quiénes la definen como la actitud del personal, dirigida a su actual puesto de labores (p.57). Seguidamente, Amorós (2007) la define como la suma de todas las actitudes que se tienen dentro de una organización, si el sujeto se encuentra satisfecho con su labor manifestara una actitud positiva hacia sí mismo (p.73)

En este sentido, Robbins y Coulter (2005) mencionan que los colaboradores más satisfechos evidencian menor rotación, por otra parte, los

colaboradores insatisfechos evidencian mayor rotación. Sin embargo, existen aspectos que intervienen en la decisión de salir, como condiciones laborales, las oportunidades de promoción laboral y el tiempo de estabilidad laboral (p.345).

Por su parte, Dailey (2012) revela que los trabajadores satisfechos presentan menores problemas con su salud (dolores cardiovasculares, dolores de cabeza) y menos tensión, estrés, frustración, que los empleados insatisfechos. Así también menciona que la satisfacción laboral aumenta el nivel de toleración hacia el estrés y a sus síntomas. Por ello algunos informes mencionan que los trabajadores satisfechos viven más tiempo (p.34).

Ahora bien, se menciona la teoría de satisfacción laboral del siguiente autor, en este sentido tenemos la teoría de Ardouin et al., (2000) quien indica que las teorías de satisfacción laboral pueden estar agrupadas en tres enfoques. El primer enfoque: Se basa en las expectativas, en relación con lo que el obtiene por parte del trabajo y lo que debería obtener, según él. El segundo enfoque: plantea que la satisfacción depende de la comparación entre el aporte que hace el trabajador a su organización y el resultado obtenido, es decir, compara los avances y su resultado con otros trabajadores. Tercer enfoque: Se basa en factores motivacionales; el primer factor es el de higiene, entre ellos están: supervisión, aguinaldo, los vínculos y los medios laborales. El segundo factor: intrínsecos, entre ellos están: el éxito personal, el ascenso, de reconocimiento y el trabajo. El primer factor en el trabajo atrae un efecto negativo si no se llega a satisfacer, sin embargo, al alcanzar su satisfacción no se confirma la modificación del comportamiento. Por otro lado, el segundo factor, cuya satisfacción al ser intrínseca motivan a trabajar.

Por otra parte, en relación a los factores de satisfacción laboral, se considera a, Robbins y Judge (2013) quienes realizan la valoración de 21 factores que influyen en un puesto laboral, así también mencionan que los mismos varían, así como varían las condiciones laborales en cada organización debido a sus funciones o políticas, en este sentido se detallan los siguientes factores:

Autonomía e independencia, prestaciones, oportunidades de avance profesional, oportunidades de desarrollo profesional, remuneración, comunicación entre los empleados, contribución del trabajo a las metas, sensación de seguridad al ambiente laboral, flexibilidad, seguridad laboral, capacitaciones específicas por puesto, reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto, significatividad del trabajo, formación de redes, oportunidades para utilizar aptitudes/habilidades, compromiso de la organización con el desarrollo profesional, cultura corporativa general, relación con los colegas, relación con el supervisor inmediato, el trabajo en sí mismo y variedad de actividades. (p. 89).

Luego de revisar la teoría anteriormente mencionada. Para, Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2013) existen factores que se relacionan con la satisfacción laboral, tales como: Condiciones de trabajo; relacionada con la disponibilidad de brindar materiales para la ejecución de actividades laborales. Remuneración y beneficios laborales; siendo el incentivo económico y beneficios comprendidos por realizar actividades laborales. Supervisión; apoyo recibido por parte de los superiores hacia los subordinados. Relaciones humanas; actividad de fomentar buenos vínculos como la amistad y confianza entre los trabajadores. Desarrollo; posibilidad del trabajador para ascender, como adiestramiento para desempeñar un buen trabajo. Comunicación; adecuada comunicación entre los trabajadores de manera interna en la organización. Puesto de trabajo; apreciación que tiene el trabajador por las labores diarias que realiza en su ambiente de trabajo (p.59).

Por su parte Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) mencionan que el sexo femenino presenta mayor satisfacción laboral a diferencia del masculino. Con relación a la edad, las personas de 20 a 30 y mayores a los 61 años presentan mayor satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación.

La investigación fue básica, para Tam, Vera y Oliveros (2008) menciona que este tipo de investigación se encarga de generar más conocimientos (p. 146).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue no experimental, según Hernández y Mendoza (2018) ya que su alcance es transversal y correlacional, así mismo menciona que un estudio no experimental se ejecuta sin que sean manipuladas las variables de forma intencional, observando el fenómeno en su entorno natural para posteriormente ser analizado (p.174).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Personalidad con tendencia a la Rotación Voluntaria: Para Borofsky (1993) se define por ser insegura, con contrariedades para tomar un compromiso laboral manifestando escasa confianza sobre su capacidad para admitir labores complicadas (p.11).

Definición operacional

La variable fue medida por medio del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTR), el cual evaluó el componente de compromiso, mediante sus indicadores de, cumplir con las tareas, ser responsable, cumplir con sus obligaciones, cumplir promesas, cumplir con sus deberes, estos fueron presentados como ítems 12, 1,4,8,16,20,24,28. El componente de seguridad, por medio de sus indicadores, toma de decisiones, dudas, cambiar de opinión, estos fueron presentados como ítems , 3,5,7, 9, 14, 19, 21, 25, 30, 11, 17, 23, 27. El componente de autoconfianza, mediante sus indicadores, confianza, tareas complejas, tareas desafiantes, estos fueron presentados por sus ítems, 2, 6, 10,15, 18, 22, 26. Los rangos de medición, los

puntajes de medición de la variable son: bajo, de 30 a 40, promedio, de 41 a 79 y alto, de 80 a 150.

Escala de medición:

Nivel de medición: Ordinal

Definición conceptual

Satisfacción laboral

Según, Ruiz y Zavaleta (2013) la definen como la actitud del personal, dirigida a su actual puesto de labores (p.57).

Definición operacional

La variable fue medida por medio del cuestionario de satisfacción laboral (SL-ARG), el cual evaluó el factor de condiciones de trabajo, mediante sus indicadores, adecuados equipos, brinda materiales de trabajo, instalaciones adecuadas, estos fueron presentados como ítems, 1,8,15,22,29,36,41. Factor de remuneración y beneficios laborales, mediante sus indicadores, salario acorde al trabajo, incentivo económico, horas extras, bonos, estos fueron presentados como ítems, 2, 9, 16, 23, 30, 42. Factor de supervisión, mediante sus indicadores, orientación al trabajador, apoyo al trabajador, motivación al trabajador, estos fueron presentados como ítems, 3, 10 17, 24, 31,37. Relaciones humanas, mediante sus indicadores, relaciones de amistad, confianza entre trabajadores, buen trato, estos fueron presentados como ítems, 4, 11, 18, 25, 32, 38. Desarrollo, mediante sus indicadores, ascensos, capacitaciones, charlas, estos fueron presentados como ítems, 5, 12, 19, 26, 33, 39, 43. Comunicación, mediante sus indicadores, información clara, mala comunicación, información dudosa, comunicación oportuna, estos fueron presentados como ítems, 6, 13, 20, 27, 34, 40. Factor de puesto de trabajo, mediante sus indicadores, desarrollo de habilidades, tener tareas pendientes, tareas claras, tareas complejas, estos fueron representados como ítems, 7, 14, 21, 28, 35. Los rangos de medición, los puntajes de medición de la variable son: alta insatisfacción menos de 47, parcial insatisfacción laboral de 48 a 110. Regular, de 111 a 176. Parcial satisfacción laboral de 177 a 196. Alta satisfacción laboral, de 197 a más.

Escala de medición:

Nivel de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población se conformó por 104 jóvenes de Tropa, de una determinada entidad castrense, del distrito de Rímac. Según Gonzáles y Salazar (2008) la población la conforman un total de características que guarden estrecha relación con precisas especificaciones que son de interés en la investigación (p.11).

Criterios de inclusión:

- Jóvenes de sexo masculino
- Mayores de edad, de 18 a 27 años
- Jóvenes que cuenten con capacidad de lecto escritura
- Grado de instrucción de hasta nivel secundario

Criterios de exclusión:

- Jóvenes que se encontraban de servicio fuera de Lima
- Jóvenes que se encontraban de servicio fuera de las instalaciones
- Jóvenes que no deseen participar del estudio de investigación
- Jóvenes que no llenen correctamente el cuestionario

Muestra

En esta investigación se trabajó con la cantidad de 83 jóvenes del personal de Tropa de una determinada entidad castrense. Para Hernández y Mendoza (2018) la muestra es una parte representativa del total de la población de trabajo donde se recogerán datos característicos del grupo de estudio (p.196).

Muestreo

El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia. Para, Otzen y Manterola (2017) este muestreo accede a seleccionar a sujetos que acepten participar en el estudio, como aquellos que cuenten con disponibilidad y se encuentren cercanos al estudiador (p. 230).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el estudio se utilizó la encuesta, como técnica de recolección de datos. Obteniendo información relevante, con relación a la personalidad con

tendencia de rotación voluntaria. Los instrumentos de aplicación fueron, Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTR) y satisfacción laboral (SL- ARG).

Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana

FICHA TÉCNICA

- Nombre** : Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPRL)
- Autor** : Juan José Kaneko Aguilar
- Procedencia** : Lima – Perú
- Administración** : Individual y colectiva.
- Aplicación** : Adolescentes y adultos.
- Duración** : No tiene límite de tiempo, sin embargo, tarda entre 10 y 15 minutos.
- Número de ítems** : 30 ítems.
- Finalidad** : Evaluación de rasgos de personalidad que predispone a hacer abandono, global y por sus componentes: compromiso, autoconfianza y seguridad

El inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana abreviado IPTR fue creado por Juan Jose Kaneko Aguilar en el año 2013 cuyo origen es Lima- Perú. Está conformada por 30 ítems y 3 componentes: compromiso, autoconfianza y seguridad. Su calificación directa se realiza luego de sumar todos los puntajes, de 30 a 150. Así mismo por componentes compromiso desde 40 a 8, autoconfianza desde 45 hasta 12, seguridad desde 65 hasta 13. La interpretación de los puntajes de cada una de las áreas es inversa, es decir, a menor puntaje, mayor el nivel de cada una de las áreas.

Validez y confiabilidad

Fue sometida a la opinión de 10 jueces. Conformada por 30 ítems, así mismo se califican 3 factores bien definidos, explicando un 48.786% de la varianza total del instrumento ($p < 0,0001$). Así también la confiabilidad del test IPTR- ARG con el coeficiente alfa de Cronbach contando con un índice general de 0.920, lo cual confirma que el instrumento es confiable.

Escala de satisfacción Laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral – ARG.
Autores	: Alex Ruiz, Maria Zavaleta, Percy Ruiz
Procedencia	: Trujillo – Perú.
Administración	: Individual y colectiva.
Duración	: 25 minutos aproximadamente.
Aplicación	: Trabajadores de organizaciones públicas y privadas.
Número de ítems	: 43 ítems.
Finalidad	: Nivel de satisfacción laboral global y por factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y Beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Desarrollo, Comunicación y Puesto de Trabajo.
Baremación	: Colaboradores de instituciones públicas o privadas.
Materiales	: Manual- hoja de inventario y lápiz.

La escala de SL – ARG creada por Alex Ruiz Gómez, Maria Zavaleta Flores, Percy Ruiz Gómez elaborada en el 2013 y publicada de primera versión del test en el 2017 tiene como procedencia el departamento de Trujillo – Perú. El objetivo de esta escala es medir el nivel de satisfacción laboral global y por sus factores en trabajadores de organizaciones públicas y privadas. La escala tipo Likert se califica desde un Totalmente en desacuerdo (1 punto) hasta un Totalmente de acuerdo (5 puntos).

Validez y confiabilidad

Para la validación del instrumento participaron seis expertos del área, donde se realizaron algunos ajustes. Se realizó la validación contando con 44 ítems seleccionados en 7 factores. Así mismo en relación a la validez del ítem – test de SL- ARG se estableció a través de correlación ítems test por medio del estadístico de Pearson® donde se determinó de 43 ítems validos ($p < 0,01$), así mismo la confiabilidad de la prueba se obtuvo por medio del coeficiente alfa de Cronbach de 0.878, lo cual nos indica que el instrumento es confiable.

