



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional y la intención de rotación de  
personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de  
Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Mejía Castañeda, Michael Joel (ORCID: 000-0002-3079-277X)

**ASESORA:**

Dra. Flores Fernández, Mileydi (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis está dedicado a toda mi familia, a mi esposa e hijos quienes ha sido parte fundamental de apoyo y soporte emocional para seguir con mis estudios y terminar mi carrera profesional.

También dedico a mis padres quien con su apoyo constante y recomendaciones sabias me han sabido orientar para llegar al final de mis objetivos propuestos, claro ejemplo el terminar este proyecto de estudio sin desbalancear y descuidar mis deberes como padre e hijo y hermano.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecer a mi casa de estudio por darme la oportunidad de terminar mi carrera universitaria y acogerme en sus aulas bien estructuradas, así mismo también agradecer a todos los profesores que me enseñaron con mucho profesionalismo y respeto a la comunidad estudiantil.

También agradecer a mis profesores de desarrollo de proyecto de investigación y darme sus sabias enseñanzas y aplicarlas en el presente trabajo.

## Índice de Contenidos

Índice.....	4
Índice de tablas .....	5
Índice de gráficos y figuras.....	8
Resumen.....	10
Abstract.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MARCO TEÓRICO .....	16
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización .....	27
3.3. Población, muestra y muestreo .....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.5. Procedimientos .....	29
3.6. Método de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS .....	31
V. DISCUSIÓN.....	77
VI. CONCLUSIONES .....	78
VII. RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS .....	80
ANEXOS .....	84

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> - Coeficiente de alpha de cronbach para los instrumentos.....	28
<b>Tabla 2</b> - Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra .....	31
<b>Tabla 3</b> - Prueba de correlación de Pearson entre la variable compromiso organizacional y la variable intención de rotación.....	32
<b>Tabla 4</b> – Prueba de correlación de la dimensión compromiso afectivo y la intención de rotación.....	33
<b>Tabla 5</b> – Prueba de correlación de la dimensión compromiso continuo y la intención de rotación.....	34
<b>Tabla 6</b> – Prueba de correlación de la dimensión compromiso normativo y la intención de rotación.....	35
<b>Tabla 7</b> - Matriz de operacionalización de variable: Compromiso organizacional	84
<b>Tabla 8</b> - Matriz operacionalización de variable: Intención de rotación de personal.....	85
<b>Tabla 9</b> - la organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande.....	99
<b>Tabla 10</b> – usted realmente percibe los problemas de la organización como si fueses suyos.....	99
<b>Tabla 11</b> - Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.....	100
<b>Tabla 12</b> - En la organización usted se siente como una persona de la casa....	100
<b>Tabla 13</b> - Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.....	101
<b>Tabla 14</b> - Usted percibe una fuerte integración con la organización.....	101
<b>Tabla 15</b> - Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.....	102
<b>Tabla 16</b> - Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.....	102
<b>Tabla 17</b> - Si ahora mismo deseara dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.....	103
<b>Tabla 18</b> - Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la	

organización sería la escasez de alternativas inmediatas.....	103
<b>Tabla 19</b> - En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.....	104
<b>Tabla 20</b> - Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio.....	104
<b>Tabla 21</b> - La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda.....	105
<b>Tabla 22</b> - Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa.....	105
<b>Tabla 23</b> - Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa.....	106
<b>Tabla 24</b> - Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa.....	106
<b>Tabla 25</b> - Usted está de acuerdo con la metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa.....	107
<b>Tabla 26</b> - Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.....	107
<b>Tabla 27</b> - El trabajo que realizas afecta tu salud.....	108
<b>Tabla 28</b> - Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.....	108
<b>Tabla 29</b> - Recibes inducciones de seguridad.....	109
<b>Tabla 30</b> - Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.....	109
<b>Tabla 31</b> - Tu contrato no te da estabilidad.....	110
<b>Tabla 32</b> - Tus compañeros te tratan mal o te ignoran.....	110
<b>Tabla 33</b> - No todos reciben un trato igualitario.....	111
<b>Tabla 34</b> - Tu empresa está muy alejada de tu domicilio.....	111
<b>Tabla 35</b> - Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño.....	112
<b>Tabla 36</b> - Tus opiniones son tomadas en cuenta.....	112
<b>Tabla 37</b> - Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.....	113
<b>Tabla 38</b> - Quieres aprender nuevos conocimientos.....	113
<b>Tabla 39</b> -Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.....	114
<b>Tabla 40</b> - Mereces un mejor sueldo por lo que haces.....	114
<b>Tabla 41</b> - Te pagan puntualmente.....	115

<b>Tabla 42</b> - Te pagan horas extras.....	115
<b>Tabla 43</b> - Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.....	116
<b>Tabla 44</b> - Tienes otros tipo de beneficio diferente a tu sueldo.....	116
<b>Tabla 45</b> - Otra empresa te ofrece crecimiento profesional.....	117
<b>Tabla 46</b> - Quieres emprender un nuevo negocio.....	117
<b>Tabla 47</b> - A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa....	118

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> - Diseño de investigación.....	26
<b>Figura 2</b> – Frecuencia Variable Compromiso Organizacional.....	36
<b>Figura 3</b> - la organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande .....	37
<b>Figura 4</b> – usted realmente percibe los problemas de la organización como si fueses suyos.....	38
<b>Figura 5</b> - Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.....	39
<b>Figura 6</b> - En la organización usted se siente como una persona de la casa.....	40
<b>Figura 7</b> - Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.....	41
<b>Figura 8</b> - Usted percibe una fuerte integración con la organización.....	42
<b>Figura 9</b> - Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.....	43
<b>Figura 10</b> - Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.....	44
<b>Figura 11</b> - Si ahora mismo deseara dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.....	45
<b>Figura 12</b> - Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas.....	46
<b>Figura 13</b> - En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.....	47
<b>Figura 14</b> - Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio.....	48
<b>Figura 15</b> - La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda.....	49
<b>Figura 16</b> - Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa.....	50
<b>Figura 17</b> - Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa.....	51
<b>Figura 18</b> - Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio	

que brinda la empresa.....	52
<b>Figura 19</b> - Usted está de acuerdo con las metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa.....	53
<b>Figura 20</b> - Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.....	54
<b>Figura 21</b> – Frecuencia variable intención de rotación.....	55
<b>Figura 22</b> - El trabajo que realizas afecta tu salud.....	56
<b>Figura 23</b> - Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.....	57
<b>Figura 24</b> - Recibes inducciones de seguridad.....	58
<b>Figura 25</b> - Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.....	59
<b>Figura 26</b> - Tu contrato no te da estabilidad.....	60
<b>Figura 27</b> - Tus compañeros te tratan mal o te ignoran.....	61
<b>Figura 28</b> - No todos reciben un trato igualitario.....	62
<b>Figura 29</b> - Tu empresa está muy alejada de tu domicilio.....	63
<b>Figura 30</b> - Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño.....	64
<b>Figura 31</b> - Tus opiniones son tomadas en cuenta.....	65
<b>Figura 32</b> - Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.....	66
<b>Figura 33</b> - Quieres aprender nuevos conocimientos.....	67
<b>Figura 34</b> -Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.....	68
<b>Figura 35</b> - Mereces un mejor sueldo por lo que haces.....	69
<b>Figura 36</b> - Te pagan puntualmente.....	70
<b>Figura 37</b> - Te pagan horas extras.....	71
<b>Figura 38</b> - Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.....	72
<b>Figura 39</b> - Tienes otros tipos de beneficio diferente a tu sueldo.....	73
<b>Figura 40</b> - Otra empresa te ofrece crecimiento profesional.....	74
<b>Figura 41</b> - Quieres emprender un nuevo negocio.....	75
<b>Figura 42</b> - A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa.....	76
<b>Figura 43</b> – Determinación de cálculo de la muestra.....	88
<b>Figura 44</b> - Validez de confiabilidad del instrumento Compromiso organizacional.....	89
<b>Figura 45</b> - Validez de confiabilidad del instrumento Intención de rotación.....	89

## RESUMEN

En el desarrollo del trabajo de investigación realizado el cual lleva como título “compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora recursos humanos de lima, 2021” se busca como objetivo general ver si existe relación entre la variable compromiso organizacional y la intención de rotación, y de manera específica buscar si existe relación entre las 3 dimensiones de compromiso organizacional con la variable intención de rotación, el cual se usa la metodología de investigación de tipo aplicada con un diseño no experimental de tipo transversal y de alcance correlacional para así ver el comportamiento de ambas variables en su estado natural, para ello se aplica un instrumento por cada variable donde se hace la recolección de datos de una muestra de 134 colaboradores de una población de 204 colaboradores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Los resultados que se obtienen en el desarrollo de esta investigación se comprueba que existe relación significativa entre ambas variables y así mismo también existe relación significativa entre las dimensiones compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo con la variable intención de rotación, rechazando así las hipótesis nulas.

Por otro lado, se concluye que las pruebas realizadas mediante el programa estadístico spss nos muestran los resultados positivos que existe entre ambas variables y las 3 dimensiones con la variable intención de rotación, los cuales son de acuerdo a los objetivos propuestos.

Palabras Clave: Intención de rotación, compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso continuo, compromiso afectivo.

## **ABSTRACT**

In the development of the research work which is entitled "organizational commitment and turnover intention in a human resources outsourcing company in lima, 2021", the general objective is to see if there is a relationship between the organizational commitment variable and turnover intention, and specifically to find if there is a relationship between the 3 dimensions of organizational commitment with the turnover intention variable, The applied research methodology is used with a non-experimental design of transversal type and correlational scope in order to see the behavior of both variables in their natural state, for which an instrument is applied for each variable where the data collection of a sample of 134 collaborators of a population of 204 collaborators of the human resources outsourcing company is done.

The results obtained in the development of this research show that there is a significant relationship between both variables and there is also a significant relationship between the normative commitment, affective commitment and continuous commitment dimensions with the turnover intention variable, thus rejecting the null hypotheses.

On the other hand, it is concluded that the tests carried out by means of the statistical program spss show us the positive results that exist between both variables and the 3 dimensions with the turnover intention variable, which are in accordance with the proposed objectives.

Keywords: turnover intention, organizational commitment, normative commitment, continuous commitment, affective commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

La rotación de empleados es importante porque repercute en varias áreas de una organización, y la primera repercusión que ocasiona es en el producto o servicio que brinda una organización ya que esto no se va a desarrollar de una manera óptima. esto sucede cuando un empleado o trabajador se retira de la compañía e ingresa otro a reemplazarlo teniendo poca experiencia, es ahí cuando el servicio que brinda la empresa se ve afectada de cara a su cliente, pues la forma continua de servicio que brindaba la empresa ya no se da de la misma forma que inicialmente se daba, adicionalmente esta rotación afecta en las diversas tareas que se puedan realizar diariamente, pues ahí estará en juego la imagen de la empresa y así mismo puede tener dificultades para la captación de nuevos ingresos (Capell, 2020).

A nivel mundial, se habla sobre el análisis realizado por una compañía argentina, en donde confirma que el 90% de las compañías indican que no pueden incorporar al personal idóneo para cubrir las plazas disponibles, así mismo hay un 87% de compañías que indican que la incorporación de personal es un reto (Globant,2020). Con las aspiraciones que tienen las compañías en comprender a sus trabajadores y crear una cultura de posicionamiento, se cree que el personal permanecerá mayor tiempo en la compañía, pues quieren obtener mejores lugares de trabajo y así mejorar el compromiso del trabajador con la compañía y se tenga buenos resultados favorables para ambos (Marseillan, 2020).

A nivel nacional la elevada rotación del capital humano, ha generado grandes problemas a las organizaciones, pues no hay un afianzamiento del personal, para que así la compañía se mantenga estable en el mercado, esto se debe a que las nuevas incorporaciones que realizan las compañías a causa de las deserciones tiendan a tener un mayor tiempo de aprendizaje en sus labores diarias el cual hace que el negocio de la compañía se dilate por un tiempo hasta que el trabajador se adecue a un nivel óptimo de sus funciones, es por eso que a nivel nacional se enfatiza la importancia en que las organizaciones implementen un plan de acción para disminuir las deserciones laborales, en consecuencia se debe

analizar los procesos internos de las compañías para detectar en donde se está fallando para que así no haya una deserción prematura (Yépez, 2019).

La empresa en estudio, es una consultora de recursos humanos dedicada a los servicios de tercerización e intermediación laboral y uno de sus servicios que brinda se encuentra localizada en la zona de Huachipa que pertenece al distrito de Lurigancho Chosica del departamento de Lima, donde tiene la tercerización del área de producción de una empresa multinacional, así mismo tiene un staff de personal administrativo que se hace responsable de la administración de dicho servicio tercerizado, es por ello que se investigará la alta rotación que se tiene en este servicio, pues cabe mencionar que en la actualidad se ha visto afectada con una tasa de rotación del 20%.

Se habla de rotación cuando los trabajadores de una organización se retiran o abandonan su puesto de trabajo, y por consiguiente estos deben ser sustituidos, en consecuencia, una organización tendrá un índice alto de rotación cuando una gran cantidad de sus trabajadores del giro de su negocio dejan de laborar en un cierto tiempo (Capell, 2020). En la empresa en estudio las posibles causas detectadas son la falta de compromiso laboral del personal el cual afecta la actitud y la conducta del empleado y que estas se pueden direccionarse a la situación económica, la política salarial, el tipo de supervisión o los beneficios sociales que brinda la empresa (Herrera & Román, 2019).

En consecuencia, si no se abordaría la problemática actual que se tiene en el servicio tercerizado que brinda la empresa consultora de recursos humanos a la empresa multinacional, esto se vería afectado con la baja productividad de la empresa multinacional y a su vez acarrearía problemas de servicio para la consultora de recursos humanos, el cual se vería reflejado con la pérdida del servicio, mala imagen empresarial, inestabilidad laboral para los trabajadores que actualmente se encuentran.

Debido a lo mencionado, se plantea investigar la responsabilidad que tiene el empleado con la empresa, en el sentido organizacional y saber la intención que tiene el empleado en dejar la organización y así tener un índice de rotación que ayude a identificar el alto costo elevado que genera la rotación en perjuicio de la

organización, y así mismo saber cómo repercute sobre los ánimos, la productividad de los colaboradores y finalmente sobre los logros de las organizaciones, el hecho de centrarse en analizar y realizar un seguimiento a la retención de trabajadores de forma seguida es reducir la rotación, sobre todo cuando se enfoca en las oportunidades de crecimiento o formación que se le pueda brindar a los trabajadores, esto también ayudaría a ofrecer mejores oportunidades laborales para los candidatos (Capell, 2020).

Considerando la realidad problemática, se planteó como interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima 2021? y de forma específica: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo con la intención de rotación de personal?, ¿Qué relación existe entre el compromiso continuo con la intención de rotación de personal? y ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo con la intención de rotación de personal? .

El actual trabajo de investigación se justifica a su *relevancia social* porque ayudará a la incorporación de los trabajadores con sus organizaciones y así se sientan parte de ella, por otro lado también se desarrolla su *implicancia de prácticas* ya que hará que tenga o se incremente un buen clima laboral en el área de trabajo, generando mayor compromiso y responsabilidad del empleado con la empresa y así en beneficio de ambos haya una buena relación que con lleve a cumplir los objetivos y metas organizacionales, en el caso que se detectara que las dimensiones del compromiso organizacional influya con la intención de rotación de personal, se tendría un efecto significativo para que la organización mejore la administración del servicio, así también se justifica por sus *utilidades metodológicas* que ayudará a las empresas que brindan servicios de personal o recursos humanos a detectar las causas que con llevan a su elevada rotación de empleados en los servicios que brinden.

Dado a esto, la investigación tiene la finalidad de determinar como objetivo general la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima 2021 y

de manera específica: determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo con la intención de rotación de personal, determinar la relación que existe entre el compromiso continuo con la intención de rotación de personal y determinar la relación que existe entre el compromiso normativo con la intención de rotación de personal.

Por último, se formula la hipótesis en la investigación que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima 2021, y como hipótesis específicas: si existe relación significativa entre el compromiso afectivo con la intención de rotación de personal, si existe relación significativa entre el compromiso continuo con la intención rotación de personal y si existe relación significativa entre el compromiso normativo con la intención de rotación de personal.

## II. MARCO TEÓRICO

Para las organizaciones hoy en día la rotación de personal resulta ser muy cara e inoportuno, además una alta tasa de rotación baja la capacidad y moral del equipo de trabajo, como también la imagen de la empresa y los resultados que esta pueda brindar. Se habla de rotación cuando los empleados tienden a retirarse de la empresa y necesariamente deben ser sustituidos. en consecuencia, una organización tiene un índice de retiro alto cuando sus trabajadores se retiran de la organización en un menor tiempo de lo que se esperaba y más aún cuando afecta el giro de su negocio. Esta rotación puede afectar varias áreas en la organización, una de las primeras puede ser la productividad o el rendimiento del negocio, Como también cuando es una empresa de servicio y ve afectado la imagen con su cliente pues compromete la calidad de su servicio (Capell, 2020).

Prilyana y Aseanty (2020), en su investigación realizada al personal del banco Syariah de la ciudad de Yakarta-Indonesia, busca como objetivo de estudio la satisfacción del personal en la formación que se le brinda y así analizar el compromiso y comportamiento de los trabajadores y para ver la intención de cambio de trabajo, para dicha investigación se basa en la combinación de aspectos cuantitativos y cualitativos este estudio se llevó a cabo entregando cuestionarios a las unidades de estudio, pues eran los empleados del banco, la información tomada fue de utilidad para la toma de decisiones pues la muestra tomada fue de 110 trabajadores y así obteniendo como resultados que la menor parte de encuestas indica estar satisfecho con la formación recibida por la empresa.

Akgunduz y Acar(2019), en su investigación realizada a cadena de hoteles 5 estrellas en tres ciudades Ankara, Mersin y Eskisehir de Turquía, tiene como objetivo examinar la intención de los trabajadores en dejar su empleo y su relación con el estrés laboral, la recolección de datos fue mediante un cuestionario el cual se tradujo de inglés y luego a turco con la finalidad de su optima captación de datos, en total fueron encuestados 418 trabajadores mediante un método presencial, teniendo como resultado que el estrés del genera más intención de rotación del personal y a su vez a mayor carga de estrés del rol también genera la intención, así

mismo también menciona que el estrés del rol tiene un papel importante para el rendimiento del trabajador.

Caldera et al. (2019), en su investigación realizada en las industrias hoteleras en el estado de Guanajuato-México, busca como objetivo reconocer los principales motivos de rotación de empleados, así los investigadores aplican una investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo y diseño no experimental, y como instrumento aplicaron entrevistas a una muestra de 67 trabajadores el cual constaba de 15 preguntas o ítems, y como resultados de la rotación de personal se tuvo que las principales causas fueron: el sistema de compensaciones, el reclutamiento de empleados y selección de empleados y la desmotivación de los empleados, los investigadores concluyen que se debería iniciar un diseño de implementación de una cultura laboral que genere pertenencia en las organizaciones, así mismo establecer mecanismos de comunicación organizacional para escuchar al personal y conocer sus necesidades.

Ivanovic y Ivancevic (2019), en su investigación realizada a los millennials donde su objetivo es determinar qué cantidad pretende cambiar de empleo durante su carrera a comparación de las generaciones anteriores, esta investigación es realizada en la ciudad de Belgrade - Serbia, los investigadores aplican una investigación de tipo cuantitativo donde aplicaron la encuesta vía correo electrónico y de manera online donde se tuvo como muestra a 802 Millennials que representa el 96% de la población, la información recopilada fue procesada mediante análisis estadísticos, teniendo como resultado que estas nuevas generaciones tiene como intención de cambiar de empleo en los próximos 2 años donde mucho de ellos son por insatisfacción laboral que con lleva al poco compromiso que podría existir con la empresa, como recomendación los investigadores indican que las empresas deberían tomar planes de acciones para tener planes de acción y contrarrestar el retiro de los empleados y evitar la rotación o intención de retiro.

Aranibar et al. (2018), en su investigación efectuada en el sector de las maquiladoras en Baja California México, los investigadores tienen como objetivo determinar las causas que influyen en la rotación de personal en las maquiladoras

de exportación, la metodología aplicada en la investigación es de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo, el instrumento que usaron fue el cuestionario con 85 ítems y 7 dimensiones, se definió un tamaño de muestra de 377 empleados a un nivel de confianza de 95% el cual se encuestó a 191 empleados, Factores internos, externos, contextuales, características personales, académicas del sujeto, del trabajo actual, del último trabajo y de búsqueda del empleo, como resultados se puede observar que las dimensiones factores contextuales y factores internos son de porcentaje más alto el cual corresponde al indicador clima organizacional, así mismo concluyen que las organizaciones maquiladoras deben de potenciar más el bienestar laboral y tener mejor condiciones de trabajo y así los trabajadores se sientan más cómodos y comprometidos con las maquiladoras, como también exista o implementen incentivos para motivar a los trabajadores y logren desarrollar una mayor productividad.

Jang y kandampully(2018), en su investigación realizada a una cadena de restaurantes y hostelerías en la ciudad Ohio-USA, busca como objetivo reducir que el personal rote en la primera línea de atención los cuales son los camareros o mozos, en su investigación transversal utilizan la herramienta de la encuesta de 14 ítems aplicados a 213 trabajadores para así luego sean analizados mediante el programa estadístico de SPSS Versión 22, donde como resultado tiene una fuerte correlación negativa entre el compromiso afectivo y la intención de rotación, ello quiere decir que los empleados pueden dejar la organización si carecen de sentimientos.

Lin y Deng (2018), en su investigación realizada a trabajadores sociales sin ánimo de lucro de la ciudad de Guangdong-china, buscan como objetivo examinar los factores como motivan a la rotación de trabajadores sociales y las organizaciones sin ánimo de lucro, los investigadores aplican la investigación de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y donde aplicaron encuestas anónimas a 312 trabajadores, y como resultados tuvieron que la edad, la educación y las mismas condiciones de trabajo son causas que motivan a tener una intención de rotación ya que de acuerdo a los resultados el 70% de los encuestas tiene la intención de dejar su empleo, en conclusión los investigadores mencionan que a

mayor edad de los empleados sociales habrá menor intención de rotación ya que a mayor experiencia trabajando en esa posición menos será la probabilidad de dejar el trabajo.

Naburi et al.(2017), en su investigación realizada a una red de centros de salud del sector público en la ciudad de Dar es Salaam-Tanzania, buscan como objetivo identificar las posibles causas de la intención de rotación en el personal materno infantil, donde los investigadores realizaron su estudio cuantitativo transversal en 36 centros de salud públicos aplicando el instrumento de medición cuestionario con 42 ítems donde se preguntaba la satisfacción laboral y la intención de rotación que tenía el personal de salud en dejar el centro de salud, y como resultados la mayoría de personal estaba insatisfechos con su trabajo por la baja remuneración, con el trabajo que realizaban y alta carga de trabajo, los investigadores concluyen que si bien la remuneración es importante para el personal también hay otros factores que influyen en la satisfacción el cual es la intención de abonar su puesto de trabajo, por lo tanto se debe ser razonable y tener puestos más atractivos garantizando remuneraciones razonables.

Fong et al.(2018), en su investigación realizada en la industria del casino del estado de Macao - China, buscan como objetivo identificar la rotación de personal y minimizarla, los investigadores aplican una investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo y como instrumento aplicaron las encuestas a una muestra de 200 colaboradores, teniendo como resultado que el estrés laboral es una de las causas por la cual los trabajadores dejan su empleo por lo tanto los investigadores concluyen en que las buenas relaciones de los empleados con los jugadores hacen que estos tiendan a dejar su empleo.

Cubillos et al. (2017), quien en su investigación realizada en el área comercial de unas tiendas de retail en la ciudad de Ibagué, Tolima Colombia, tuvo como objetivo la investigación cualitativa el cual consistió en identificar las causas de rotación de los trabajadores, tomando una muestra de 8 personas, 4 varones y 4 mujeres, para dicha investigación se aplicó entrevistas a estos exempleados para determinar las causas o motivos, finalmente como resultado se concluyó que la rotación de trabajadores en este grupo de individuos que ya no laboran en dicha

área comercial fueron por causas relacionadas a la cultura organizacional, política organizacionales y la motivación.

Hernández et al. (2017), en su investigación realizada en la ciudad de Tamaulipas – México, sobre la rotación de personal de una organización del sector de transporte urbano, busca determinar los factores que provocan la rotación de personal y detectar el nivel de satisfacción actual del personal, así mismo en dicha investigación utilizaron la encuesta y entrevista de salida el cual se aplicó a 10 personas de una población de 97, en dichas encuestas aplicadas se consideraron 8 ítems donde se pudieron obtener los siguientes resultados, como primera causa el bajo sueldo ofrecido en relación a los puestos ofrecidos en dicho rubro como también la falta de oportunidades de crecimiento y la existencia de mejores ofertas laborales, finalmente los investigadores pudieron concluir que es necesario tomar en cuenta la satisfacción de los trabajadores ya que son parte importante de la organización, y así mismo los trabajadores deben tener constante capacitación e incentivos salariales que los motiven positivamente a desenvolverse en sus funciones diariamente.

Becerra (2019), en su investigación realizada sobre la rotación de personal y la productividad en una compañía de actividad económica del sector secundario, busca hallar la conexión entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores, siendo así que el investigador utiliza el esquema descriptivo correlacional que midió de manera cuantitativa, la muestra trabajada en la investigación fue de 84 personas de la compañía, donde se usó el instrumento de tipo cuestionario con 31 preguntas dentro de 2 dimensiones: la rotación voluntaria y la segunda dimensión comprende la decisión de la empresa, así obteniendo los resultados donde se menciona que la gran parte de encuestados considera que la gestión de la compañía es mínima para disminuir la rotación y la otra parte de encuestados cree que es buena, finalmente el investigador concluye que la rotación es regular y que existe relación positiva con la productividad de los empleados.

Castillón (2019), en su investigación realizada a una empresa del sector de servicios de gestión humana en el departamento de Lima-Perú, tiene como objetivo determinar la correlación entre la rotación de los trabajadores y la calidad de

servicio en la compañía tercerizadora, para ello el método de investigación que utilizo el investigador fue de tipo correlacional considerando una muestra de tipo no probabilístico por conveniencia, tomando así una muestra de 30 clientes, posterior a ello para la recolección de datos aplico la encuesta a través de un cuestionario que contenía 17 ítems y teniendo como resultado la no relación de la rotación de personal con la calidad de servicio, finalmente el investigador concluye que la calidad de servicio no se afecta por motivos de remuneración y si no por condiciones de trabajo.

Trelles (2019), en su investigación sobre el clima laboral y su relación con la rotación de trabajadores en una compañía del sector de servicio de call center en el departamento de Lima-Perú, se pone como objetivo determinar la relación de clima organizacional con la rotación de trabajadores, considerando así una metodología de investigación cuantitativa el cual es aplicada mediante la técnica de encuestas y del tipo de instrumento cuestionario a 153 trabajadores, Los resultados obtenidos por la investigadora es que hay una conexión entre clima organizacional y rotación de personal, y en consecuencia haya un incremento de costo adicional para la empresa, finalmente la investigadora concluye que si hay correlación de variables esto implica que la remuneración, la estructura organizacional, las relaciones sociales tienen relación con la rotación de personal en la empresa.

Alva y Gutiérrez (2016), en su investigación a una organización privada transnacional del rubro de servicios de manejo de información, busca determinar como objetivo investigar la relación entre el estilo de liderazgo y la intención de rotación de los colaboradores, la metodología que utiliza el investigador es de naturaleza no experimental de estudio correlacional, siendo así que considera una muestra de 195 trabajadores de una población de 350, la técnica que utilizan para la investigación fue la encuesta y con el instrumento cuestionario donde se tuvo 65 ítems, obteniendo como resultados la existencia de relación entre las variables y la intención de rotar, por ello la investigación concluye que a mayor tendencia de un liderazgo favorable menor será la intención de rotación.