Prueba piloto

En el estudio de esta investigación se tomó una prueba piloto, realizando su aplicación a 50 jóvenes del Servicio Militar Voluntario de Tropa de una determinada entidad castrense del Rímac, donde se ejecutó una consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Se realizó una reunión con el comandante del Batallón Logístico de Tropa para dar a conocer las variables de investigación, donde se informó del impacto e importancia del presente estudio y su contribución al Servicio Militar Voluntario, posteriormente se coordinó la disponibilidad del personal de Tropa para la pronta aplicación de los instrumentos. Se procedió a realizar las evaluaciones al personal de forma totalmente anónima y voluntaria, respetando la organización de sus labores y actividades diarias. Una vez finalizada la etapa de formación regular del personal de Tropa, rompieron filas para dirigirse al ambiente del Batallón Logístico, lugar que permitió la aplicación de instrumentos que formaron parte de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se empezó por la validación de ambos cuestionarios, por medio del criterio de juicio de expertos para poder realizar la V de Aiken. El estudio realizado tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se realizó la recogida de información por medio de encuestas. Se utilizó el programa Excel para mayor orden y detalle de la información hallada, luego se trasladó la información al método de análisis estadístico SPSS versión 25, para su posterior análisis correlacional.

La data fue procesada para reconocer el grado de confiabilidad de ambas encuestas, obteniendo altos niveles de confiabilidad por parte de ambos instrumentos, así mismo con relación a los resultados, los mismos se encuentran visualizados por medio de tablas y gráficos para mayor orden. Para conocer la distribución de la muestra se utilizó el estadístico Shapiro Wilk. Según Mendes y Pala (2003) mencionan que esta prueba de normalidad es muy fuerte debido a su potencia, siendo independiente de la distribución y el tamaño, brindando un

resultado más certero (p. 138). Así también Shapiro (citado por Mehmet, 2003) menciona que a la prueba Shapiro-Wilk es la más utilizada actualmente debido a sus altas propiedades de potencia a comparación de diversas pruebas alternativas. Además se utilizaron las siguientes pruebas para hallar diferencias por grupos, la prueba de Anova para poder comparar más de dos grupos y T de Student para comparar dos grupos en distribuciones paramétricas, sin embargo también se utilizó la U de Man Whitney para poder comparar dos grupos y la prueba de Kruskal- Wallis para poder comprar en más de dos grupos cuyas distribuciones son no paramétricas.

La muestra en la cual se aplicaron los instrumentos estuvo conformada por 83 personas, se obtuvo un nivel de significancia > 0.05 , por lo tanto, se utilizó el estadístico de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se siguieron las pautas establecidas en el manual APA, para la adecuada redacción como realización de citas que corresponden a las fuentes de la investigación, así mismo se contó con la autorización por parte de los autores de ambos instrumentos, como también la autorización por parte de la jefatura de la prestigiosa Entidad Castrense las cuales se encuentran nombradas por medio de la carta de presentación. Seguidamente, Gómez (2009) menciona los principios bioéticos de la investigación psicológica, siendo el principio de autonomía, de beneficencia y no maleficencia. Se informó al personal de Tropa el objetivo del estudio, los beneficios de la misma para la sociedad, como la comunidad científica y lo significativo de su participación, por medio de un consentimiento informado el cual menciona su libre participación, continuando con los lineamientos de la Asociación Médica Mundial (2017) y como lo acuerda la declaración de Helsinki, se preservó el bienestar del participante, se facilitó la información relevante para la correcta ejecución de los instrumentos, y se reiteró la privacidad de los resultados, como los datos de identificación facilitados. Seguidamente, Knapp y VandeCreek (2003) manifiestan lo relevante que es aplicar cuestionarios de manera anónima, así también señala que los resultados hallados deben ser conservados y sólo ser utilizado con fines académicos (p.301).

Finalmente, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) indica en el artículo 24 que todo tipo de investigación que se lleve a cabo debe ser realizada bajo el consentimiento humano, es por ello que se facilita un documento el cual lleva el nombre de consentimiento informado, por medio del documento los participantes aceptan aportar a la investigación, en caso de tener una edad inferior a los 18 años se les facilita el asentimiento, por otro lado se prohíbe publicidad engañosa con el objetivo de recibir atención psicológica (p. 32).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk
	Sig.
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	0.69
Compromiso	0.67
Seguridad	0.24
Autoconfianza	0.24
Satisfacción laboral	0.51
Condiciones de trabajo	0.34
Remuneraciones y beneficios laborales	0.12
Supervisión	0.59
Relaciones humanas	0.25
Desarrollo	0.00
Comunicación	0.12
Puesto de trabajo	0.03

En la tabla 1, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk revela que las variables se ajustan a una distribución normal, debido al nivel de significancia >0.05 utilizando estadísticos paramétricos de Pearson, a excepción de los factores de satisfacción laboral, los cuales son Desarrollo y Puesto de trabajo. Por su parte, Mendes y Pala (2003) mencionan que según los últimos estudios Shapiro Willk posee mayor potencia estadística.

Tabla 2

Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
R de Pearson	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	-0.35
		0.12
		0.09

En la tabla 2, se observa una correlación inversa de intensidad moderada y estadísticamente no significativa ($r = -0.35$; $p > 0.05$). Cohen (1988) menciona que una correlación moderada se encuentra entre -0.30 y -0.50 . Con relación al tamaño del efecto, Cohen (citado por Muriel et al, 2017) refieren que valores menores a 0.20 , no presentan efecto; 0.21 a 0.49 tienen efecto pequeño; 0.50 a 0.70 evidencian efecto moderado; mientras que valores iguales o superiores a 0.80 presentan un efecto grande. Por otra parte, Molina (2017) menciona que si $p < 0.05$ la hipótesis nula es falsa, sin embargo, si $p > 0.05$ la hipótesis nula no se rechaza.

Tabla 3

Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral

		CT	RB	SUP	RH	DES	COM	PT
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Coeficiente de correlación	-0.06	-0.15	-0.06	-0.25	-0.10	-0.14	-0.19
	r ²	0.00	0.02	0.00	0.06	0.01	0.02	0.04
	Sig. (bilateral)	0.58	0.17	0.57	0.03	0.37	0.21	0.08

Nota: Abreviación de los factores de satisfacción laboral; CT: Condiciones de trabajo; RB: Remuneraciones y beneficios laborales; SUP: Supervisión; RH: Relaciones humanas; DES: Desarrollo; COM: Comunicación y PT: Puesto de trabajo.

Nota: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para los factores DES y PT.

En la tabla 3, evidenciamos una correlación inversa de intensidad nula y débil ($r = -0.06$: -0.25) y estadísticamente no significativa $p > 0.05$, a diferencia del factor de relaciones humanas $p < 0.02$ siendo este significativo. Cohen (1988) refiere que una correlación nula se sitúa entre -0.00 a -0.10 y débil de -0.10 a -0.30 . Por otro lado, (Muriel et al., 2017, p.135) mencionan que el tamaño del efecto es un procedimiento que permite cuantificar la magnitud de la diferencia entre grupos. Por otra parte, Cohen (Muriel et al., 2017, p.135) también refiere que valores menores a 0.20 , no presentan efecto. Por otra parte, $p > 0.05$ en este sentido la hipótesis nula no se rechaza.

Tabla 4

Correlación entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

		Correlaciones		
		Compromiso	Seguridad	Autoconfianza
	Correlación	-0.15	-0.13	-0.13
Satisfacción Laboral	R 2	0.02	0.02	0.02
	Sig. (bilateral)	0.18	0.25	0.23

Nota: Los puntajes de cada componente son inversos, en este sentido a menor puntuación, mayor el nivel de cada componente.

En la Tabla 4, se encontraron relaciones inversas débiles y estadísticamente no significativas entre la satisfacción laboral y los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación ($r = -0.15; -0.13, p > 0.05$), así mismo, Cohen (1988) menciona que una correlación débil se encuentra entre -0.10 a -0.30 . Con relación al tamaño del efecto, Cohen (citado por Muriel et al 2017) refieren que las puntuaciones menores a 0.20 , no presentan efecto. Por otra parte, $p > 0.05$ en este sentido la hipótesis nula no se rechaza.

Tabla 5

Prueba de normalidad por grupos para las puntuaciones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

		Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria				
		Media	Asimetría	Curtosis	p (Shapiro Wilk)	p Levene
Edad	18 a 20 años	73.10	-0.46	0.83	0.23	0.61
	21 a 23 años	68.50	0.17	-1.05	0.55	
	24 a 27 años	53.50	0.03	-5.84	0.06	
Tiempo de Servicio	Menos de 3 meses	71.00	-0.22	-0.10	0.72	0.95
	De 3 meses a 6	66.40	-0.53	-0.45	0.35	
	De 6 meses a 1 año	74.40	-0.02	-0.32	0.96	
	Más de 1 año	62.90	-0.70	0.27	0.75	
Grado de Instrucción	Sec. Completa	69.90	-0.21	-0.11	0.69	0.26
	Sec. Incompleta	76.80	-0.77	0.56	0.37	

En la tabla 5, la prueba de normalidad es $p > 0.05$, siendo su distribución normal, sin embargo es pertinente realizar la prueba de homogeneidad de varianzas (p Levene) para conocer si las varianzas de error son similares, en este sentido García, Gonzáles, y Jornet (2010) mencionan, si el estadístico Levene es $p > 0.05$, los grupos se pueden comparar, por otra parte si $p < 0.05$ las varianzas de error son diferentes, en este sentido los grupos no se pueden comparar

Tabla 6

Diferencias de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, tiempo de servicio y grado de instrucción

			Estadísticos	Media	Sig.
IPTR	Edad	18 a 20 años		73.10	0.03
		21 a 23 años	ANOVA	68.50	
		24 a 27 años		53.50	
	Tiempo de Servicio	Menos de 3 meses		64.00	0.15
		De 3 meses a 6		66.40	
		De 6 meses a 1 año	ANOVA	74.40	
		Más de 1 año		62.90	
	Grado de Instrucción	Secundaria Completa		69.90	0.26
		Secundaria Incompleta	T de Student	76.80	

Nota: Prueba de Levene para Edad: $F = 4.94, p > .05$

En la tabla 6, se detectaron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones, en función de la edad $p < 0.03$. Por otro lado, no se detectaron dichas diferencias significativas en función del tiempo de servicio y el grado de instrucción obteniendo puntajes mayores a $p > 0.05$.

Tabla 7*Prueba de normalidad por grupos para las puntuaciones de satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				
		Media	Asimetría	Curtosis	ρ (Shapiro Wilk)	ρ Levene
Edad	18 a 20 años	155.00	-0.50	-0.62	0.02	0.28
	21 a 23 años	163.00	0.24	-1.01	0.30	
	24 a 27 años	146.00	0.66	1.21	0.86	
Tiempo de Servicio	Menos de 3 meses	157.00	-0.46	-0.43	0.02	0.61
	De 3 meses a 6	161.00	0.11	-1.73	0.11	
	De 6 meses a 1 año	152.00	-0.40	-0.62	0.04	
	Más de 1 año	168.00	-0.39	-0.87	0.59	
Grado de Instrucción	Sec.					0.28
	Completa	157.00	-0.48	-0.26	0.04	
	Incompleta	155.00	-0.38	-0.99	0.44	

En la tabla 7, la prueba de normalidad algunos grupos presentan un $p < 0.05$, siendo su distribución no normal, así mismo es pertinente realizar la prueba de homogeneidad de varianzas (ρ Levene) para conocer si las varianzas de error son similares, en este sentido García, Gonzáles y Jornet (2010) mencionan, si el estadístico Levene es $p > 0.05$, los grupos se pueden comparar, por otra parte si $p < 0.05$ las varianzas de error son diferentes, en este sentido los grupos no se pueden comparar.

Tabla 8

Diferencias en la satisfacción laboral según edad, tiempo de servicio y grado de instrucción

			Estadísticos	Sig.
Satisfacción Laboral	Edad	18 a 20 años	Kruskal Wallis	0.36
		21 a 23 años		
		24 a 27 años		
	Tiempo de Servicio	Menos de 3 meses	Kruskal Wallis	0.10
		De 3 meses a 6		
		De 6 meses a 1 año		
	Grado de Instrucción	Más de 1 año	U de Mann Whitney	0.95
		Secundaria Completa		
		Secundaria Incompleta		

En la tabla 8, no se encontraron diferencias significativas $p > 0.05$ en la satisfacción laboral con relación a la edad, tiempo de servicio y grados de instrucción.

Tabla 9

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	
	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	56	67.5 %
Alto	27	32.5 %

En la tabla 9, niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en el personal de tropa se detectó que el 67.5% del total se situó en un nivel promedio. Por otro lado, un 32.5% del personal de tropa se situó en un nivel alto.

Tabla 10*Niveles de Satisfacción Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	63	75.9 %
Parcial satisfacción laboral	19	22.9 %
Alta satisfacción	1	1.2 %

En la tabla 10, los niveles de satisfacción laboral en el personal de tropa se detectaron que el 75.9% se caracterizó por tener una satisfacción laboral regular. Por otro lado, un 22.9% del personal de tropa tuvo una parcial satisfacción laboral, y el 1.2% restante represento una alta satisfacción.