La rotación de personal mayormente se llama así cuando los empleados de una compañía o empresa ingresan y salen laboralmente, así mismo la palabra rotar

es cuando los empleados se retiran por diferentes motivos y estos son cubiertos por nuevos empleados que asumen sus responsabilidades y funciones, fundamentalmente existen 2 tipos de rotación de personal, la voluntaria e involuntaria (Pérez & Merino, 2016).

El termino rotación de personal se usa para precisar la variación de los empleados en una organización y su lugar de trabajo, esto quiere decir que la variación de la compañía y el lugar trabajo se establece por la masa de trabajadores que se incorporan y retiran de la compañía, esta variación se expresa mediante porcentajes de incorporación y retiro de personal, y el promedio de los trabajadores activos en el periodo vigente de la compañía (Martínez et al.,2015).

La rotación o alternancia de personal o conocido como turnover es la afluencia de ingreso y retiro de personal, el cual se expresa con los porcentajes entre los ingresos y salidas, y el promedio activo de trabajadores que pertenecen a la compañía en un periodo vigente, es frecuente que el turnover se expresa con índices mensuales, anuales con el fin de establecer diagnósticos o predecir acciones a tomar a un futuro en la compañía (Loyola, 2014).

Se define compromiso organizacional como la fuerza en la intervención de los trabajadores y su identificación con la compañía, esto se describe con el convencimiento y la aceptación en los objetivos o metas de la compañía, así mismo es el compromiso de cada trabajador en realizar el esfuerzo necesario a favor de la compañía con anhelo de pertenecer a la organización (Herrera, 2017).

El compromiso con las labores que realiza diariamente el trabajador corresponde al nivel de movilización, enlace y ganas con que los trabajadores realizan su labor diaria, y los mismos que dan como resultados beneficiosos a las compañías donde prestan su servicio y de la misma manera en beneficio de los mismos trabajadores, no solamente el trabajador disfruta lo que realiza si no que esta acción hace que el trabajador desarrolle más sus habilidades positivamente pues es lo que más le gusta realizar (Araneda et al., 2015).

El compromiso es un afecto emocional que un trabajador pueda dar por su compañía y sus objetivos organizacionales, pues es así que el colaborador lleva un esfuerzo discrecional, así podemos considerar que un trabajador labora con el

mismo ímpetu de un lunes a un viernes por la tarde, que se sienta con el compromiso de resolver todos los problemas que se pueda presentar en la organización (Kruse, 2013).

En tanto Calderón, (2016) y Herrera, (2017) plantean en sus investigaciones 3 dimensiones para el compromiso organizacional o laboral de un empleado los cuales son: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Por otro lado, Olarte, (2019) cita a Mobley donde nos indica que la intención de rotación es un proceso individual y cognitivo y se fundamenta en 3 dimensiones: antecedentes, Afectivas, Cognitivas.

Según el autor Herrera, (2017) señala las dimensiones para la variable compromiso organizacional; *Compromiso Afectivo*, es el grado de involucramiento de un trabajador con la organización de manera afectiva y emocional cuando satisface expectativas, donde muestra un orgullo de estancia por la compañía; *Compromiso de Continuidad*, esto significa que el empleado siente perjudicial el abandonar la compañía, como también percibe las pocas alternativas de trabajo que pueda haber en el mercado laboral; *Compromiso normativo*, esta dimensión quiere decir que el empleado se siente en el deber de corresponder a la compañía por los beneficios sociales o económicos que este le pueda estar dando como trabajador de la compañía.

De acuerdo a la variable Intención de rotación se puede dimensionar de la siguientes manera: *Dimensión Condiciones Laborales*, está vinculada por el estado del entorno donde los trabajadores o empleados realizan sus funciones, las mismas que están compuestas por diferentes tipos de condiciones como físicas en que se realiza el trabajo, o al entorno que están expuestos donde haya maquinaria, contaminación, o condiciones organizativas (Molina, 2019); *dimensión Apoyo organizacional* Es donde la empresa valora la cooperación y se preocupa por el bienestar del empleado, dándole así mayor afecto organizacional y brindando varios beneficios que contribuyan al desarrollo personal y desenvolvimiento del empleado en el trabajo (Calderón et al., 2016); *dimensión compensación remunerativa*, la remuneración constituye al beneficio que percibe el trabajador por sus servicios brindados el mismo que debería ser de acorde a su perfil laboral el

cual tendrá que ser de su libre disposición, así mismo también el empleador podría brindar otro tipos de beneficios que van en línea con la remuneración básica y podría darse como incentivos u otro tipo de beneficios para el trabajador (Gaceta laboral, 2019); *dimensión oportunidades laborales*: en dicha dimensión se podrá observar o investigar la intención que tienen los colaboradores en la búsqueda de nuevas ofertas laborales y la intención de abandonar su empleo actual.

Según Domínguez (2015), nos indica que para los ejecutivos de las compañías hoy en día, hay muchas dificultades que ocasionan la rotación de empleados como son la falta de compromiso, renunciaciones, conflictos, resistencia al cambio y entre otros, aunque muchas de las compañías hayan tomado acción sobre la base de la incorporación de un personal el cual es la contratación, esto no siempre mantienen el mismo ritmo en sus funciones diarias. Por eso impacta la rotación en la motivación y el compromiso del personal dado esto las compañías siempre estarán disponibles para contribuir con sus empleados y estos cumplan las metas y objetivos organizacionales, también menciona la importancia que es de conocer las causas que generan esta rotación de personal y así se pueda establecer estrategias que ayuden a reducir la intención de rotación para que así no generen mayores consecuencias como la calidad de servicio, pérdida de conocimiento, desconfianza y entre otros. Por tal motivo es necesario para las organizaciones que tomen un plan de acción con la finalidad de contrarrestar la rotación de personal y evitar que personal con alto potencial deje la compañía, por motivos que pueden estar al alcance.

Según Fonseca et al. (2019), nos menciona que en los últimos 10 años nos indica que se han presentado muchos intereses en el estudio de las actitudes de los empleados en el ámbito laboral, ya que reconocen que es importante que el empleado este familiarizado con su ambiente laboral ya que es importante para la organización. Por eso los ejecutivos o directivos deben revisar e invertir en actividades sociales que ayuden al desarrollo del recurso humano y así se tenga un mejor ambiente en las compañías y organizaciones. Así mismo otros aspectos que deben considerar las organizaciones es la comunicación entre todos sus miembros, y así se aplique las políticas organizacionales de manera conjunta y se

logre llegar a las objetivos o metas establecidas, por lo general las organizaciones están orientadas a que sus ambientes de trabajo se encuentren familiarizados con sus trabajadores. En diferentes definiciones del compromiso organizacional muestran que los trabajadores tienen una actitud con la organización a la que pertenecen, por lo que generalmente son elementos positivos para una relación de convivencia de los trabajadores con su organización.

En el Perú existen normas legales que regulan los servicios tercerizados basados en la Ley N° 29245 D.L. N° 1038 con D.S. N°006-2008-TR, que busca la protección y evitar la desnaturalización del servicio o el contrato del trabajador, esta ley refuerza el compromiso y obligación que tienen las empresas tercerizadoras, es por ello que para cada organización o empresa de este tipo de servicio deben tener sus propias políticas de administración que protejan el bienestar del trabajador y hacer seguir el cumplimiento de un proceso justo de selección de personal sin discriminación y una remuneración de acorde al mercado laboral vigente.

Así mismo cabe precisar que ante la ley mencionada hay un visible compromiso de la organización en establecer correctas y adecuadas políticas que salvaguarden la protección al trabajador y así de esta manera el trabajador tenga un compromiso con la organización a quien brinda su servicio y evitar que la organización tenga altas tasas de rotación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

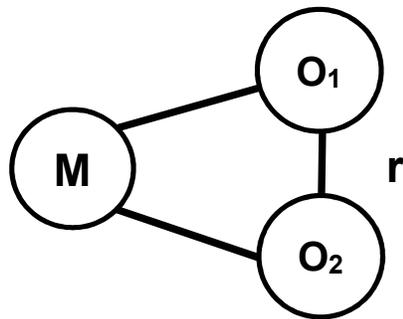
##### Tipo de Investigación

El presente estudio fue realizado de tipo de investigación aplicada, porque de acuerdo a los aportes de los especialistas se requiere identificar el comportamiento de ambas variables tanto del compromiso organizacional y la intención de rotación de empleados con el objetivo de determinar la relación que pueda existir entre las variables en mención.

##### Diseño de Investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental de tipo transversal y alcance correlacional, estudiando así a las variables tal como se muestran en su forma natural, pues se observará y analizará como el compromiso organizacional se relaciona con la intención de rotación de personal.

Figura 1 – Diseño de investigación



Dónde:

**M:** Muestra

**O<sub>1</sub>:** Observación de la Variable 1

**O<sub>2</sub>:** Observación de la Variable 2

**R:** Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Compromiso organizacional:**

El compromiso organizacional es la actitud que un trabajador tiene a la organización que pertenece, dichas actitudes mayormente en estudios realizados son positivos y que por ende repercuten como resultados en la relación del trabajador con la organización (Fonseca et al., 2020)

#### **Variable 2: Intención de rotación de personal:**

La intención de rotar o irse de un empleo se define como una intención que tiene el trabajador en dejar su empleo actual y esperando encontrar otro trabajo a futuro, siendo este una decisión que el trabajador lo tiene en mente y así lo piense como una posibilidad de migrar a un nuevo empleo, esto basado a un estrés laboral o a efectos del estrés. (Celik, 2018)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población en consideración es de una empresa tercerizadora de recursos humanos el cual se dedica a brindar el servicio de outsourcing a diferentes empresas a nivel nacional, en el presente estudio se está considerando una población 204 trabajadores, que prestan servicio a una empresa multinacional de lácteos.

#### **Criterios de Inclusión**

Personal de ambos sexos, que laboran en toda el área de producción,  
Personal que haya aceptado ser partícipe del proyecto de investigación,  
Personal con más de 3 meses de antigüedad en la empresa.

#### **Criterios de Exclusión**

Personal que no pertenece a la empresa y que labora en el área de producción.

## **Muestra**

Para el presente proyecto de investigación se hizo el cálculo de la muestra, con la fórmula de población finita, teniendo como resultado que se debe contar con una muestra de 134 colaboradores.

## **Muestreo**

Para el presente trabajo de investigación se realizó una toma de muestreo de tipo aleatorio simple, contemplando un nivel de confianza del 95% y una estimación de error del 5%.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

En el presente proyecto de investigación se consideró en utilizar la técnica de la encuesta, ya que esta tiene como finalidad la recolección de datos de interés para el proyecto de investigación.

#### **Instrumentos**

Como instrumento se aplicó el cuestionario conformado por 18 ítems para la variable compromiso organizacional considerando las dimensiones propuestas, de la misma forma se aplicó el cuestionario con 21 ítems para la variable intención de rotación de personal considerando las dimensiones propuestas.

#### **Tabla 1**

*Coefficiente de alpha de cronbach para los instrumentos*

Variable	Instrumento	Alpha de Cronbach
Compromiso Organizacional	Cuestionario	<b>0.902</b>
Intención de Rotación	Cuestionario	<b>0.873</b>

### **3.5. Procedimientos**

En el presente trabajo de investigación como paso inicial y conocer el nivel de la variable compromiso organizacional se aplicó cuestionario a los trabajadores de la empresa tercerizadora así mismo, también se aplicó cuestionario para la variable intención de rotación con la finalidad de conocer las intenciones de dejar la empresa, posteriormente se usó una hoja de cálculo de Excel para el almacenaje y procesamiento de la información recopilada, para así luego procesarla mediante métodos estadísticos, a fin de determinar la relación que existe entre ambas variables.

Así mismo, también se hizo el procesamiento de la información mediante métodos estadísticos para conocer la relación que existe entre el compromiso continuo y la intención de rotación de personal en la empresa tercerizadora, como también para conocer la relación que existe entre el compromiso afectivo y su relación con la intención de rotación de personal, y finalmente también conocer la relación que existe con el compromiso normativo y la intención de rotación del personal de la empresa tercerizadora.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de la información recolectada, se usó el programa Microsoft Excel 2019, para que posteriormente sea importada al software IBM SPSS 25, con el fin de realizar el análisis de datos de ambas variables, y usar las diferentes herramientas del programa SPSS, posterior a ello se ejecutó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con la finalidad de determinar si se ajustan a una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el trabajo realizado de investigación se realizó mediante los lineamientos establecidos en el manual APA, el mismo que guio con todos

los parámetros establecidos para una buena redacción de las referencias bibliográficas. Así mismo, se obtuvo la aceptación de las autoridades de la empresa en estudio, como también el consentimiento informado de los participantes de la encuesta. Así mismo, la información recopilada fue procesada sin manipulación y respetando su integridad.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo abarcaremos los resultados recopilados, teniendo en cuenta el objetivo general y los objetivos específicos del proyecto de investigación.

**Tabla 2**

Prueba de Kolmogorov -Smirnov para una muestra

		Compromiso Organizacional	Intención de Rotación
<b>N</b>		134	134
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	62,73	71,84
	Desviación	12,665	14,188
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,101	,074
	Positivo	,040	,074
	Negativo	-,101	-,074
Estadístico de prueba		,101	,074
Sig. asintótica(bilateral)		,002 <sup>c</sup>	,071 <sup>c</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

En la Tabla 1, se puede observar que la prueba de normalidad para las variables Compromiso organizacional y la intención de rotación, ambas provienen de una distribución normal teniendo una significancia mayor a 0,05, por lo que se estaría aplicando la prueba de correlación de Pearson ya que se considera prueba paramétrica.

**Tabla 3**

**Prueba de correlación de Pearson entre la variable Compromiso organizacional y la variable intención de rotación.**

		Compromiso Organizacional	Intención de Rotación
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,380**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	134	134
Intención de Rotación	Correlación de Pearson	,380**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	134	134

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 donde se ilustra la correlación de Pearson se puede apreciar que la correlación de las variables Compromiso organizacional y la intención de rotación es significativa y directa por un grado de correlación muy buena, pues la significancia es menor a 0.05.