V. DISCUSIÓN

Actualmente diversas instituciones vienen sufriendo cambios y consigo el índice promedio de rotación laboral. Así revela, Vignolo, Mancilla, Fernández y Ponce de León (2013) mencionando la falta de personal en el cuartel y el abandono de 26,004 jóvenes del servicio militar voluntario. Por consiguiente, Dailey (2012) manifiesta que un nivel elevado de ausentismo o rotación incrementa los costos en la organización, desde su ingreso hasta su capacitación generando hasta posibles reemplazos. Si la organización no cuenta con posibles reemplazos, se distribuirá una mayor cantidad de trabajo entre menos trabajadores, incrementando la insatisfacción del personal (p.35).

Siempre que esto suceda será necesario investigar cuáles son sus posibles causas. Por ello la presente investigación tiene como fin analizar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, encontrando una relación inversa de intensidad moderada $Rho = -0.35$ y estadísticamente no significativa $p > 0.09$. En este sentido Figueroa, Larios y Parra (2015) mencionan que uno de los factores que afectan al p-valor generando cambios resaltantes es el tamaño de la muestra. Así también Cohen (1988) menciona que una correlación moderada se encuentra entre -0.30 y -0.50 .

Por tanto, con relación a la hipótesis general planteada la cual menciona que existe relación inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito de Rímac, 2020 se concluye que no se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. En relación con lo expuesto, Molina (2017) menciona que si $p < 0.05$ la hipótesis nula es falsa, sin embargo, si $p > 0.05$ no se descarta la hipótesis nula.

En relación con el objetivo general se halló una relación inversa y moderada entre las variables de estudio y estadísticamente no significativa $p > 0.05$. Resultado muy similar se halló en la investigación de Skelton, Nattress y Dwyer (2018) quienes demostraron que existe una relación significativa de $r =$

-0.70 entre la intención de rotación y la satisfacción laboral. A diferencia de la investigación de Catunta (2016) quien realizó un estudio en Chancay sobre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral trabajando con el personal de una empresa avícola donde menciona que no existe dicha relación entre las variables de estudio. Posteriormente, Echeverría (2018) realizó una investigación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, encontrando resultado similar, donde no se halló correlación entre las variables de estudio (Rho= -.053)

Con relación al segundo objetivo específico planteado como, analizar la relación que existe entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito de Rímac, 2020. Se halló una relación inversa de intensidad nula y débil ($r = -0.062$; -0.245) con una significancia $p > 0.05$, a diferencia del factor de satisfacción laboral; relaciones humanas con $p < 0.03$ siendo esta significativa. Cohen (1988) refiere que una correlación nula se sitúa entre -0.00 a -0.10 y débil de -0.10 a -0.30 .

En este sentido se halló un resultado opuesto a los de Catunta (2016) donde halló que no existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de la satisfacción laboral, a diferencia del factor de políticas administrativas siendo considerable con un $p < 0.05$. Por otra parte, en relación con la primera hipótesis específica, se concluye que no se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. En relación con lo expuesto, Molina (2017) menciona que si $p < 0.05$ la hipótesis nula es falsa, sin embargo, si $p > 0.05$ no se descarta la hipótesis nula.

Con relación al tercer objetivo, al analizar la relación entre satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, los cuales son: compromiso, seguridad y autoconfianza se hallaron relaciones inversas débiles y estadísticamente no significativas ($r = -0.15$; -0.13 , $p > 0.05$). En este sentido, Mobley (1982) considera que la percepción que pueda tener la persona sobre su trabajo puede ser de satisfacción, esta le permitirá cubrir sus necesidades y no tendrá intenciones de búsqueda de nuevas ofertas laborales,

sin embargo, si la percepción es de insatisfacción, siempre y cuando los ingresos que reciba no le permitan cubrir sus necesidades mínimas, en ese sentido el trabajador sentirá la búsqueda de buscar mejores opciones, siendo el mayor de los casos el abandono. (p.238).

Seguidamente, Yew (2010) menciona que un bajo nivel de compromiso aumenta las posibilidades de retirarse de la organización. Likewise y Bernardin (1977, citado por Judge, Thoresen y Martocchio, 1997) nos dice que los sujetos inseguros tienen tendencia al abandono, así como también al ausentismo de manera frecuente y finalmente Porter y Steers (1973, citado por Judge, Thoresen y Martocchio, 1997) mencionan que las personas que tienen un nivel bajo de autoconfianza se encuentran más proclives a la rotación y así también al ausentismo laboral. Por otra parte, en relación con la segunda hipótesis específica, se concluye que no se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. En relación con lo expuesto, Molina (2017) menciona que si $p < 0.05$ la hipótesis nula es falsa, sin embargo, si $p > 0.05$ no se descarta la hipótesis nula.

En relación con el cuarto objetivo, cabe resaltar la investigación de, Beccaria y Mauricio (2020), quienes estudiaron la rotación laboral en América latina y llegaron a la conclusión que la estabilidad laboral es mayor en hombres y menor en mujeres. Así mismo se resalta que la muestra de esta investigación estuvo conformada por varones.

Continuando con el objetivo anteriormente mencionado, se hallaron diferencias en relación a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según la edad, siendo esta significativa $p < 0.03$; así también de manera similar se hallaron diferencias significativas en la investigación de Bernardo (2018) en la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, $p < 0.05$. Y de la misma manera también se halló en la investigación de Abayomi, Oluwabunmi, Akinkuotu y Olufisayo (2020) quienes mencionan que la edad predice la intención de rotación $p < 0.01$.

Continuando con las diferencias de la investigación, según el grado de instrucción, no se hallaron diferencias significativas $p > 0.26$, del mismo modo

partiendo de la investigación de Bernardo (2018) tampoco se evidencian diferencias significativas, según el grado de instrucción $p > 0.05$. Con relación a las diferencias según el tiempo de servicio, no se hallaron diferencias significativas encontrándose valores mayores a $p > 0.15$.

Con relación al quinto objetivo, Carrillo Solano, Martínez y Gómez. (2013) mencionan que el género femenino presenta mayor satisfacción laboral a diferencia del masculino, y en relación a la edad, las edades de 20 a 30 y mayores a los 61 años presentan mayor satisfacción laboral, sin embargo según los resultados del quinto objetivo no se hallaron diferencias en cuanto a la satisfacción laboral según edad $p > 0,30$, grado de instrucción $p > 0.87$ y tiempo de servicio $p > 0.08$, ya que las puntuaciones en todos los casos eran mayores a $p > 0.05$.

Con relación al sexto objetivo, con relación al nivel de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, se halló un nivel promedio con un 67.5%, por lo tanto, un nivel promedio del personal de tropa presenta dificultad para comprometerse, mantener poca confianza en su capacidad, como para poder asumir tareas complejas. Continuando con el resultado anteriormente mencionado se halló resultado similar con el estudio de Echeverría (2018) con un 75.3% siendo considerado como un nivel promedio en relación a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. Como también en la investigación de Catunta (2016) quien halló un nivel promedio de 55.2% en la variable de investigación mencionada en líneas superiores. A diferencia de la investigación de Bernardo (2018) quien halló un nivel bajo de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.

En este marco, Jha (2009) indica que la rotación laboral es perjudicial para la organización, como para los trabajadores, ya que trae consigo costos, vinculados al; reclutamiento, selección, inducción, capacitación de personal y sobre todo a la pérdida del conocimiento adquirido en el desarrollo del trabajo. Concluyendo que la falta de personal que exista conllevará a la disminución de la efectividad del todo el personal. Enseguida, Alles (2007) menciona que una rotación elevada de igual manera perjudica a la organización donde esta puede

llegar a afectar al área operatoria y el clima interno, surgiendo el desinterés, concluyendo en un retiro dentro de poco tiempo (p.311).

Para finalizar, el séptimo objetivo con relación al nivel de satisfacción laboral, se halló un nivel regular de 75.9%, por lo tanto, en relación a la satisfacción laboral el personal tiene una actitud promedio en relación al actual puesto de labores que desarrolla y a su vez manifestará una actitud positiva hacia sí mismo. Así también Dailey (2012) refiere que los trabajadores satisfechos manifiestan menores problemas de salud, como: dolores cardiovasculares, dolores de cabeza, menor tensión, estrés y frustración, que aquellos empleados insatisfechos. Por consiguiente, a medida que la satisfacción laboral aumente también aumentará el nivel de toleración hacia el estrés y a sus síntomas. (p.34)

Continuando con el porcentaje anteriormente mencionado, resultado muy similar se encontró en el estudio de Catunta (2016) quien también halló un nivel promedio de satisfacción laboral, con un 76%, así como también Farías (2017) en su investigación riesgo psicosocial y satisfacción, hallando un nivel medio de satisfacción laboral con un 48.7%. A diferencia de la investigación de Chávez (2019), quien halló un nivel alto, 61.3 % en la satisfacción laboral.

Por consiguiente, las diversas investigaciones anteriormente mencionadas respaldan la importancia de la satisfacción laboral, así lo da a conocer Robbins y Coulter (2005) donde menciona que un personal más satisfecho evidencia menor rotación, mientras que, el personal insatisfecho evidencia mayor rotación del personal. Sin embargo, existen aspectos que intervienen en la decisión de salir, como condiciones laborales, las oportunidades de promoción laboral y el tiempo de estabilidad laboral (p.345). En este sentido, la dificultad que tenga el personal para asumir tareas, tomar decisiones o asumir tareas desafiantes, hará que se encuentren más propensos a realizar abandono, generando consigo gastos en el reclutamiento, selección, capacitación, inducción, en consecuencia, habrá menor personal y se realizará una mayor distribución de tareas, generando una baja satisfacción de personal, así mismo la misma genera cambios a nivel físico estando más propensos a sufrir

problemas de salud, como: dolores cardiovasculares, dolores de cabeza, mayor tensión, estrés y frustración. En este sentido, se reducirá la efectividad del personal, como de la cantidad del personal que se encuentra habilitado para salvaguardar la soberanía en periodos de emergencia nacional, como de su contribución para enfrentar desafíos y amenazas y ayuda humanitaria donde el estado lo demande.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determino que, a mayor presencia de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, mayor será la predisposición para realizar abandono, en este sentido se tendrá una percepción de baja satisfacción laboral que si no es resuelta puede derivar en desarrollar mayores problemas de salud, disminuyendo de la efectividad del todo el personal.

SEGUNDA: Se determino que, a mayor presencia de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, habrá una percepción de baja satisfacción laboral relacionada con los factores de: remuneración y beneficios, relaciones humanas, comunicación y puesto de trabajo.

TERCERA: Se determino que, a mayor percepción de satisfacción laboral, mayor será la capacidad para desarrollar compromiso, seguridad y autoconfianza.

CUARTA: Se determino que existe diferencia significativa en la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad.

QUINTA: Se determinó que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral, según la edad, grado de instrucción y tiempo de servicio.

SEXTA: Se halló un nivel promedio de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, lo cual indica que tendrían dificultad para comprometerse, tener seguridad y autoconfianza.

SÉPTIMA: Se halló un nivel promedio de satisfacción laboral, lo cual indica que estarían propensos a sufrir problemas de salud.

VII. RECOMENDACIONES

Metodológicas

PRIMERA: Realizar la investigación con un grupo de acceso a la población más grande en la cual participen ambos sexos, para hallar si existe una mayor significancia, como correlación similar o más fuerte entre las variables de estudio, a partir de los próximos 6 meses en adelante.

SEGUNDA: Verificar si se cumple que exista correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral, evaluando si se hallan diferencias en sus resultados, a comparación del presente estudio.

TERCERA: Verificar si se cumple que exista correlación entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en otros contextos laborales, evaluando si se hallan diferencias en sus resultados, a comparación del presente estudio.

CUARTA: Se recomienda considerar la edad como indicador diferencial de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, verificando si en otros contextos y /o instituciones también se hallan diferencias según edad.

QUINTA: Realizar la investigación asociado a otros tipos de variables a considerar como: sexo, puesto, estado civil, etc. Con el fin de extender los conocimientos hallando más resultados en la investigación.

SEXTA: Se recomienda verificar, que los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria se manifiesten de manera similar en otros grupos o grupos similares a los de la muestra de estudio.

SÉTIMA: Se recomienda verificar, que los niveles de satisfacción laboral se manifiesten de manera similar en otros grupos o grupos similares a los de la muestra de estudio.

Para el grupo de interés

PRIMERA: Realizar talleres para fortalecer el compromiso con la institución, la seguridad en la toma de decisiones y fomentar un adecuado desarrollo de la autoconfianza, para reducir la tendencia al abandono y el ausentismo en el personal de tropa y formar la solidez del personal.

SEGUNDA: Crear programas que fomenten mejores, relaciones interpersonales, escucha activa y comunicación en el personal.

TERCERA: Realizar un focus group, ya que permitirá conocer las actitudes, pensamientos, y forma de pensar del personal, lo cual permitirá tener conocimiento de futuros comportamientos dentro de la institución.

CUARTA: Se sugiere tener en cuenta las edades, para futuras convocatorias en el puesto de Tropa.

QUINTA: Se sugiere agregar más variables sociodemográficas, que permitan conocer más a fondo al personal que forma parte de la institución, como: experiencia laboral, condición de vivienda, alcances económicos, entre otros.

SEXTA: Se sugiere evaluar a los postulantes utilizando la prueba de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria para tener conocimiento de cuanta predisposición presenta para realizar abandono.

SÉTIMA: Crear una ficha donde el personal participe, y mencione que tipo de actividades les agradarían que se tomen en cuenta, utilizando en medida de lo posible los recursos de la institución, a favor de crear y generar un salario emocional, que permita mejorar la satisfacción en el trabajo.

REFERENCIAS

- Abayomi, T., Oluwabunmi, B., Akinkuotu, F. y Olufisayo, A. (2020). Perceived socio-demographic factors predicting affective commitment and turnover intent of employees in nigerian insurance organizations. *Gender & Behaviour* 18,15487 – 15494. Centre for Psychological Studies/Services, Nigeria.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (1ed). Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias: La trilogía*. Granica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción.
<http://www.apsique.cl/wiki/LaboMotysatis>
- Asociación Médica Mundial. (21 de Marzo de 2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- Barriga, O. y Enríquez, G. (2007). *La relación unidad de análisis- unidad de observación: una ampliación de la noción de la matriz de datos propuesta por Samaja*. Universidad de Buenos Aires.
- Basombrio, C. y Rospigliosi, F. (2006). *La seguridad y sus instituciones en el Perú a inicios del siglo XX. Reformas democráticas o neomilitarismo*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Beccaria, L. y Mauricio, R. (2020). Labor turnover in Latin America: How intensive is it and how differently does it behave across countries?. *International Labour Review*, 159 (2), 161-193. Universidad Nacional de General Sarmiento. UBA- CONICET
- Bernardo, J. (2017). *Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana y engagement en asesores de un call center del Cercado de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Bitte, R. (2018). *This is why new hires leave within the first 90 days*.

- <https://www.fastcompany.com/40583243/this-is-why-new-hires-leave-within-the-first-90-days>
- Borofsky, G. (1993). Personality Factors Underlying the Seven Scales of The Employee Reliability Inventory Screening System (BSPA). Technical Bulletin. Harvard Medical School.
- Borofsky, G. (1993). User's Manual For The Employee Reliability Inventory Screening System. Bay State Psychological Associates, Inc. Boston.
<http://www1.ccv-sales-test.com/articulos/archivo/User%20Manual.pdf>
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M., Gómez, C. (2013). Job satisfaction among health care workers: The role of gender and age. *Revista latinoamericana de enfermagem*. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Carrillo, J. y Santibáñez, J. (2001). Rotación de personal en las maquiladoras. Ed Mexico. Plaza y Valdez editores. El colegio de la frontera norte. https://books.google.com.pe/books?id=VmeP6GduUEMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Catunta, L. (2016). Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa avícola - Chancay. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Chávez, C (2019). Satisfacción laboral y nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Heriot-Watt University.
- Decreto Legislativo N°1146 (11 de Diciembre de 2012) Decreto Legislativo que modifica lo dispuesto en la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar. Plataforma digital única del estado peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/mindef/normas-legales/271734-1146>

- Echeverria, C. (2018). Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services del Callao. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).
- Farias, R y Andrade, S. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores operativos en el área de Saneamiento y Lavandería de un Hospital de las Fuerzas Armadas - Ecuador.* (Tesis de Maestría)
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14777/1/T-UCE-0007-ISIP0020-2018.pdf>
- Figuroa, G; Larios, I y Parra, M. (2015). Algunos factores que pueden afectar al p-valor. *Revista acta latinoamericana de Matemática educativa*
[.https://www.clame.org.mx/documentos/alme%2028.pdf](https://www.clame.org.mx/documentos/alme%2028.pdf)
- García, R; Gonzáles, J y Jornet, J. (2010). SPSS prueba T: Prueba T para muestras independientes. *Grupo de innovación educativa.* Innova MIDE. Universidad de València.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia.* 55(4), 230-233.
- Gonzáles, R. y Salazar, F. (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación.* (Tesis de Licenciatura).
<http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Graw Hill Education.
- Jaramillo, M. (2020). *En marzo y abril se perdería del 16% al 20% del empleo formal por el COVID - 19.* <https://www.grade.org.pe/novedades/miguel-jaramillo-en-marzo-y-abril-se-perderia-del-16-al-20-del-empleo-formal-por-el-covid-19/>
- Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions. A review Apeejay School of Management.
- Jha, S. (2011). Determinants of employee turnover intentions: a review. Apeejay School of Management.
- Judge, T; Thoresen, C y Martocchio, J. (1997). Five – Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology.*

82(5), 745-755.

- Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*.
- Knapp, S., & VandeCreek, L. (2003). *A guide to the 2002 revision of the American Psychological Association's Ethics Code*. Professional Resource.
- León, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos*. (Tesis de Maestría).
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1569>
- Lozoya, J. (2010). Características del ser humano: concepto y rasgos de personalidad. Recuperado de: <http://suite101.net/article/caracteristicas-del-ser-humano-concepto-y-rasgos-de-personalidad-a18445>
- Manoslavas, C, Manosalvas, L y Nieves, J (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.
- Mateo, S. (2015). *Excesiva rotación de personal, causas y soluciones*.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/05/excesiva-rotacion-de-personal-causas-y-soluciones/>
- Mehmet, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2).
- Mendes, M. y Pala, A. (2003). Type I rror Rate and Power of Three Normality Test. *Pakistan Journal of Information and Technology* 2(2), 135-139.
- Mobley, W. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. Adisson Wesley.
- Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 19,337-81.
- Muriel, R et al., (2017). Magnitud del tamaño del efecto y su importancia en la investigación. *Pediátrica mexicana*, 38(2):134-138.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Morphol*, 35(1), 227-232.
- Parkinson, M. (2005). *Cómo dominar los cuestionarios de personalidad*. Gestión. Ed. Gestión 2000.

- Peralta, H. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada de La Paz. (Tesis de licenciatura).
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal: Relaciones humanas*. Limusa. Noriega editores.
- Robbins, S y Coulther, M. (2005). *Administration (8a.ed.)*. Pearson. Prentice Hall.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15 ed.). Pearson. }
- Ruíz, A., Zavaleta, M. y Ruíz, P. (2017). *Test de satisfacción laboral - ARG*. Universidad Cesar Vallejo
- Skelton, A., Nattress, D. y Dwyer, R (2018) Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Emerald Insight*, 25,101-117.
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y Acción*, 5.
http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Vignolo, G., Mancilla, J., Fernández, C. y Ponce de León, D. (2013). *Propuestas para el fortalecimiento del servicio militar voluntario*.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe-007-2013-servicio-militar.pdf>
- Yew, T. (2011). *Affective Organizational Commitment and Turnover intention of academics in Malaysia*. International conference on Business and Economics Research.

ANEXOS

A) Matriz de consistencia

TÍTULO:	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2019.			
AUTORA:	Sheydi Lisset Mori Villanueva			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, 2020?</p>	<p>General Determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de Tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020</p> <p>Específicos Identificar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral en el personal de Tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.</p> <p>Diferenciar la percepción de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio.</p> <p>Diferenciar la percepción de la satisfacción laboral, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio</p> <p>Describir los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria</p> <p>Describir los niveles de satisfacción laboral, todo ello en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020.</p>	<p>General Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020</p> <p>Específicos Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, 2020.</p> <p>Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en el personal de tropa de una entidad castrense del distrito del Rímac, 2020.</p> <p>Existen diferencias entre la percepción de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio</p> <p>Existen diferencias entre la satisfacción laboral, según edad, grado de instrucción y tiempo de servicio, todo ello en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2020</p>	<p>Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR</p> <p>Componentes Compromiso seguridad autoconfianza</p> <p>Factores Condiciones de trabajo. Remuneraciones y beneficios Supervisión Relaciones humanas Desarrollo Comunicación Puesto de trabajo</p> <p>Escala de satisfacción laboral- SL ARG</p>	<p>Tipo y Diseño</p> <p>Básica Diseño: No experimental transversal descriptiva correlacional</p> <p>Población y muestra La población se conformó por 104 jóvenes de Tropa, de una entidad castrense, del distrito de Rímac</p> <p>Muestra: n=83</p> <p>Instrumentos Variable: Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria Variable: Escala de satisfacción laboral</p>

Anexo B: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Borofsky (1993) define a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria como "aquella que es insegura, presenta dificultad para comprometerse y mantener poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas" (p.5)	Puntajes obtenidos del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR de Juan José Kaneko Aguilar, que determinan un puntaje global y por tres componentes y presentan 30 ítems con cinco opciones de respuesta	Compromiso	12,1,4,8,16,20,24,28	Ordinal
			Seguridad	3,5,7,9,14,19,21,25,30,11,17,23,27	
			Autoconfianza	2,6,10,15,18,22,26,13,29	
Satisfacción laboral	Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017) definen a la satisfacción laboral como "la actitud del trabajador hacia su actual puesto de trabajo"	Puntajes obtenidos de la escala de satisfacción laboral SL-ARG de Alex Ruiz, María zavaleta y Percy Ruíz, que determinan siete factores y presentan 43 ítems con cinco opciones de respuesta	Condiciones de trabajo	1,8,15,22,29,36,41	Ordinal
			Remuneraciones y beneficios	2,9,16,23,30,42	
			Supervisión	3,10,17,24,31,37	
				4,11,18,25,32,38	
			Relaciones humanas		
			Desarrollo	5,12,19,26,33,39,43	
			Comunicación	6,13,20,27,34,40	
Puesto de trabajo	7,14,21,28,35				

Anexo C) instrumento utilizado

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.

N	ÍTEMS	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					

TEST DE SATISFACCION LABORAL SL-ARG

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos _____ Edad: ____ Tiempo de servicio: _____
 Área a la que pertenece: _____ Sexo: Masculino Femenino
 Condición laboral: Estable Contratado Otros
 Jerarquía laboral: Directivo Empleado Operario

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responderá cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar

TOTALMENTE DE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	DA
INDIFERENTE	I
EN DESACUERDO	ED
TOTALMENTE EN DESACUERDO	TD

ITEMS	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas de trabajo					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibirá en otras organizaciones					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mi					

22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejor a remunerativa					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto se lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Anexo D: Ficha sociodemográfica

Elaborado por: Sheydi Lisset Mori Villanueva (2019)

1. Sexo:
Masculino
2. Edad:
De 18 a 20
De 21 a 23
De 24 a 27
3. Tempo de servicio:
Menos de 3 meses.
De 6 meses a 1 año.
Mas de 1 año.
4. Grado de instrucción:
Secundaria completa.
Secundaria incompleta.
5. Área a la que pertenece
Tropa

E) Carta de presentación sellada por la autoridad de la institución - piloto



"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 27 de setiembre de 2019

CARTA INV. N°1245-2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Javier Alexander Salazar Pérez
Comandante
Batallón Logístico N°21 – Fuerte Hoyos Rubio
Av. Samuel Alcazar 1174, Rímac 15094

Presente.-

De nuestra consideración:

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

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

Atentamente,



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



O - 225598274 A+
JAVIER ALEXANDER SALAZAR PEREZ
Teniente Coronel de Infantería
Comandante del Batallón Logístico N° 21

F) Carta de aceptación de la institución



PERU

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO
DEL PERÚ

II DIVISIÓN
DE EJÉRCITO

1^{ra} BRIG
MULT

BTN LOG
N° 21

"Año de la Lucha contra Corrupción y la Impunidad"

Rímac, 02 de octubre del 2019.

Mg. Melissa Sevillano Gamboa

Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología

Universidad Cesar Vallejo - Filial Lima Campus - Lima Norte

Presente:

Yo TTE CRL INF SALAZAR PEREZ Javier Alexander, Comandante del Batallón Logístico n° 21, autorizo a la Señorita MORI VILLANUEVA Sheydi Liset, identificado con DNI: 48077299, estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo para que realice su trabajo de investigación denominado "Satisfacción Laboral y Rasgos de personalidad con tendencia de la rotación laboral en el Personal de Tropa, en el Batallón Logística N° 21 – 1ra Brigada Multipropósito – DE II del distrito de Rímac.