Por lo mencionado se puede afirmar que se acepta la hipótesis general de la investigación donde se puede afirmar que, si existe relación significativa entre el compromiso organización y la intención de rotación en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima 2021 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 4**

**Prueba de correlación de la Dimensión Compromiso afectivo y la intención de rotación.**

		Compromiso Afectivo	Intención de Rotación
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	1	,259**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	134	134
Intención de Rotación	Correlación de Pearson	,259**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	134	134

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 donde se ilustra la correlación de Pearson se puede apreciar que la correlación de la dimensión compromiso afectivo y la variable intención de rotación es significativa y directa pues su valor es de 0.03 siendo así que su grado de correlación es buena, pues la significancia es menor a 0.05.

Por lo mencionado se puede afirmar que se acepta la hipótesis específica de la investigación donde se puede afirmar que, si existe relación significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable intención de rotación en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima 2021.

**Tabla 5****Prueba de correlación de la Dimensión Compromiso continuo y la intención de rotación.**

		Compromiso Continuo	Intención de Rotación
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	1	,260**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	134	134
Intención de Rotación	Correlación de Pearson	,260**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	134	134

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 donde se ilustra la correlación de Pearson se puede apreciar que la correlación de la dimensión compromiso continuo y la variable intención de rotación es significativa y directa pues su valor es de 0.02 siendo así que su grado de correlación es buena, pues la significancia es menor a 0.05.

Por lo mencionado se puede afirmar que se acepta la hipótesis específica de la investigación donde se puede afirmar que, si existe relación significativa entre la dimensión de compromiso continuo y la variable intención de rotación en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima 2021.

**Tabla 6****Prueba de correlación de la Dimensión Compromiso normativo y la intención de rotación.**

		Compromiso Normativo	Intención de Rotación
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	1	,391**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	134	134
Intención de Rotación	Correlación de Pearson	,391**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	134	134

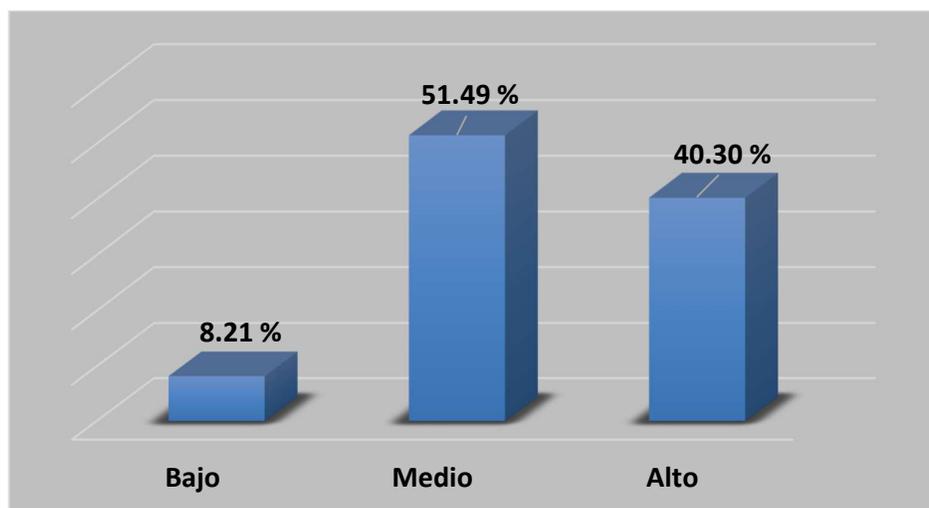
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 donde se ilustra la correlación de Pearson se puede apreciar que la correlación de la dimensión compromiso normativo y la variable intención de rotación es significativa y directa pues su valor es de 0.00 siendo así que su grado de correlación es muy buena, pues la significancia es menor a 0.05.

Por lo mencionado se puede afirmar que se acepta la hipótesis específica de la investigación donde se puede afirmar que, si existe relación significativa entre la dimensión de compromiso normativo y la variable intención de rotación en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima 2021.

## Gráficos de barras Compromiso Organizacional.

### Frecuencia Variable Compromiso Organizacional

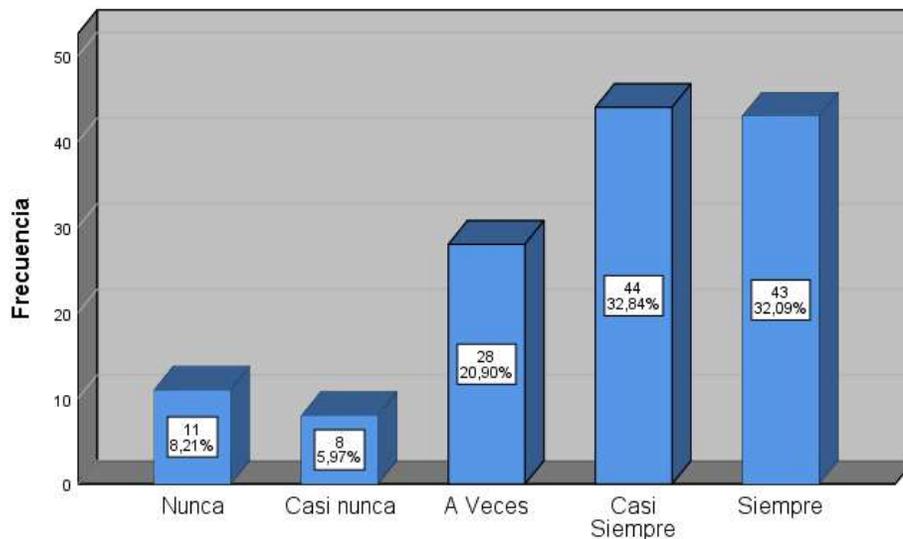


*Figura 2:* Frecuencia Variable compromiso organizacional

Nota: Fuente de elaboración Propia.

En el presente gráfico donde se muestra el comportamiento de los encuestados en referencia de la variable compromiso organizacional se puede indicar que del total de los encuestados se distribuyen en 51.49% en el nivel Medio, El 40.30% en el nivel alto y el 8.21% en el nivel bajo.

### La organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande

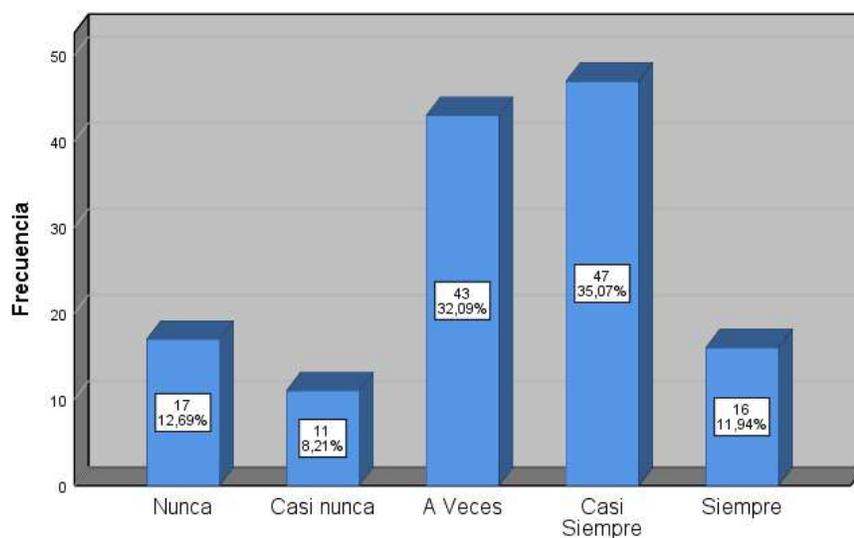


*Figura 3:* La organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 3, del 100% de la presente investigación, el 32.84% de encuestados indican casi siempre y el 32,09% siempre sumado los 2 hacen un 64.93% que indican que la organización si tiene un significado de pertenencia personal muy grande, y solo se tiene una 20.90% de a veces, y el 14.18% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted realmente percibe los problemas de la organización como si fuesen suyos.**

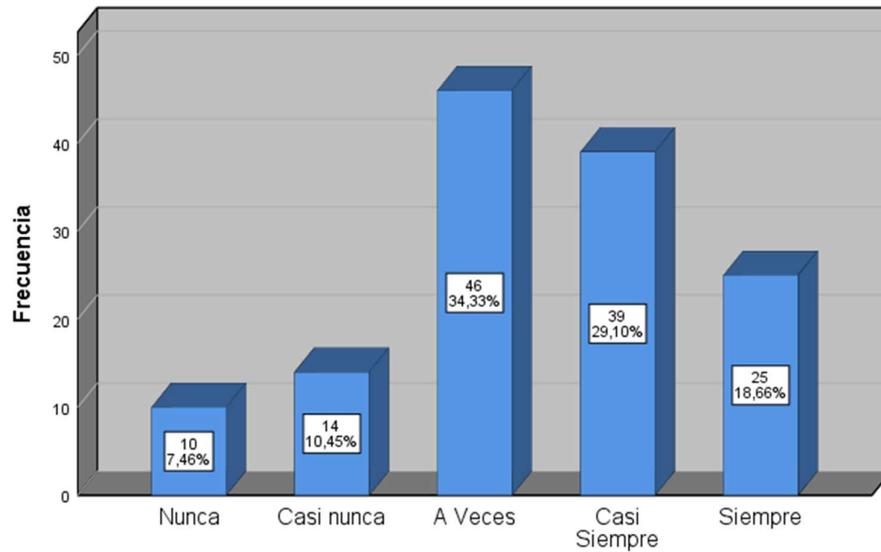


*Figura 4:* Usted realmente percibe los problemas de la organización como si fuesen suyos

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 4, del 100% de la presente investigación, el 11.94% de encuestados indican siempre y el 35.07% casi siempre sumado los 2 hacen un 47.01% que indican que realmente perciben los problemas de la organización como si fueran suyos, y solo se tiene una 32.09% de a veces, y el 20.9% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.**

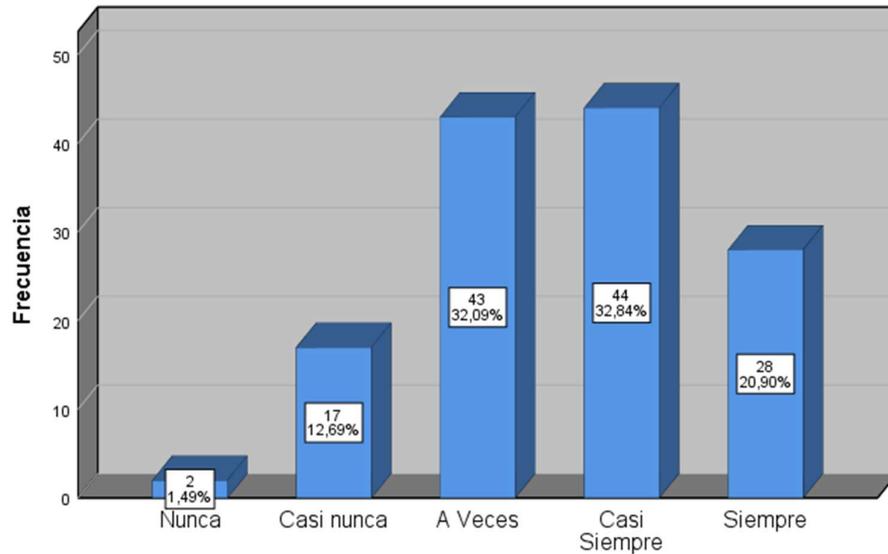


*Figura 5: Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.*

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 5, del 100% de la presente investigación, el 18.66% de encuestados indican siempre y el 29.10% casi siempre, sumado los 2 hacen un 47.76% que indican que sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización, y solo se tiene una 34.33% de a veces, y el 17.91% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**En la organización usted se siente como una persona de la casa.**

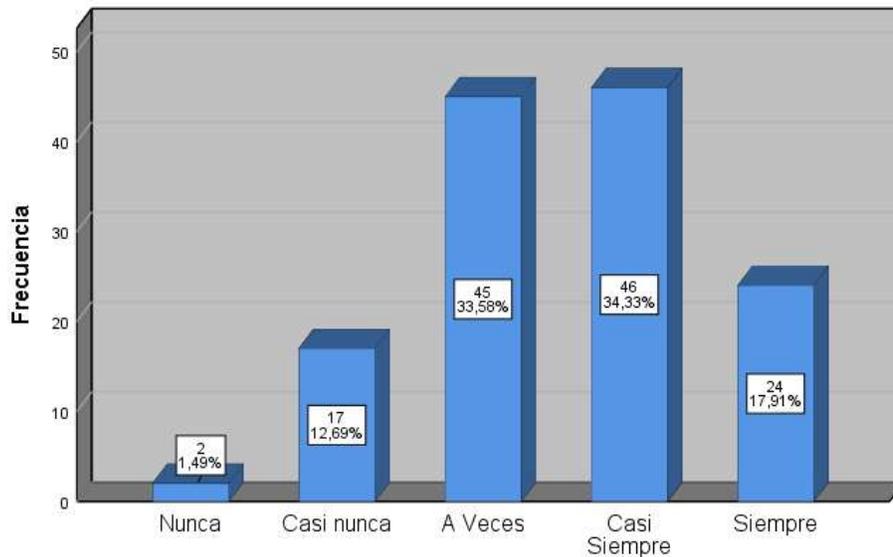


*Figura 6:* En la organización usted se siente como una persona de la casa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 6, del 100% de la presente investigación, el 20.90% de encuestados indican siempre y el 32.84% casi siempre, sumado los 2 hacen un 53.74% que indican en la organización se sienten como una persona de la casa, y solo se tiene una 32.09% de a veces, y el 14.18% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.**