Por lo cual se le expide la presente autorización a la solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



O - 225509877 - A+
JAVIER ALEXANDER SALAZAR PEREZ
Teniente Coronel de Infantería
Comandante del Batallón Logístico N° 21

EL PERÚ PRIMERO

G) Carta de presentación sellada por la autoridad de la institución - muestra



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

Los Olivos, 8 de noviembre de 2019

CARTA INV. N° 099 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
COMANDANTE DEL EJÉRCITO DEL PERÚ
FUERTE HOYOS RUBIO
Av. Samuel Alcazar 1174, Rímac 15094

Presente.-

De nuestra consideración:

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

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



Atentamente,


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

BATALLON DE SERVICIOS N° 15
REGISTRO DE CORRESPONDENCIA
Fecha y Hora de Recibo: 2604 11 NOV 2019
Legisl: 2604 11 NOV 2019
DECRETO

Pase al:

EJEC	S-1	S-2	S-3	S-4	DIR	CONH	TES
C/S	COM	ING	INT	MG	SAN	VET	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cumplimiento	Trámite	Difusión	Conocimiento y Fianza	Explotación	Recomendación	Archivo	Control/Verificación
							Seguimiento
							Recursos
							Informe Verbal/Escrito
							Dar Cuenta
							Noticia Comigte
							Financ. Recibo



H) Carta de aceptación de la institución

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

11 de noviembre del 2019

FUERTE HOYOS RUBIO

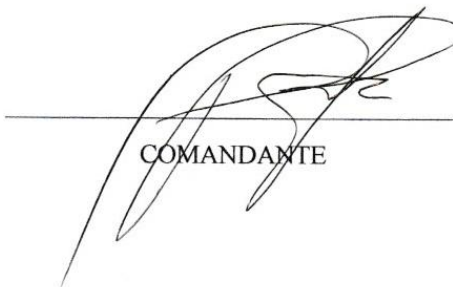
COMANDANTE DEL EJÉRCITO DEL PERU

AV.Samuel Alcazar 1174, Rimac 15094

Por medio de la presente, expreso mi autorización para MORI VILLANUEVA SHEYDI LISSET estudiante de la carrera de Psicología de la universidad Cesar Vallejo-Lima Norte y realice el trabajo de investigación “Satisfacción laboral y rasgos de personalidad con tendencia la rotación laboral en el personal de tropa, en el distrito del Rimac, 2019” para fines de Licenciatura.

Sin otro particular

Atentamente,



COMANDANTE

I) Autorización de uso del instrumento IPTR

Solicitud de permiso para utilizar la prueba psicometrica - IPTRL Recebidos x



Sheydi Lisset Mori Villanueva <mori.villanueva.s@gmail.com>
para psickaneko

Jue., 15 ago. 2019 13:39 ★ ↶ ⋮

Buenos días

Es grato poder dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme

Soy la alumna MORI VILLANUEVA, SHEYDI LISSET con DNI: 48077299, estudiante del XI ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. Actualmente realizaré un trabajo de investigación para optar por el título de Licenciada en Psicología titulado: "PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE UNA DETERMINADA ENTIDAD CASTRENSE DEL DISTRITO DEL RÍMAC, 2019", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradezco pudiera brindarme las facilidades del caso y su autorización para el uso del instrumento IPTRL, solo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

Agradecida por la atención brindada

Saludos cordiales.



Juan Kaneko <psickaneko@gmail.com>
para mí

Vie., 16 ago. 2019 10:17 ★ ↶ ⋮

Estimada Sheydi, doy mi autorización para el uso de la prueba, te adjunto el manual del mismo. Agradeceré me envíes una copia de tu base de datos en excel y de tu tesis en word.

Saludos cordiales

Juan Kaneko






J) Autorización de uso del instrumento SL-ARG

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR EL TEST SL - ARG  Recibidos x



Sheydi Lisset Mori Villanueva <mori.villanueva.s@gmail.com>
para aruizg ▾

vie., 16 ago. 2019 17:03   

Buenas tardes

Es grato poder dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme.

Soy la alumna MORI VILLANUEVA, SHEYDI LISSET con DNI: 48077299, estudiante del XI ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo- Lima Norte. Actualmente realizaré un trabajo de investigación para optar por el título de Licenciada en Psicología titulado: "PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE TROPA DE UNA DETERMINADA ENTIDAD CASTRENSE DEL DISTRITO DEL RIMAC, 2019", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradezco pudiera brindarme las facilidades del caso y su autorización para el uso del instrumento SL- ARG, solo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

Agradecida por la atención brindada
Saludos cordiales.



ALEX SIVORI RUIZ GOMEZ <ARUIZG@ucv.edu.pe>
para ALEX, mi ▾

sab., 17 ago. 2019 0:12   

Buenos días Sheydi, en primer lugar gracias por utilizar y seguidamente te autorizo utilices el Test de Satisfacción Laboral SL-ARG, espero una vez culminada tu investigación me puedas proporcionar las conclusiones de tu estudio para considerarte como referencia del Test. Un fuerte abrazo Sheydi y mis mejores deseos de éxito.

Un fuerte abrazo.

--

Mag. Alex Ruiz Gómez
Urb. Los Portales M; H Lt. 1 | Nvo. Chimbote

K) Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sheydi Lisset Mori Villanueva**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del Rímac, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR** y **Satisfacción Laboral SL- ARG**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicarán cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sheydi Lisset Mori Villanueva
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la
investigación **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y
satisfacción laboral en el personal de tropa de una entidad castrense del
Rímac, 2019** de la señorita Sheydi Lisset Mori Villanueva
Día: /..... /.....

Firma

L) Resultados de la prueba piloto

Tabla 11

Validez de contenido del inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Ítems	J1			J2			J3			J4			J5			V			V. DE AIKEN GENERAL
	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1.00	1.00	0.80	0.93
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1.00	1.00	0.80	0.93
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1.00	0.80	1.00	0.93
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1.00	0.80	1.00	0.93
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1.00	0.80	1.00	0.93
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00

Nota: P: pertinente; C: Claridad y R: Relevante; 0: Desacuerdo; 1: Acuerdo.

Tabla 12

Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
p1	2.58	1.05	1.14	0.92	0.28	0.76	SI
p2	1.36	0.72	9.09	0.08	0.17	0.80	Revisar
p3	2.02	0.87	1.04	0.84	0.45	0.72	SI
p4	2.06	0.98	4.10	0.24	0.45	0.71	SI
p5	2.22	0.97	1.48	0.66	0.34	0.74	SI
p6	1.84	0.87	3.29	0.26	0.36	0.82	SI
p7	1.98	0.94	2.43	0.39	0.29	0.67	SI
p8	2.02	1.00	4.81	0.21	0.48	0.75	SI
p9	2.14	1.01	2.07	0.49	0.59	0.90	SI
p10	1.98	1.06	3.31	0.32	0.54	0.82	SI
p11	2.34	1.27	2.22	0.57	0.48	0.68	SI
p12	2.04	1.07	2.55	0.42	0.43	0.68	SI
p13	2.82	1.02	1.12	0.91	0.28	0.66	SI
p14	2.22	1.02	1.15	0.88	0.41	0.73	SI
p15	2.38	1.07	1.28	0.83	0.21	0.68	SI
p16	2.20	1.20	3.24	0.37	0.56	0.80	SI
p17	2.06	1.22	3.41	0.36	0.48	0.84	SI
p18	1.64	0.83	2.96	0.28	0.62	0.82	SI
p19	2.04	0.99	1.32	0.75	0.37	0.73	SI
p20	1.92	1.18	5.15	0.23	0.33	0.77	SI
p21	2.58	1.11	0.21	5.27	0.45	0.79	SI
p22	2.08	1.12	2.74	0.41	0.51	0.82	SI
p23	2.98	1.29	-0.06	-20.20	0.32	0.77	SI
p24	2.18	1.30	2.55	0.51	0.52	0.80	SI
p25	2.18	1.10	2.30	0.48	0.43	0.74	SI
p26	2.36	1.24	1.19	1.04	0.35	0.62	SI
p27	2.54	1.28	2.25	0.57	0.60	0.85	SI
p28	2.06	1.30	3.97	0.33	0.46	0.85	SI
p29	2.68	1.11	1.46	0.76	0.43	0.86	SI
p30	2.74	1.14	-0.70	-1.62	0.26	0.78	SI

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Coeficiente de asimetría de Fisher; g2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2: Comunalidad.

Tabla 13

Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach

Confiabilidad del alfa de Cronbach y Omega del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

	Cronbach's A	McDonald's ω
Escala	0.88	0.89

Figura 1: *Mapa de correlación de los ítems de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria*

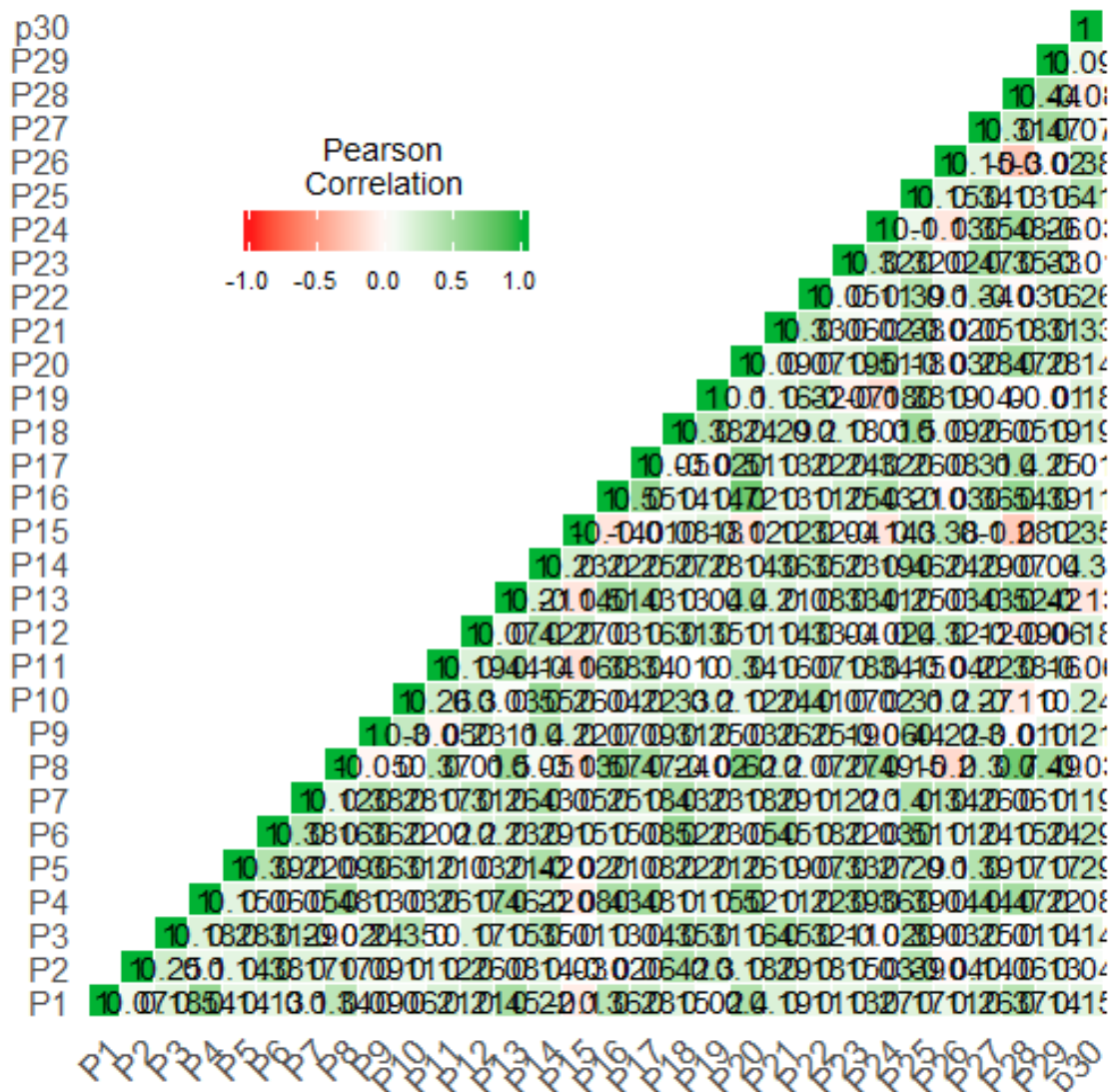


Tabla 14

Confiabilidad del alfa de Cronbach y Omega del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria por componentes

Componentes	Cronbach's α	McDonald's ω	N de elementos
Compromiso	0.82	0.84	8
Seguridad	0.64	0.66	13
Autoconfianza	0.64	0.66	9

Tabla 15

Percentiles del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

	Puntaje
Bajo	30 – 40
Promedio	41-79
Alto	80-150

Tabla 16*Validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral – SL ARG*

Ítems	J1			J2			J3			J4			J5			V			V DE AIKEN GENERAL
	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.80	0.90

Nota: P: pertinente; C: Claridad y R: Relevante; 0: Desacuerdo; 1: Acuerdo.