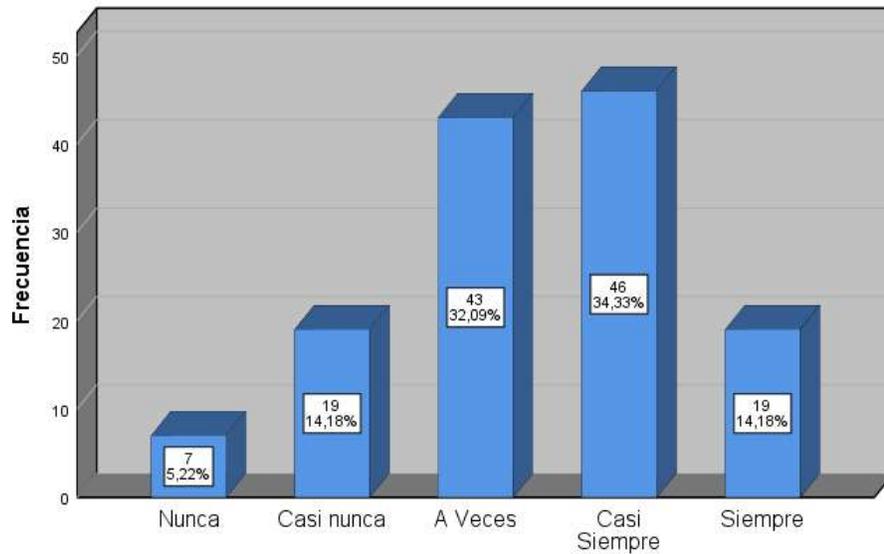


*Figura 7: Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.*

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 7, del 100% de la presente investigación, el 17.91% de encuestados indican siempre y el 34.33% casi siempre, sumado los 2 hacen un 52.24% que indican que se siente emocionalmente ligado a la organización, y solo se tiene una 33.58% de a veces, y el 14.18% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted percibe una fuerte integración con la organización.**

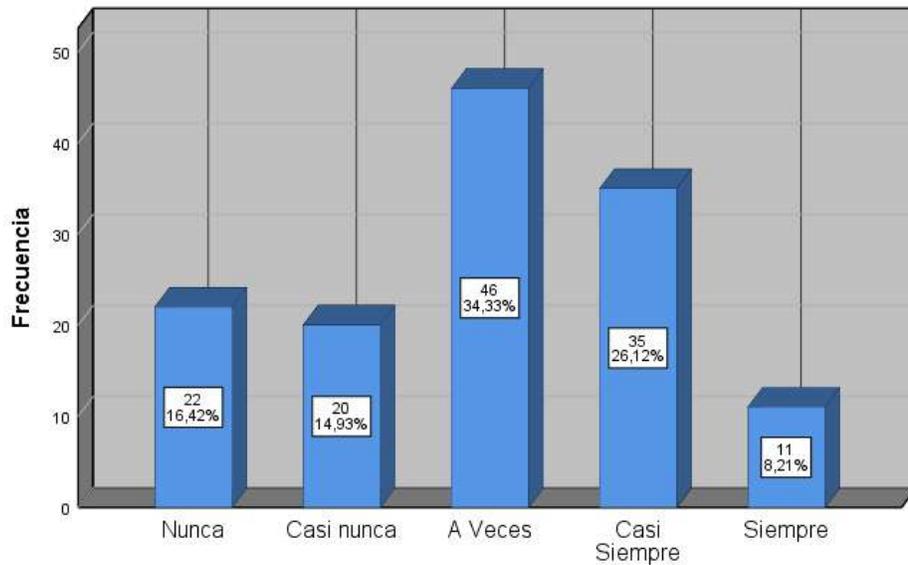


*Figura 8:* Usted percibe una fuerte integración con la organización.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 8, del 100% de la presente investigación, el 14.18% de encuestados indican siempre y el 34.33% casi siempre, sumado los 2 hacen un 48.51% que indican que perciben una fuerte integración con la organización, y solo se tiene una 32.09% de a veces, y el 19.4% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.**

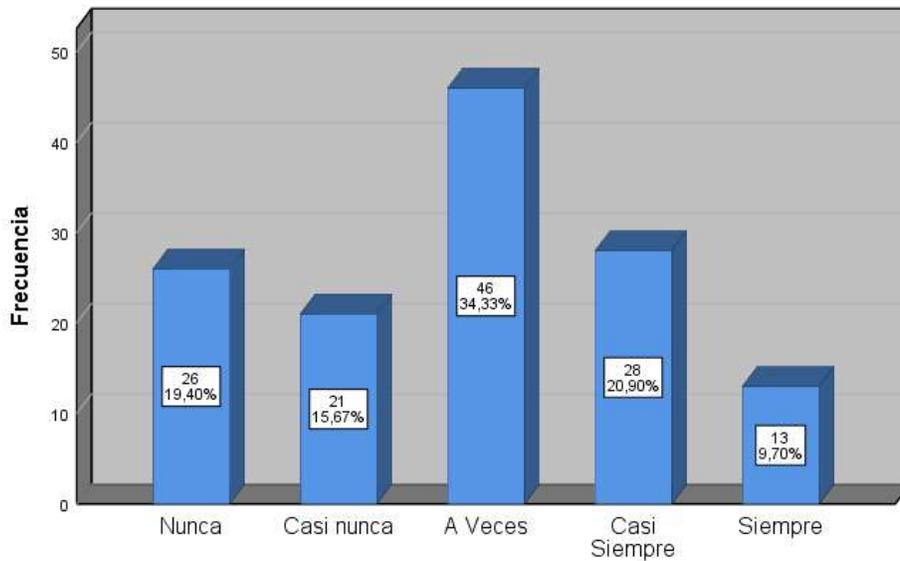


*Figura 9:* Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 9, del 100% de la presente investigación, el 8.21% de encuestados indican siempre y el 26.12% casi siempre, sumado los 2 hacen un 34.33% que indican que tendría pocas alternativas de trabajo si dejaran la organización, y solo se tiene una 34.33% de a veces, y el 31.35% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.**

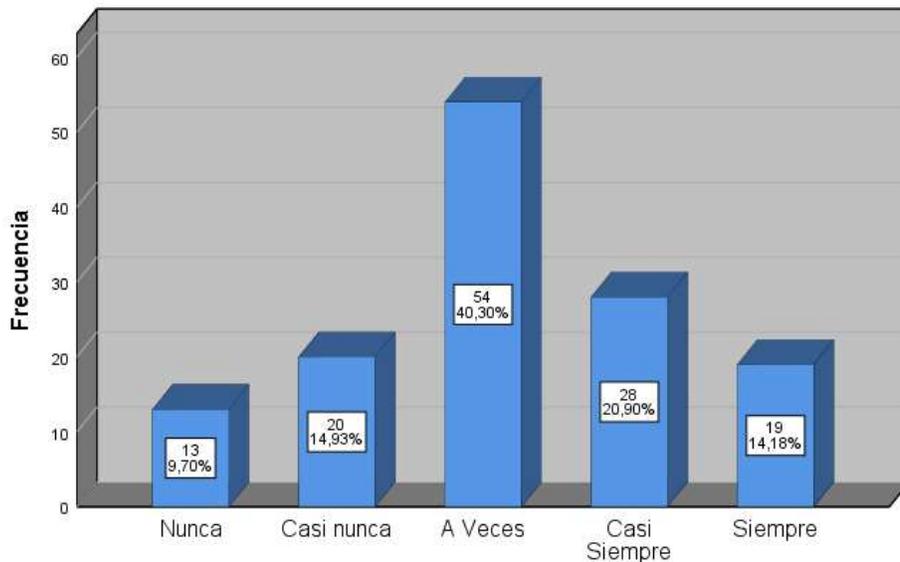


*Figura 10:* Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 10, del 100% de la presente investigación, el 9.70% de encuestados indican siempre y el 20.90% casi siempre, sumado los 2 hacen un 30.60% que indican que, si decidieran dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente, y solo se tiene un 34.33% de a veces, y el 35.07% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Si ahora mismo desease dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.**

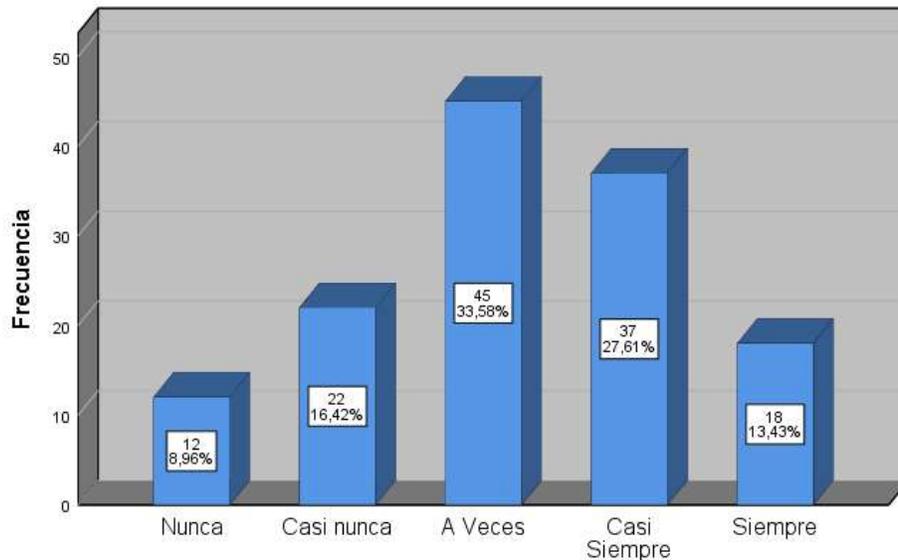


*Figura 11:* Si ahora mismo desease dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 11, del 100% de la presente investigación, el 14.18% de encuestados indican siempre y el 20.90% casi siempre, sumado los 2 hacen un 35.08% que indican que, si ahora mismo desease dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora, y solo se tiene un 40.30% de a veces, y el 24.63% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas**

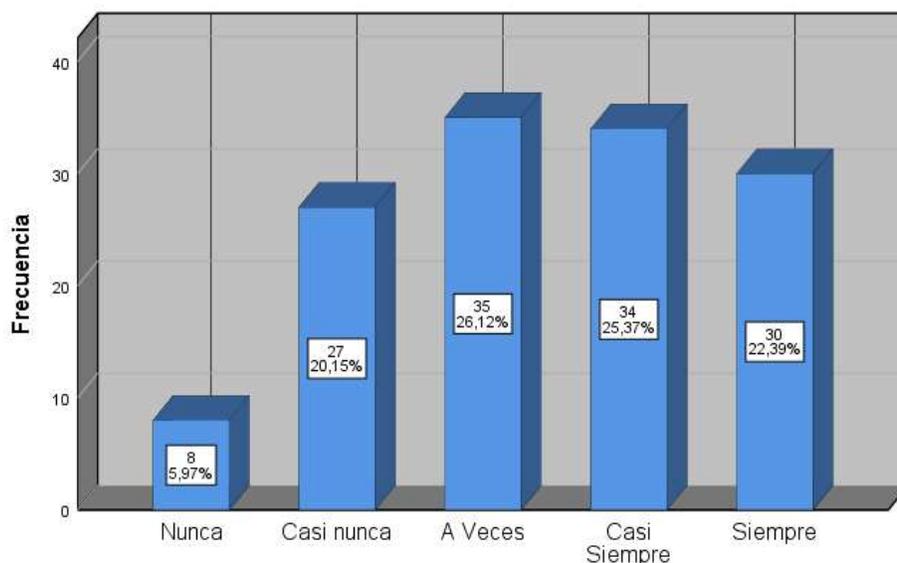


*Figura 12:* Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 12, del 100% de la presente investigación, el 13.43% de encuestados indican siempre y el 27.61% casi siempre, sumado los 2 hacen un 41.04% que indican que cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas, y solo se tiene un 33.58% de a veces, y el 25.38% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.**

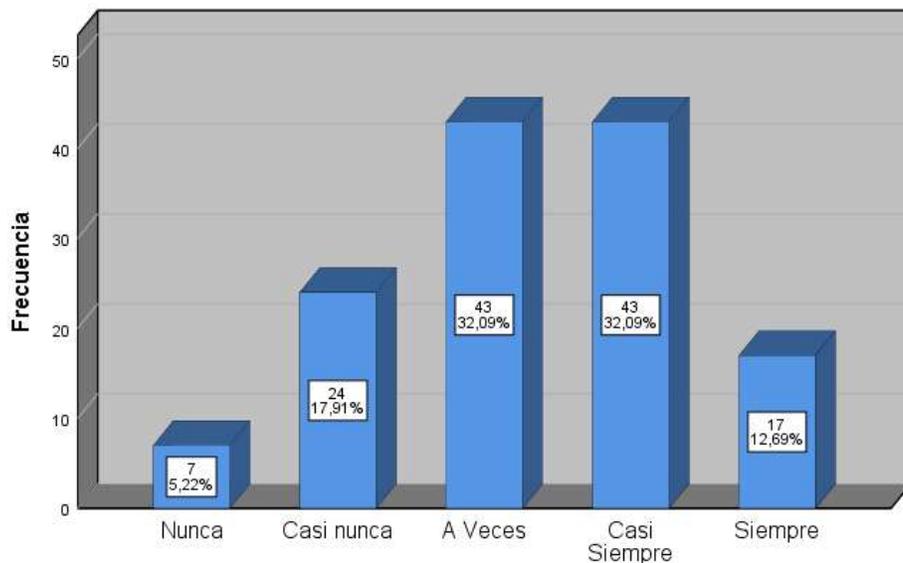


*Figura 13:* En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 13, del 100% de la presente investigación, el 22.39% de encuestados indican siempre y el 25.37% casi siempre, sumado los 2 hacen un 47.76% que indican en la situación actual quedarse en la organización es más una necesidad que un deseo, y solo se tiene un 26.12% de a veces, y el 26.12% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio**

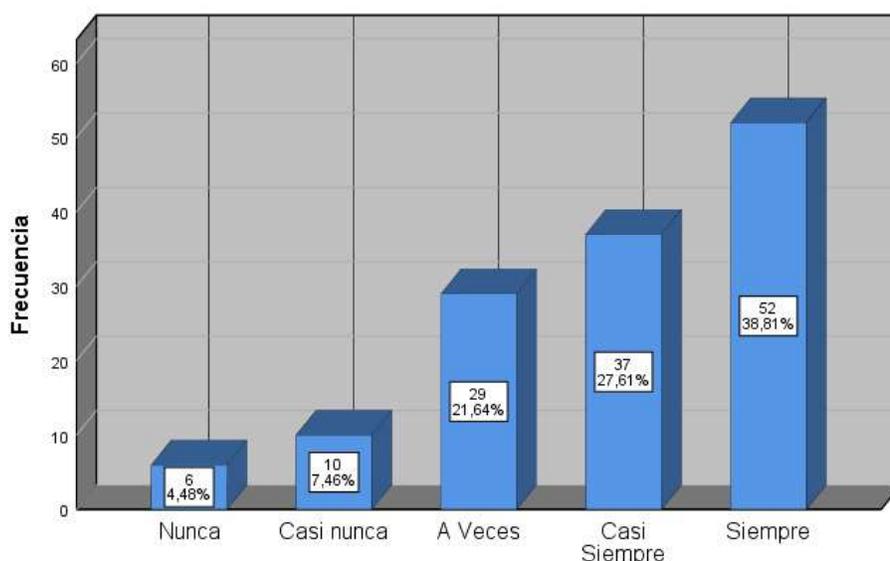


*Figura 14:* Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 14, del 100% de la presente investigación, el 12.69% de encuestados indican siempre y el 32.09% casi siempre, sumado los 2 hacen un 44.78% que indican que si no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio, y solo se tiene un 32.09% de a veces, y el 23.13% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda

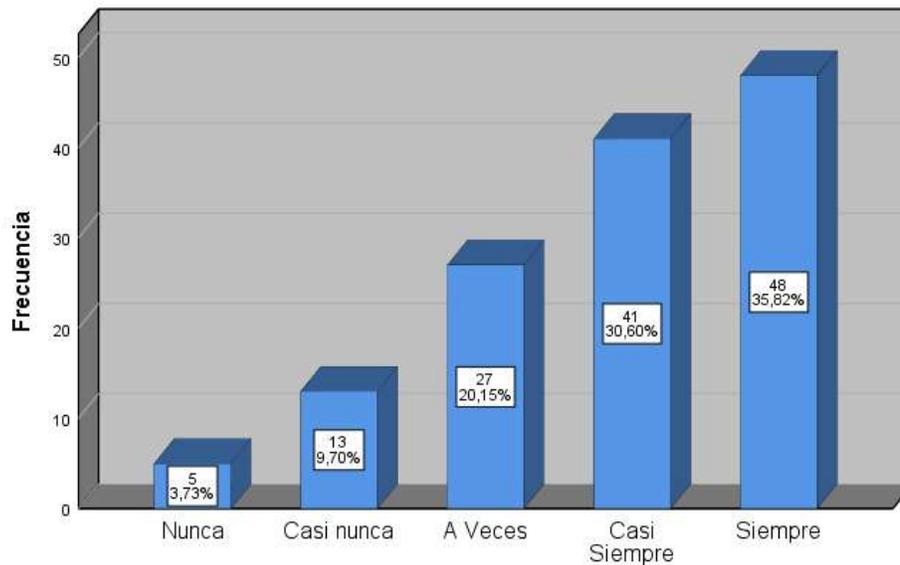


*Figura 15:* La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 15, del 100% de la presente investigación, el 38.81% de encuestados indican siempre y el 27.61% casi siempre, sumado los 2 hacen un 66.42% que indican que la empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda, y solo se tiene un 21.64% de a veces, y el 11.94% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa

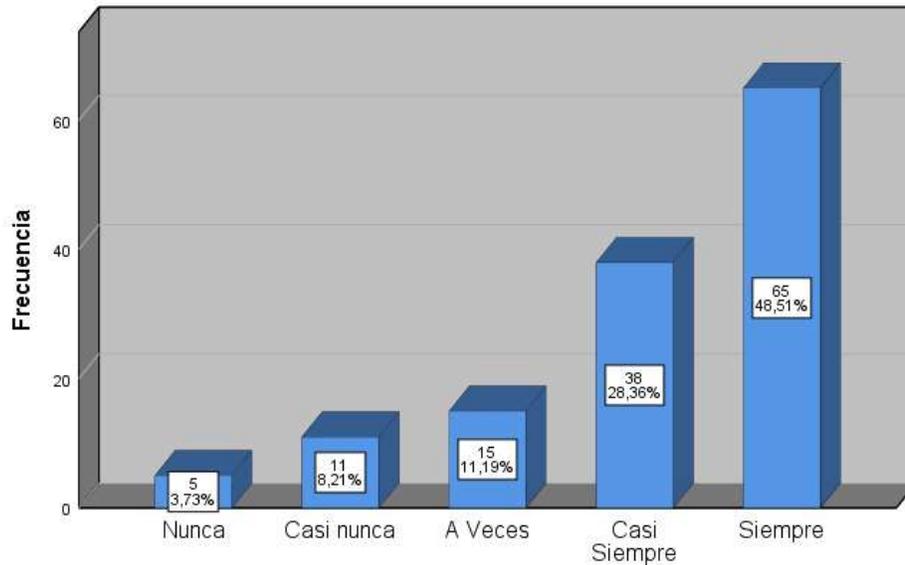


*Figura 16:* Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 16, del 100% de la presente investigación, el 35.82% de encuestados indican siempre y el 30.60% casi siempre, sumado los 2 hacen un 66.42% que indican que está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa, y solo se tiene un 20.15% de a veces, y el 13.43% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa

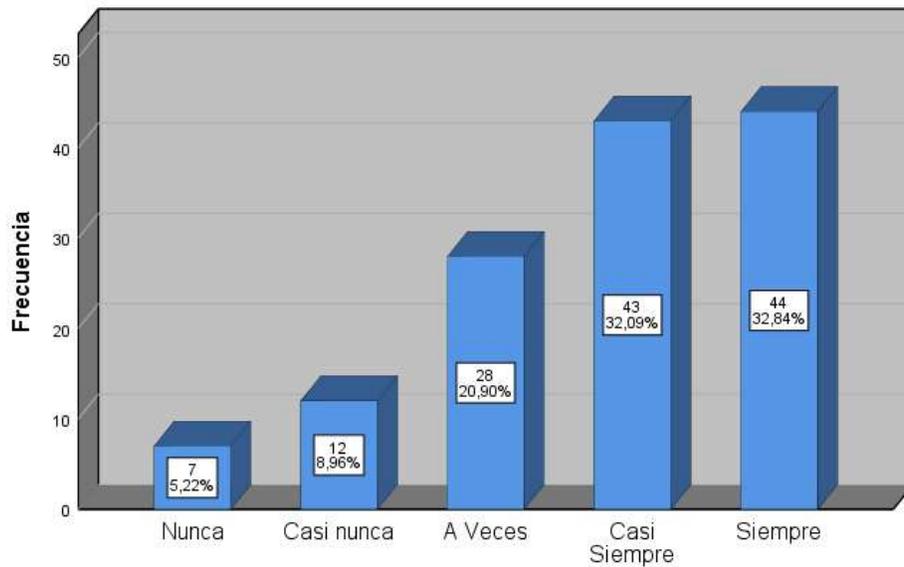


*Figura 17:* Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 17, del 100% de la presente investigación, el 48.51% de encuestados indican siempre y el 28.36% casi siempre, sumado los 2 hacen un 76.87% que indican que siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa, y solo se tiene un 11.19% de a veces, y el 11.94% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa**

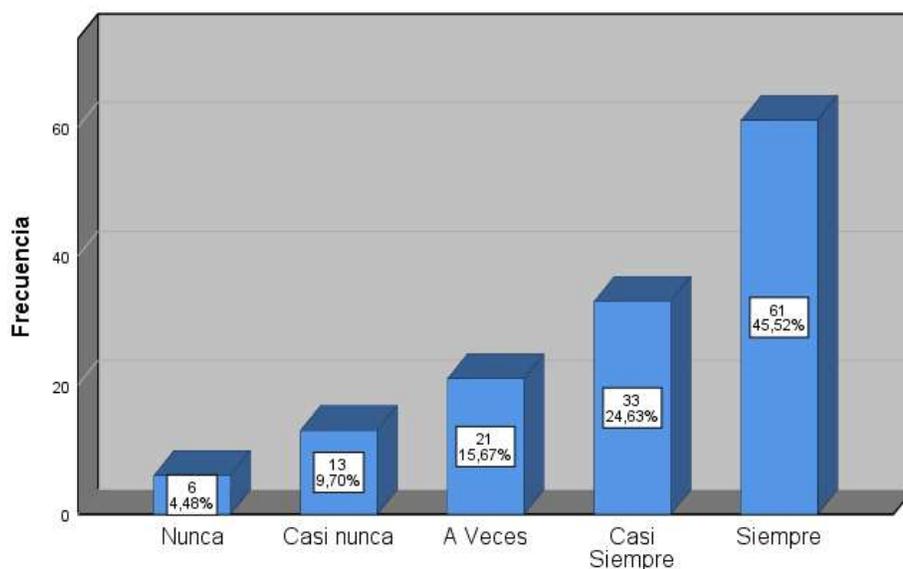


*Figura 18:* Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 18, del 100% de la presente investigación, el 32.84% de encuestados indican siempre y el 32.09% casi siempre, sumado los 2 hacen un 64.93% que indican que está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa, y solo se tiene un 20.90% de a veces, y el 14.18% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted está de acuerdo con las metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa**

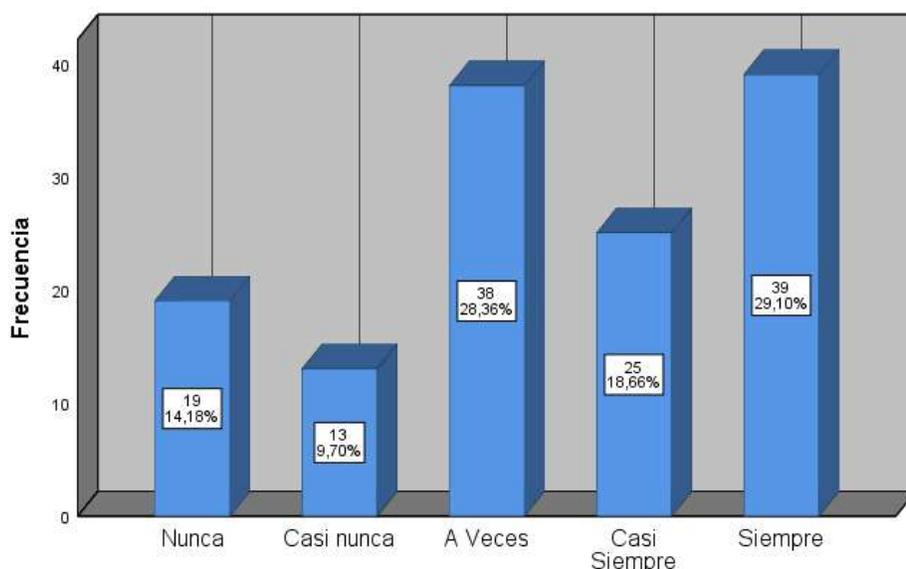


*Figura 19:* Usted está de acuerdo con las metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 19, del 100% de la presente investigación, el 45.52% de encuestados indican siempre y el 24.63% casi siempre, sumado los 2 hacen un 70.15% que indican que está de acuerdo con los metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa, y solo se tiene un 15.67% de a veces, y el 14.18% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.**



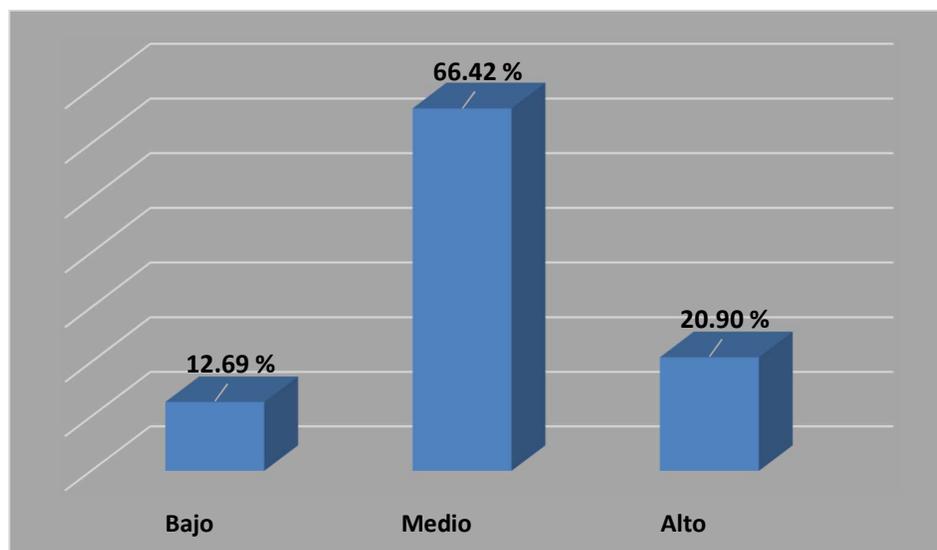
*Figura 20:* Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 20, del 100% de la presente investigación, el 29.10% de encuestados indican siempre y el 18.66% casi siempre, sumado los 2 hacen un 47.76% que indican que siente que no sería correcto dejar la organización ahora, y solo se tiene un 28.36% de a veces, y el 23.88% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

## Gráficos de barras Intención de Rotación.

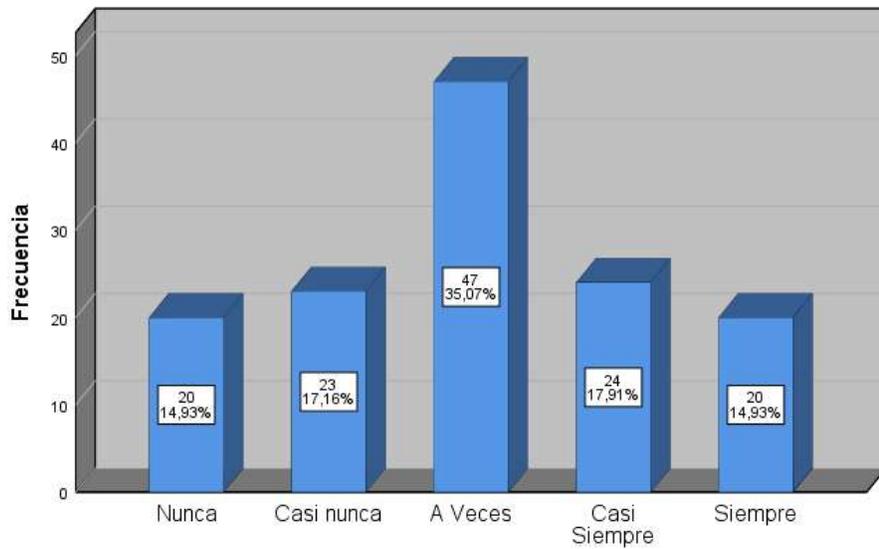
### Frecuencia Variable Intención de rotación



*Figura 21:* Frecuencia Variable Intención de rotación  
Nota: Fuente de elaboración Propia.