Tabla 17*Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral – SL ARG*

Ítem	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
p1	4.26	0.80	-3.72	2.68	0.49	0.70	SI
p2	2.70	1.28	1.58	-1.46	0.19	0.77	Revisar
p3	3.92	1.05	-2.81	0.39	0.62	0.67	SI
p4	4.26	0.72	-2.32	0.89	0.69	0.77	SI
p5	3.96	0.99	-2.50	-0.25	0.67	0.76	SI
p6	4.24	0.69	-3.38	4.33	0.58	0.84	SI
p7	4.12	0.85	-3.18	1.61	0.78	0.87	SI
p8	3.70	1.09	-1.89	-0.81	0.65	0.75	SI
p9	3.82	0.96	-2.28	-0.32	0.58	0.76	SI
p10	4.28	0.61	-2.33	4.00	0.61	0.75	SI
p11	4.14	0.67	-3.02	4.23	0.54	0.64	SI
p12	3.76	1.00	-2.26	0.18	0.80	0.92	SI
p13	4.04	0.60	-1.76	3.21	0.71	0.78	SI
p14	4.06	0.82	-3.10	1.92	0.66	0.82	SI
p15	3.92	0.78	-2.79	1.84	0.72	0.87	SI
p16	3.18	1.10	-0.25	-1.57	0.49	0.85	SI
p17	3.86	0.88	-1.93	-0.03	0.66	0.90	SI
p18	3.92	0.85	-2.58	0.86	0.67	0.78	SI
p19	4.24	0.56	-2.06	6.14	0.57	0.84	SI
p20	3.98	0.77	-3.23	2.66	0.84	0.84	SI
p21	4.00	0.73	-2.94	2.85	0.51	0.75	SI
p22	4.00	0.83	-3.93	4.59	0.77	0.85	SI
p23	3.92	0.97	-2.46	-0.13	0.74	0.87	SI
p24	4.08	0.63	-1.67	2.39	0.69	0.70	SI
p25	4.00	0.73	-2.94	2.85	0.83	0.83	SI
p26	4.12	0.63	-3.33	6.11	0.58	0.76	SI
p27	3.88	0.85	-4.26	4.13	0.73	0.88	SI
p28	3.74	0.96	-3.83	2.31	0.50	0.76	SI
p29	3.90	0.84	-2.63	1.02	0.71	0.90	SI
p30	3.92	0.99	-2.27	-0.44	0.46	0.78	SI
p31	4.06	0.79	-4.88	7.12	0.70	0.84	SI
p32	4.18	0.60	-2.00	4.14	0.69	0.81	SI
p33	4.22	0.58	-0.15	-0.41	0.81	0.78	SI
p34	4.08	0.63	-1.67	2.39	0.84	0.85	SI
p35	4.02	0.68	-2.43	2.77	0.78	0.82	SI
p36	3.76	1.06	-1.67	-1.29	0.69	0.65	SI
p37	3.90	0.81	-4.35	5.01	0.39	0.78	SI
p38	4.02	0.74	-2.88	2.58	0.72	0.82	SI
p39	3.90	0.81	-2.95	1.59	0.64	0.88	SI
p40	3.90	0.84	-2.63	1.02	0.63	0.80	SI
p41	4.14	0.57	0.05	0.07	0.73	0.84	SI
p42	3.56	1.03	-2.90	0.87	0.43	0.76	SI
p43	3.90	0.93	-3.14	1.86	0.64	0.78	SI

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Coeficiente de asimetría de Fisher; g2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2: Comunalidad.

Tabla 18

Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach

Confiabilidad del alfa de Cronbach y Omega de la escala de satisfacción Laboral

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.93	0.93

Figura 2: *Mapa de correlación de los ítems de satisfacción laboral*

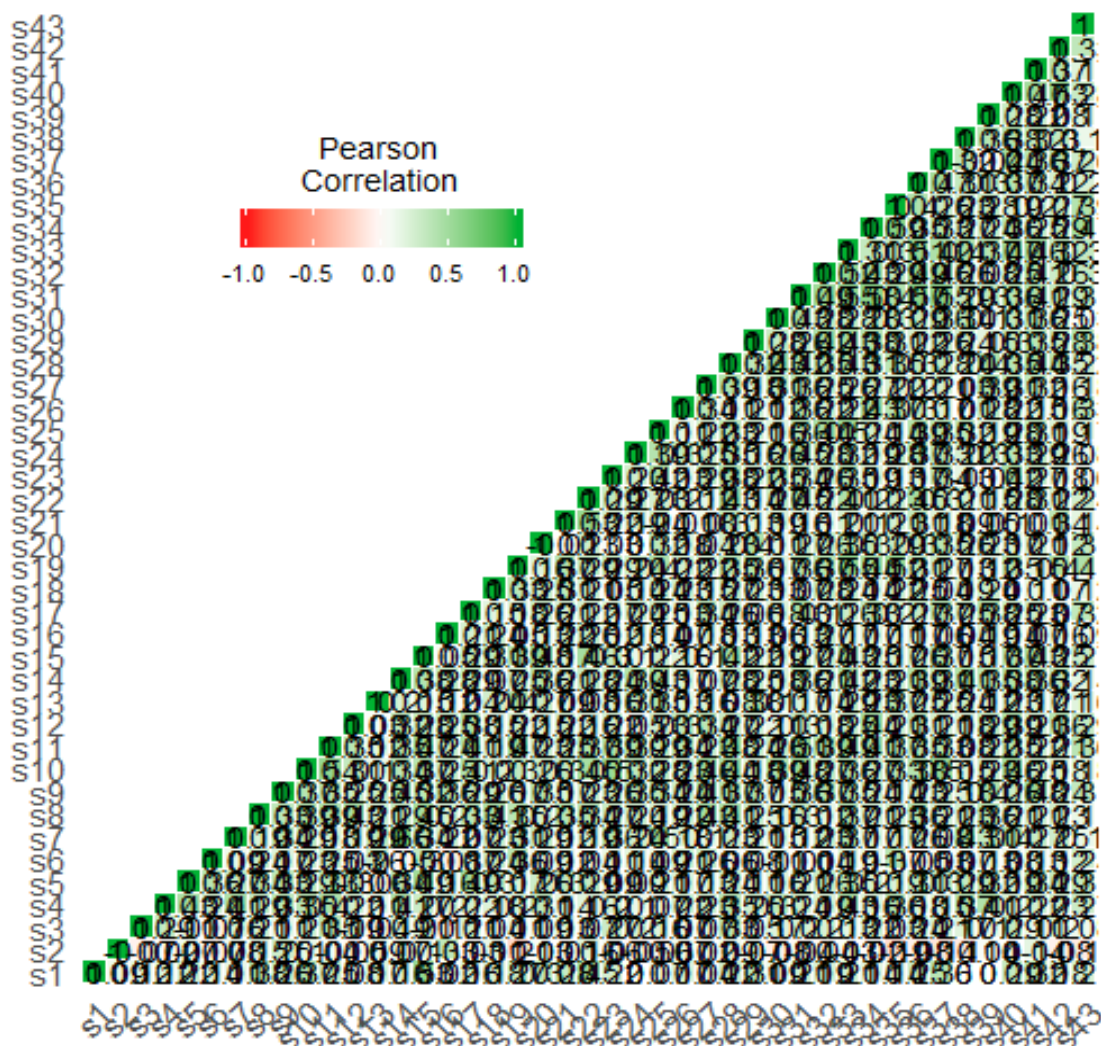


Tabla 19

Confiabilidad del alfa de Cronbach y Omega de la escala de satisfacción Laboral por factores

Factores	Cronbach's α	McDonald's ω	N de elementos
CT	0.78	0.78	7
RB	0.57	0.57	6
SUP	0.76	0.77	6
RH	0.68	0.68	6
DES	0.73	0.74	7
COM	0.61	0.62	6
PT	0.65	0.67	5

Nota: Nota: CT: Condiciones de trabajo; RB: Remuneraciones y beneficios; SUP: Supervisión; RH: Relaciones humanas; DES: Desarrollo; COM: Comunicación; PT: Puesto de trabajo

Tabla 20

Percentiles del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

	Puntaje
Alta satisfacción laboral	197 a más
Parcial satisfacción laboral	177 a 196
Regular	111 a 176
Parcial insatisfacción laboral	48 a 110
Alta insatisfacción laboral	47 a menos

M) Criterio de jueces de los instrumentos

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA (IPTR).

Observaciones: La redacción de los ítems debe terminarse con punto final.

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) / Mg: Luis Alberto Córdoba González

DNI: 25675412

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Educativa	1971-1977
02	U.C.V.	Psicología de la Inv.	1990-2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.N.F.V.	Docente	Lima	1976-2019	Cátedra en pre y posgrado
02	U.C.V.	Docente	Trujillo	2010-2019	Cátedra en posgrado
03					

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

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

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

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

Firma y sello

CpsP 1298

17 de setiembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL (SL- ARG)

Observaciones: ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) / Mg: Luis Alberto Córdoba González

DNI: 25675412

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nacional Federico Villarreal	Psicología Educativa	1971-1977
02	Univ. Nacional Federico Villarreal	Psicología de la Inv.	1990-2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.N.F.V.	Docente	Lima	1976-2019	Cátedra en pre y posgrado
02	U.C.V.	Docente	Trujillo	2010-2019	Cátedra en posgrado
03					

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

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

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

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

Firma y sello

CpsP 1298

17 de setiembre del 2019

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA (IPTR).

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: César E. Cuya Barzola

DNI: 26709161

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma (Grado de licenciatura)	Psicología Laboral	1975-1980
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vega (Grado de Maestría)	Psicología	1988-1990
03	Universidad Federico Villareal (Segunda Especialización)	Comportamiento y Desarrollo Organizacional	2006-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Federico Villareal	Docente Posgrado y Pregrado	Lima	2018-Actualmente	Cátedra, Asesor de Internado en Psicología Organizacional y Asesor Tesis en el área Organizacional y Consejería individual con estudiantes de Psicología Organizacional
02	Securitas SAC.	Director de RR.HH.	Lima	2011 - 2017	Gestión del área de RR.HH. a nivel nacional.
03	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	Docente Pregrado	Lima	2009-2017	Docente y Coordinador del curso de Capital Humano.

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

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

.....
César E. Cuya Barzola
 C.Ps.P. 1018
 Firma y sello

17 de setiembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL (SL- ARG)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: César E. Cuya Barzola

DNI: 26709161

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma (Grado de licenciatura)	Psicología Laboral	1975-1980
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vega (Grado de Maestría)	Psicología	1988-1990
03	Universidad Federico Villareal (Segunda Especialización)	Comportamiento y Desarrollo Organizacional	2006-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Federico Villareal	Docente Posgrado y Pregrado	Lima	2018- Actualmente	Cátedra, Asesor de Internado en Psicología Organizacional y Asesor Tesis en el área Organizacional y Consejería individual con estudiantes de Psicología Organizacional
02	Securitas SAC.	Director de RR.HH.	Lima	2011 - 2017	Gestión del área de RR.HH. a nivel nacional.
03	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	Docente Pregrado	Lima	2009-2017	Docente y Coordinador del curso de Capital Humano.

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

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

.....
César E. Cuya Barzola
 Psicólogo
 C.Ps.P. 1018
 Firma y sello

17 de setiembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA (IPTR).

Observaciones: _____ S/N _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: RAUL ARMANDO CRUZADO CASANOVA

DNI: 08054622

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de "San Martín de Porres"	Psic. Organizacional	2010-2018
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	F.A.P.	Psicólogo	Callao-Lima	1995 - Actual	Asesoría en FF.HH.
02					
03					

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

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



el Jefe de Sección de Recursos Humanos
 Psicólogo FAP
 RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs P. 0757

Firma y sello

17 de setiembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL (SL- ARG)

Observaciones: S/N

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: RAUL ARMANDO CRUZADO CASANOVA

DNI: 08054622

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univesidad de "San Matin de Porres"	PS. ORGANIZACIONAL	2010-2018
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	F.A.P.	Psicólogo	Callao-Lima	1995 - Actual	Asesor en FF.HH.
02					
03					

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

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



el Jefe de Sección de Recursos Humanos
 Psicólogo FAP
 RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs P. 0757

Firma y sello

17 de setiembre del 2019

Juez 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA (IPTR).

Observaciones: **Revisar la pertinencia de mantener ítems que pueden resultar redundantes. Falta aplicar el punto final en cada ítem.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rafael Antonio Basurto Zapata.**

DNI: **10218144**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Licenciado en Psicología	1991 - 1996
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría en Administración Estratégica de Empresas	2008 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Strategy S.A.	Consultor	Lima	Ene2018 /	Consultoría en recursos humanos y organización
02	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)	Jefe del Departamento de RRHH	Lima	Nov2007 / Abr2017	Responsable de la planificación, dirección y supervisión de los procesos de Recursos Humanos de la Superintendencia.
03	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)	Analista de Desarrollo de RRHH	Lima	Dic1999 / Oct2007	A cargo de los procesos de desarrollo de recursos humanos.