En el presente gráfico donde se muestra el comportamiento de los encuestados en referencia de la variable intención de rotación se puede indicar que del total de los encuestados se distribuyen en 66.42% en el nivel Medio, El 20.90% en el nivel alto y el 12.69% en el nivel bajo.

### El trabajo que realizas afecta tu salud.

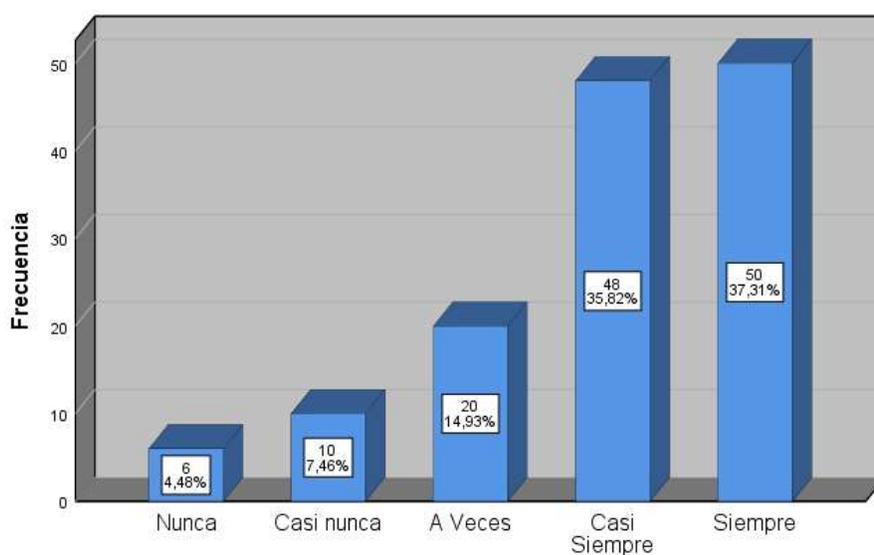


*Figura 22:* El trabajo que realizas afecta tu salud.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 22, del 100% de la presente investigación, el 14.93% de encuestados indican siempre y el 17.91% casi siempre, sumado los 2 hacen un 32.84% que indican que el trabajo que realizan afecta su salud, y se tiene un 35.07% de a veces, y el 32.09% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.

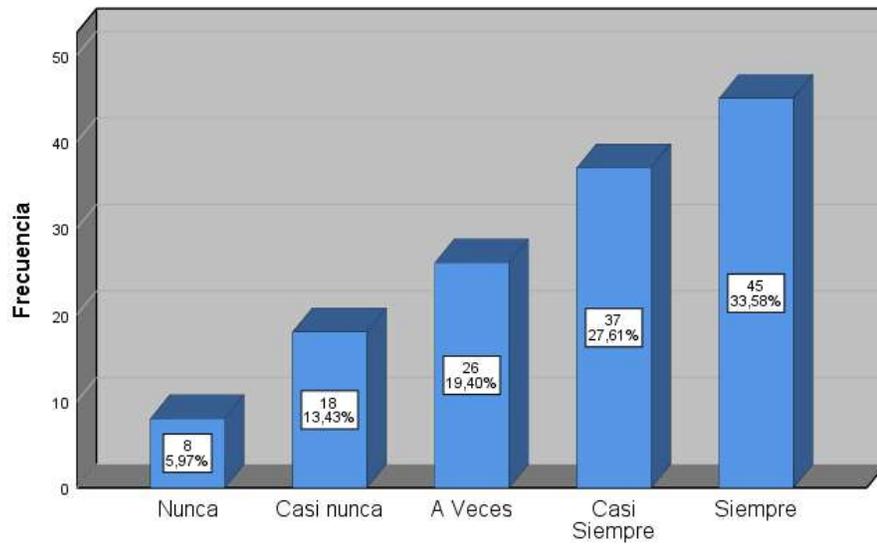


*Figura 23:* Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 23, del 100% de la presente investigación, el 37.31% de encuestados indican siempre y el 35.82% casi siempre, sumado los 2 hacen un 73.13% que indican que le entregan los implementos necesarios para su trabajo, y solo se tiene un 14.93% de a veces, y el 11.94% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Recibes Inducciones de Seguridad.

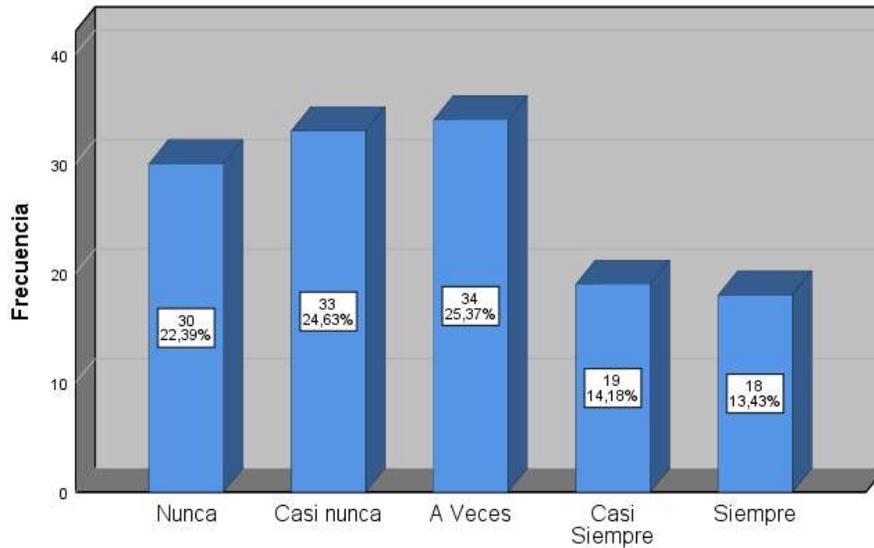


*Figura 24:* Recibes Inducciones de Seguridad.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 24, del 100% de la presente investigación, el 33.58% de encuestados indican siempre y el 27.61% casi siempre, sumado los 2 hacen un 61.19% que indican que recibe inducciones de seguridad, y solo se tiene un 19.40% de a veces, y el 19.4% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.**

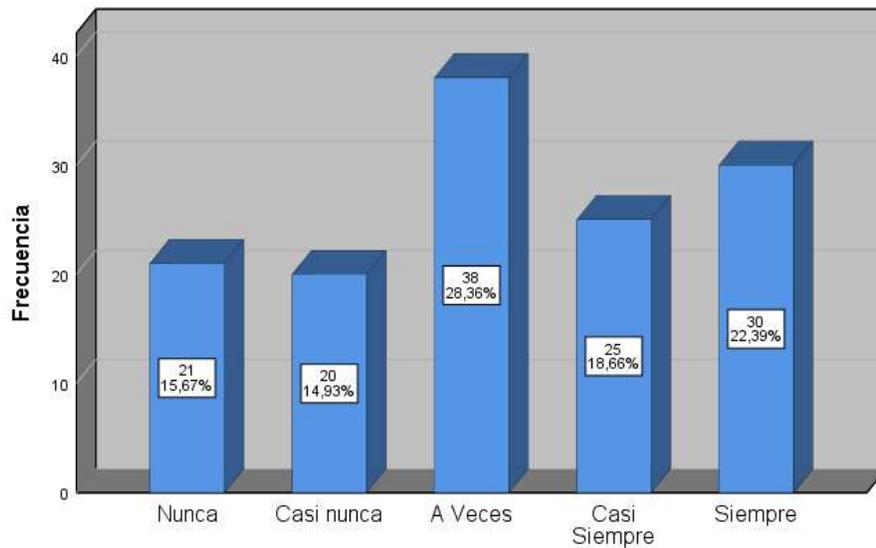


*Figura 25:* Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 25, del 100% de la presente investigación, el 13.43% de encuestados indican siempre y el 14.18% casi siempre, sumado los 2 hacen un 27.61% que indican que las herramientas que utilizan ponen en riesgo su salud, y se tiene un 25.37% de a veces, y el 47.02% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Tu contrato no te da estabilidad.

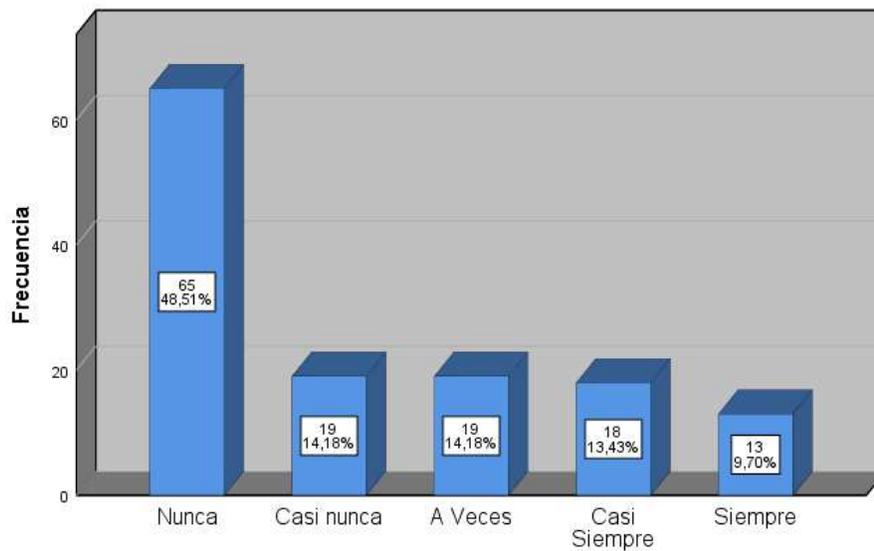


*Figura 26:* Tu contrato no te da estabilidad.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 26, del 100% de la presente investigación, el 22.39% de encuestados indican siempre y el 18.66% casi siempre, sumado los 2 hacen un 41.05% que indican que su contrato no le da estabilidad, y solo se tiene un 28.36% de a veces, y el 30.6% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Tus compañeros te tratan mal o te ignoran.

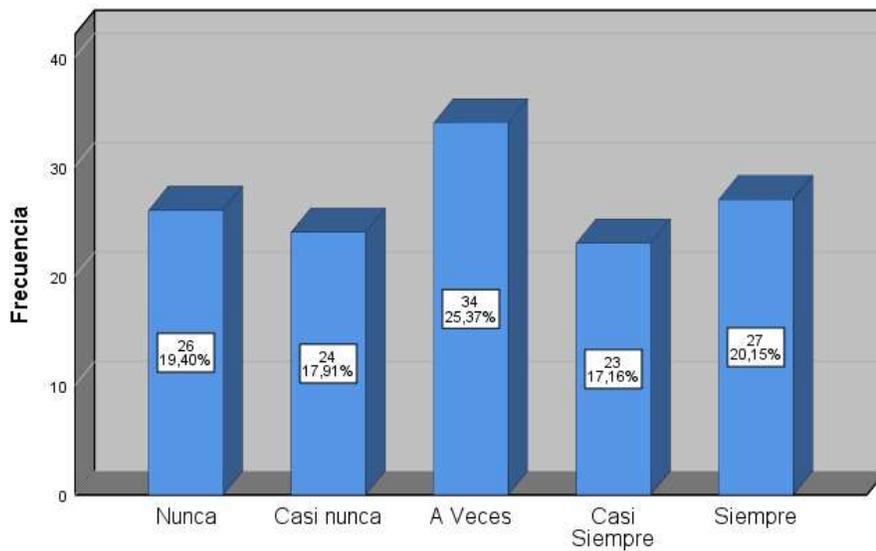


*Figura 27:* Tus compañeros te tratan mal o te ignoran.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 27, del 100% de la presente investigación, el 9.70% de encuestados indican siempre y el 13.43% casi siempre, sumado los 2 hacen un 22.83% que indican que sus compañeros le tratan mal o los ignoran, y solo se tiene un 14.18% de a veces, y el 62.69% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**No todos reciben un trato igualitario.**

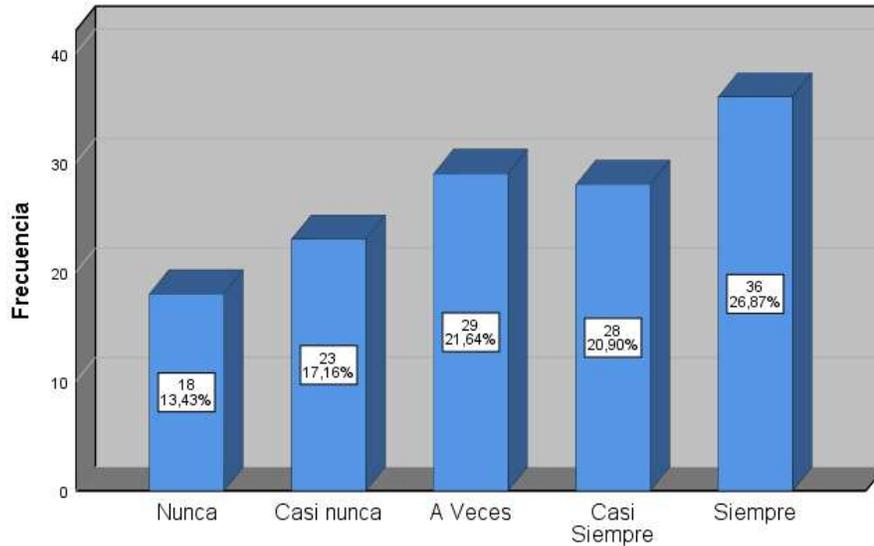


*Figura 28:* No todos reciben un trato igualitario.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 28, del 100% de la presente investigación, el 20.15% de encuestados indican siempre y el 17.16% casi siempre, sumado los 2 hacen un 37.31% que indican que no todos reciben un trato igualitario, y solo se tiene un 25.37% de a veces, y el 37.31% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Tu empresa está muy alejada de tu domicilio.