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

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

Rafael Antonio Basurto Zapata
DNI: 10218144

17 de setiembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL (SL- ARG)

Observaciones: **Incluidas en el formato.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rafael Antonio Basurto Zapata.**

DNI: **10218144**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Licenciado en Psicología	1991 - 1996
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría en Administración Estratégica de Empresas	2008 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Strategy S.A.	Consultor	Lima	Ene2018 /	Consultoría en recursos humanos y organización
02	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)	Jefe del Departamento de RRHH	Lima	Nov2007 / Abr2017	Responsable de la planificación, dirección y supervisión de los procesos de Recursos Humanos de la Superintendencia.
03	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)	Analista de Desarrollo de RRHH	Lima	Dic1999 / Oct2007	A cargo de los procesos de desarrollo de recursos humanos.

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

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

Rafael Antonio Basurto Zapata
DNI: 10218144

17 de setiembre del 2019

Juez 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA (IPTR).

Observaciones: Poner punto final a todos los ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: CARLOS VENTURA David

DNI: 08458867

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal- Licenciatura	PSICOLOGO	1986-1992
02	Universidad Marcelino Champagnat- Maestría	2025-2017	2025-2017
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Marina de Guerra del Perú	Psicólogo Docente pre grado	Callao	1998- Actualidad	Evaluación, Consejería individual y talleres grupales. Asesor del departamento de psicología.
02	Universidad Federico Villarreal	Docente pre y posgrado	Lima	2010- Actualidad	Catedra
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente pre	Lima Norte	2010-2019	Catedra

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Carlos Ventura David D.
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 5563

Firma y sello

17 de setiembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL (SL- ARG)

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: CARLOS VENTURA David

DNI: 08458867

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal- Licenciatura	PSICOLOGO	1986-1992
02	Universidad Marcelino Champagnat- Maestría	2025-2017	2025-2017
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Marina de Guerra del Perú	Psicólogo Docente pre grado	Callao	1998- Actualidad	Evaluación, Consejería individual y talleres grupales. Asesor del departamento de psicología.
02	Universidad Federico Villarreal	Docente pre y posgrado	Lima	2010- Actualidad	Catedra
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente pre	Lima Norte	2010-2019	Catedra

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Carlos Ventura David D.
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 5563

Firma y sello

17 de setiembre del 2019

L) Resultados adicionales

Figura 3:

Gráfico de correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y satisfacción laboral.

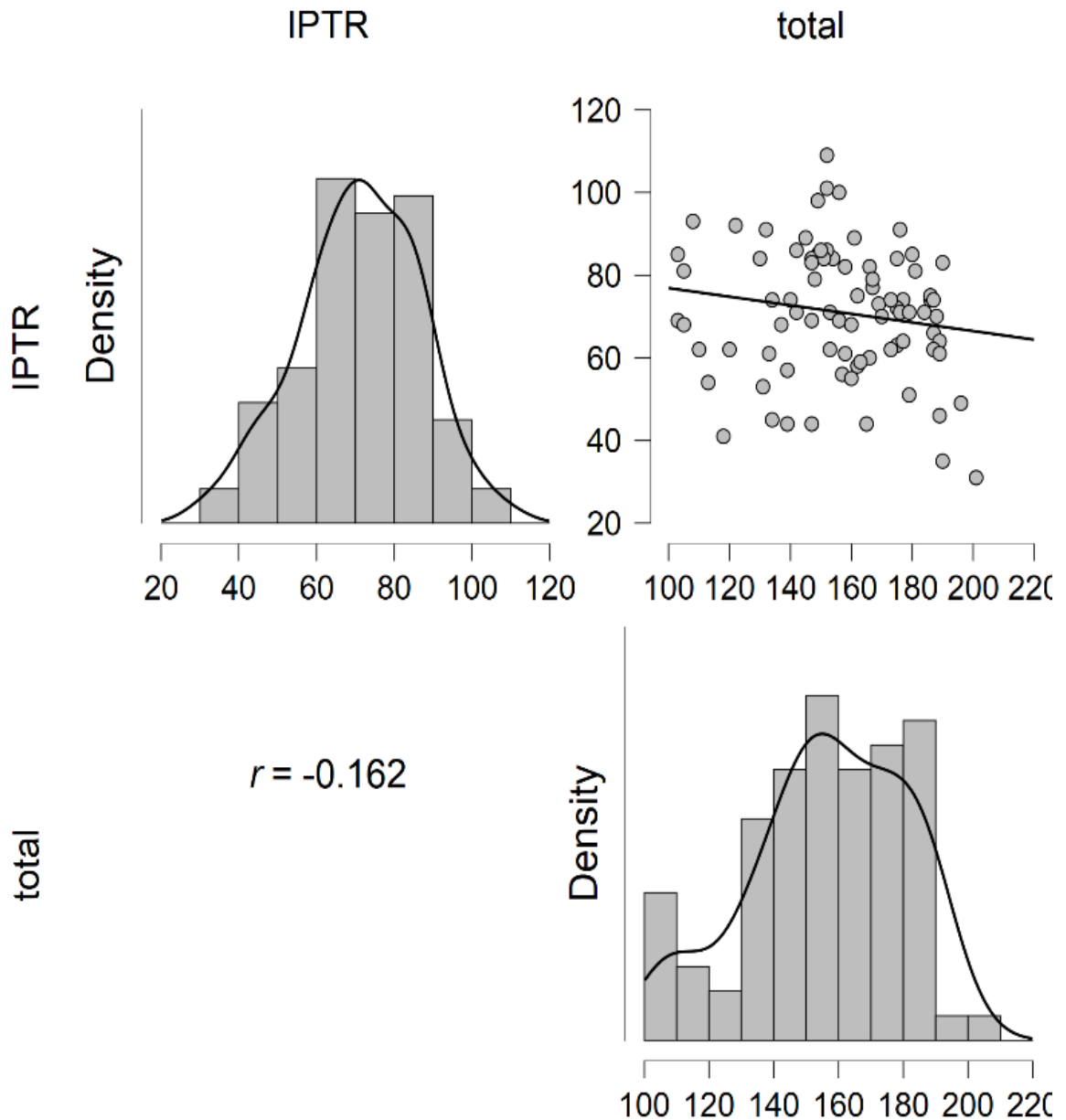


Figura 4:

Gráfico de correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y los factores de satisfacción laboral.

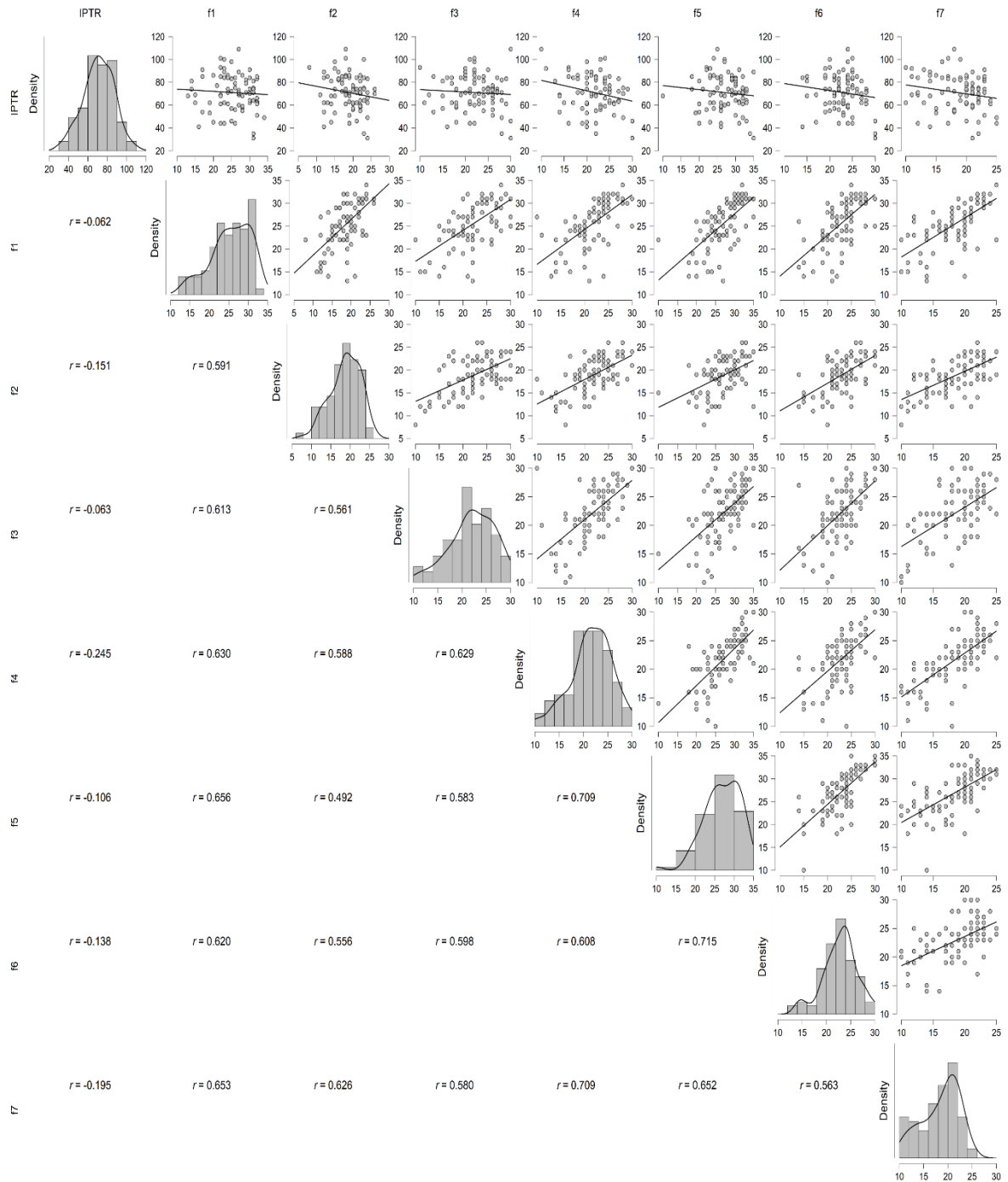


Figura 5:

Gráfico de correlación entre satisfacción laboral y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral.

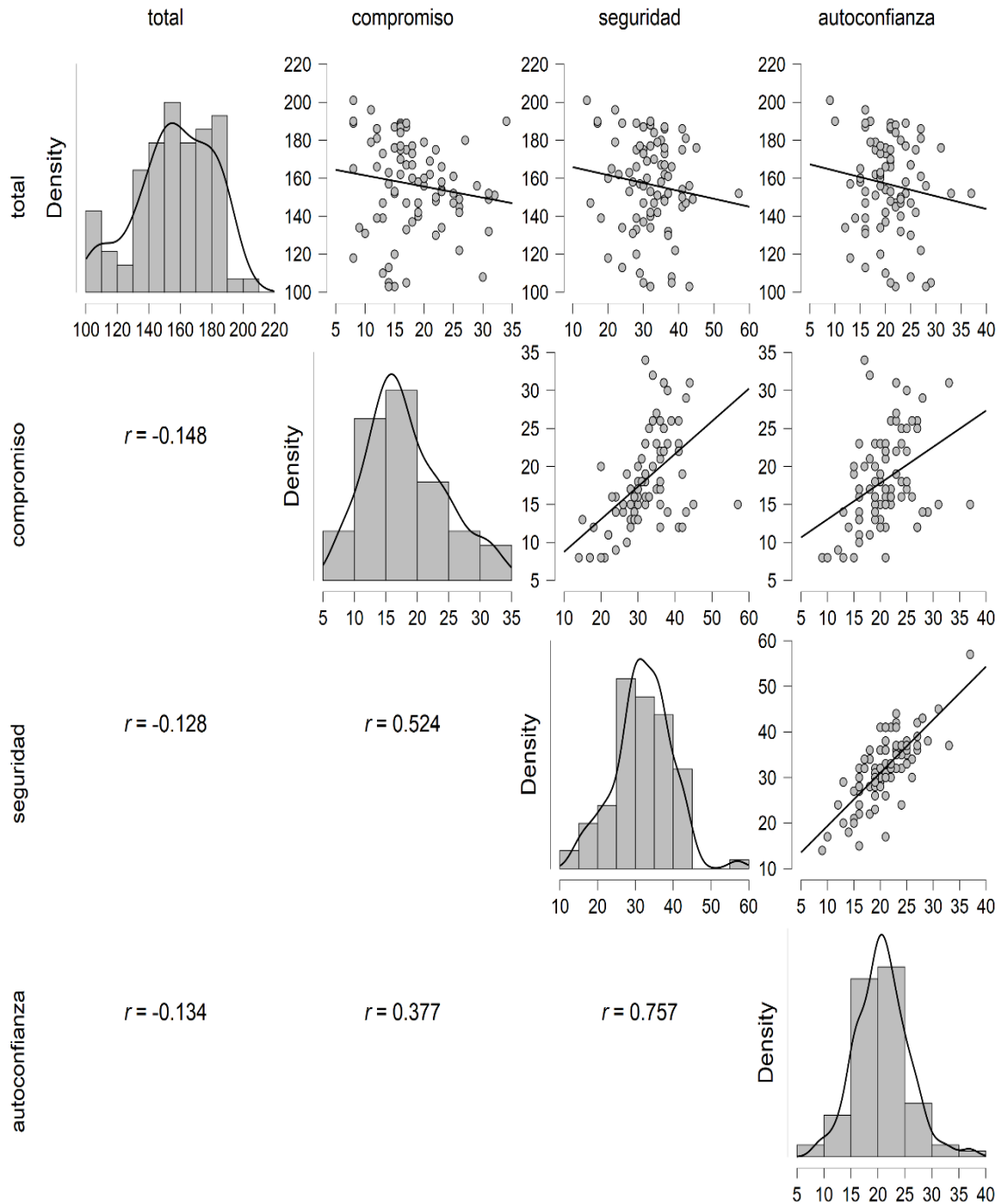


Figura 6:
Gráfico comparativo de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según edad.

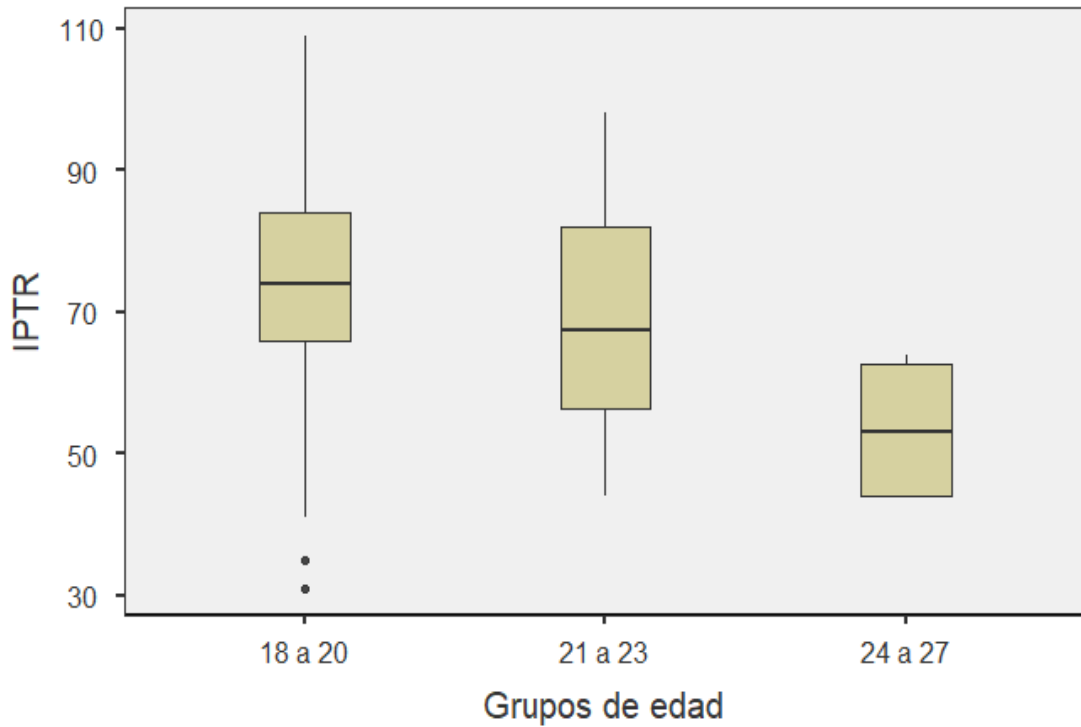
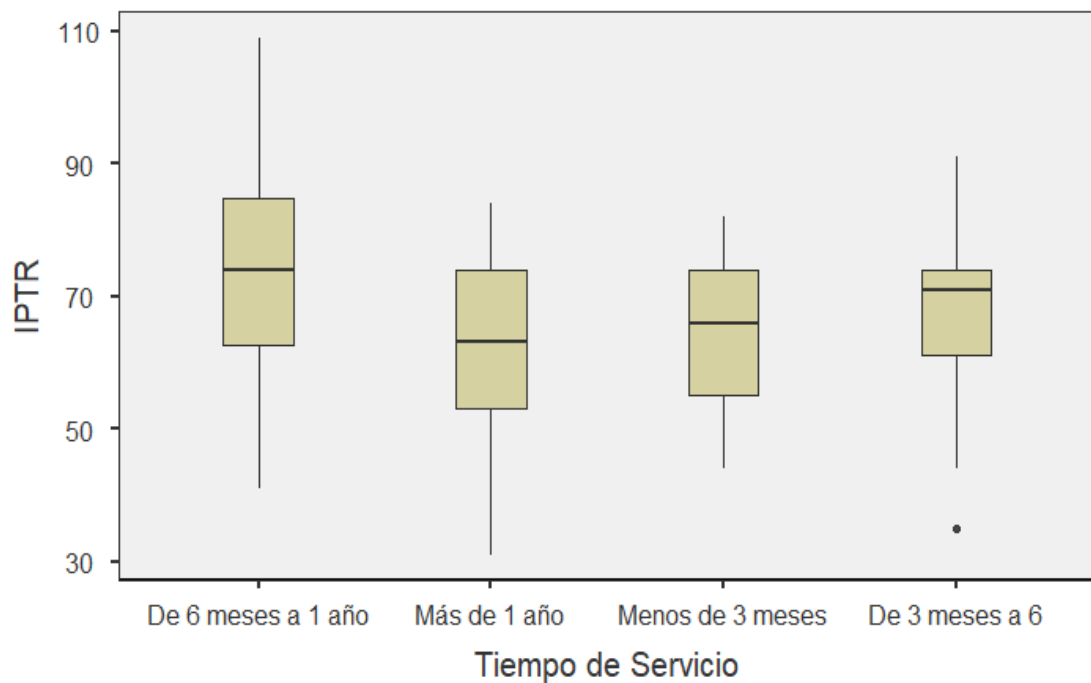


Figura 7:
Gráfico comparativo de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria



según tiempo de servicio.

Figura 8:

Gráfico comparativo de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según grado de instrucción.

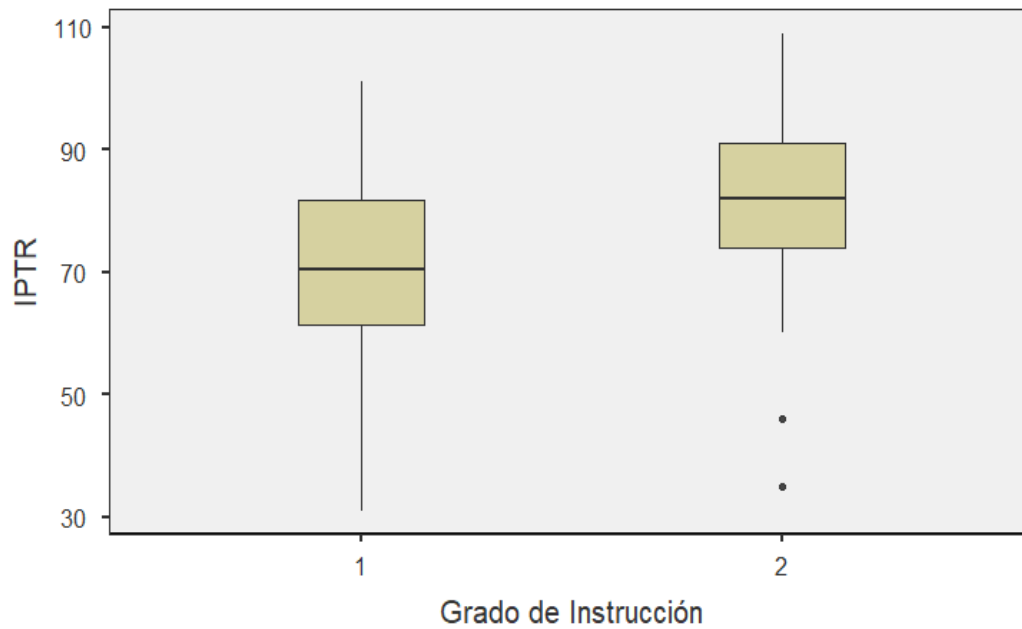


Figura 9:

Gráfico comparativo de satisfacción laboral según edad.

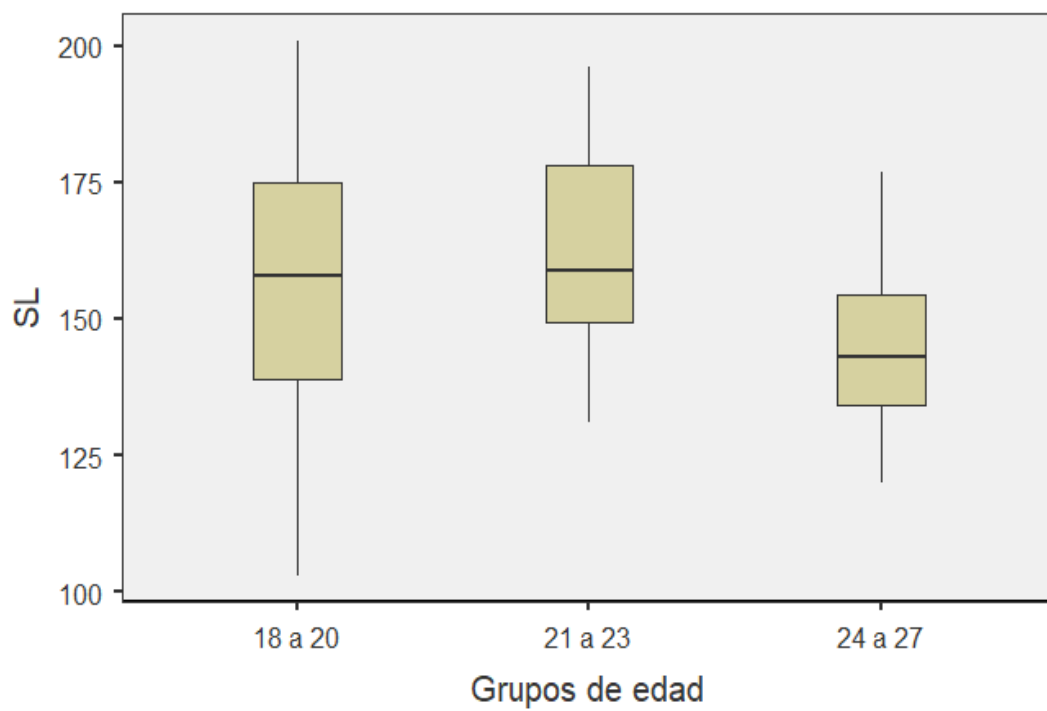


Figura 10:

Gráfico comparativo de satisfacción laboral según tiempo de servicio.

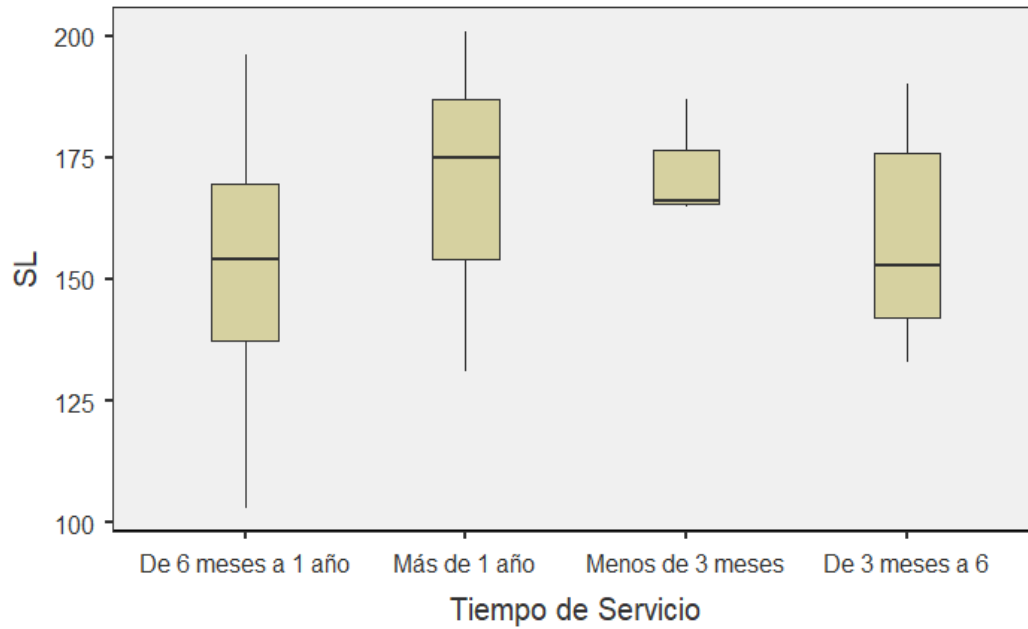


Figura 11:

Gráfico comparativo de satisfacción laboral según grado de instrucción.