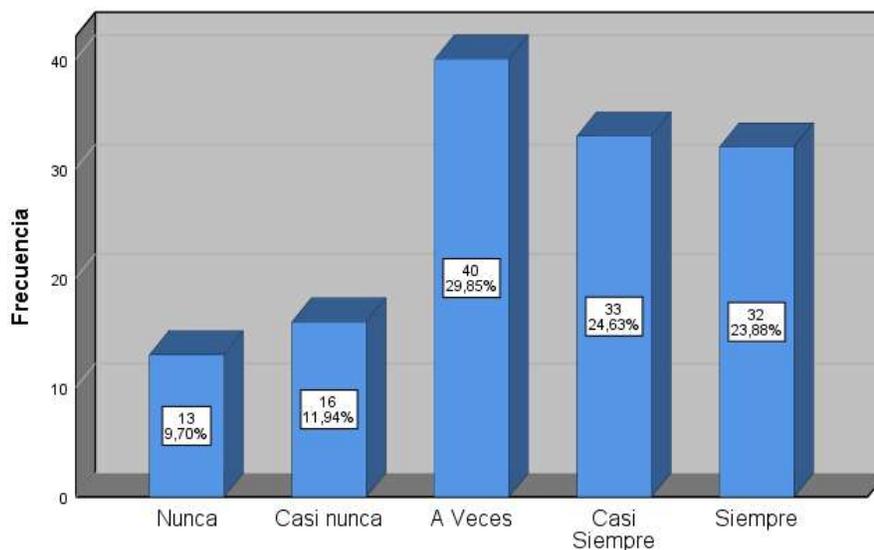


*Figura 29:* Tu empresa está muy alejada de tu domicilio.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 29, del 100% de la presente investigación, el 26.87% de encuestados indican siempre y el 20.90% casi siempre, sumado los 2 hacen un 47.77% que indican que su empresa está muy alejada de su domicilio, y solo se tiene un 21.64% de a veces, y el 30.59% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño.

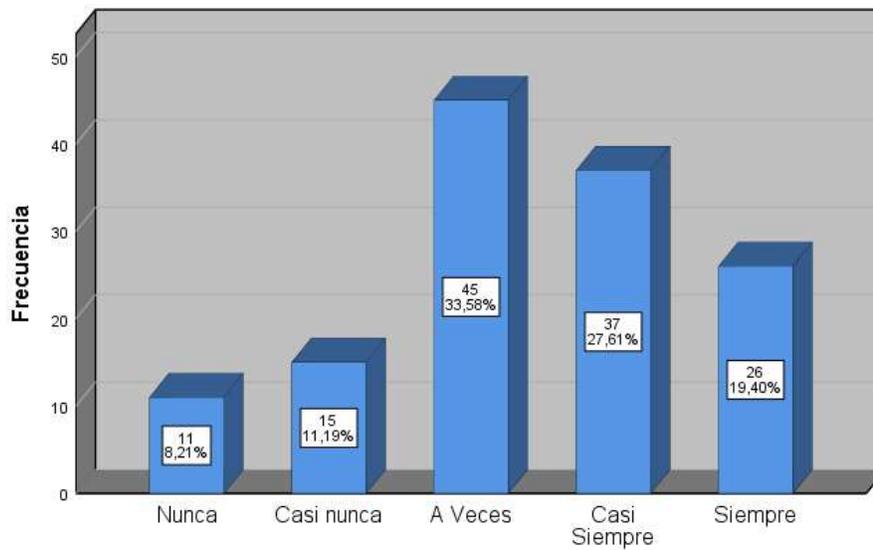


*Figura 30:* Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 30, del 100% de la presente investigación, el 23.88% de encuestados indican siempre y el 24.63% casi siempre, sumado los 2 hacen un 48.51% que indican que valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño, y solo se tiene un 29.85% de a veces, y el 21.64% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Tus opiniones son tomadas en cuenta.

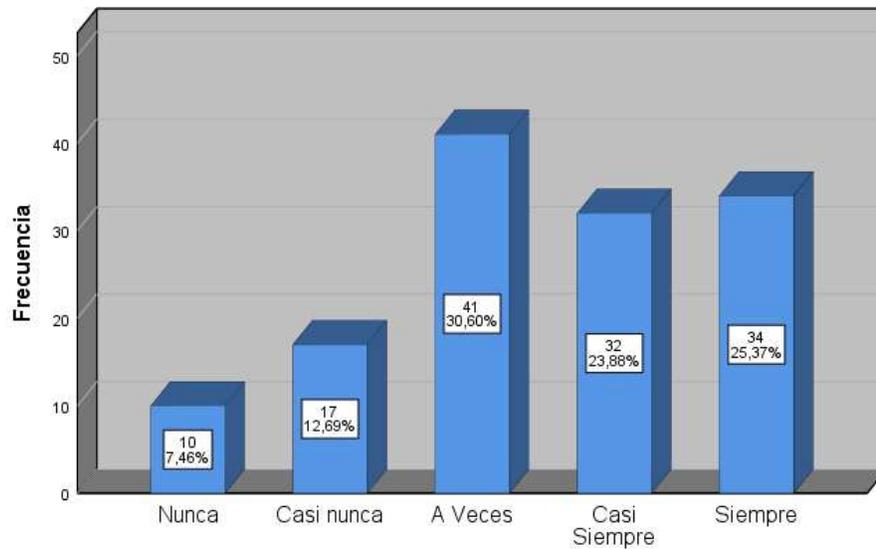


*Figura 31:* tus opiniones son tomadas en cuenta.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 31, del 100% de la presente investigación, el 19.40% de encuestados indican siempre y el 27.61% casi siempre, sumado los 2 hacen un 47.01% que indican que siente que sus opiniones son tomadas en cuenta, y solo se tiene un 33.58% de a veces, y el 19.4% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.

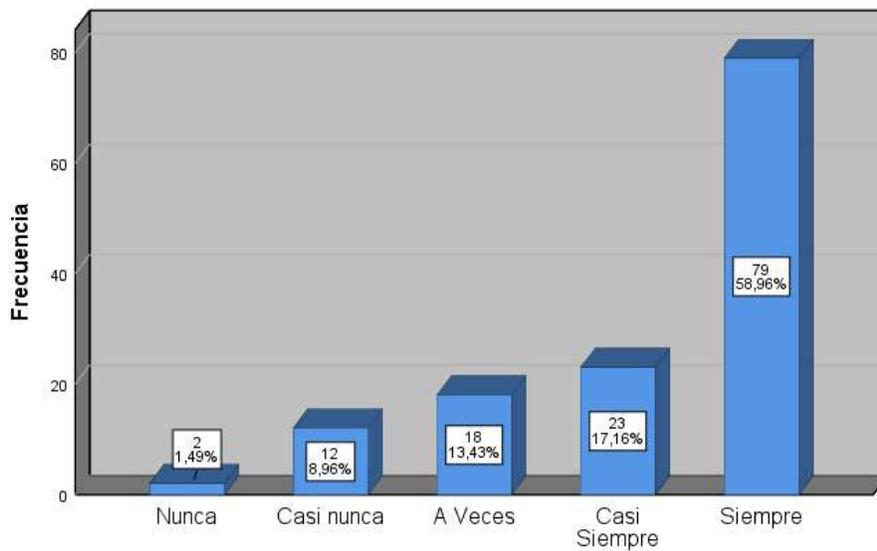


*Figura 32:* Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 32, del 100% de la presente investigación, el 25.37% de encuestados indican siempre y el 23.88% casi siempre, sumado los 2 hacen un 49.25% que indican que te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo, y se tiene un 30.60% de a veces, y el 20.15% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Quieres aprender nuevos conocimientos.

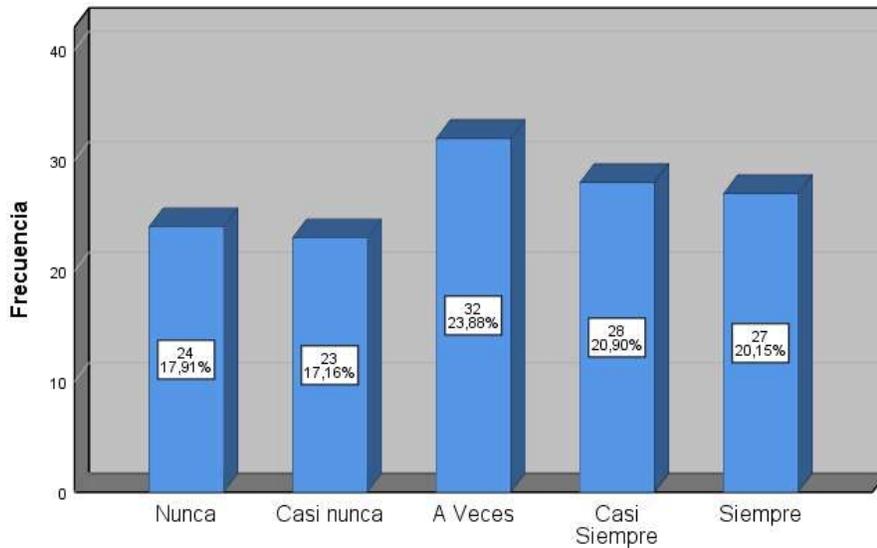


*Figura 33:* Quieres aprender nuevos conocimientos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 33, del 100% de la presente investigación, el 58.96% de encuestados indican siempre y el 17.16% casi siempre, sumado los 2 hacen un 76.12% que indican que quieren aprender nuevos conocimientos, y solo se tiene un 13.43% de a veces, y el 10.45% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.**

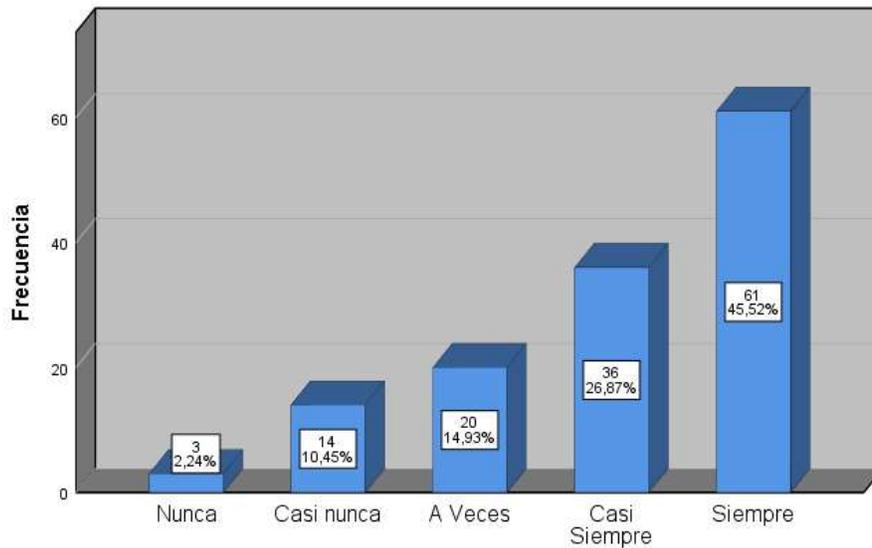


*Figura 34:* Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25ç

Como se podrá observar en la figura 34, del 100% de la presente investigación, el 20.15% de encuestados indican siempre y el 20.90% casi siempre, sumado los 2 hacen un 41.05% que indican que tienen beneficios en otras instituciones que la empresa brinda, y solo se tiene un 23.88% de a veces, y el 35.07% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Mereces un mejor sueldo por lo que haces.

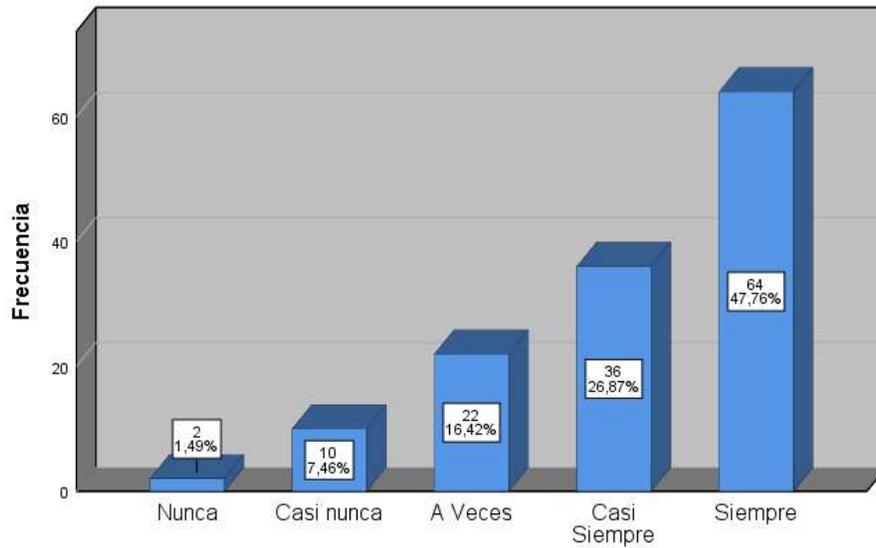


*Figura 35:* Mereces un mejor sueldo por lo que haces.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 35, del 100% de la presente investigación, el 45.52% de encuestados indican siempre y el 26.87% casi siempre, sumado los 2 hacen un 72.39% que indican que merecen un mejor sueldo por lo que hacen, y solo se tiene un 14.93% de a veces, y el 12.69% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Te pagan puntualmente.

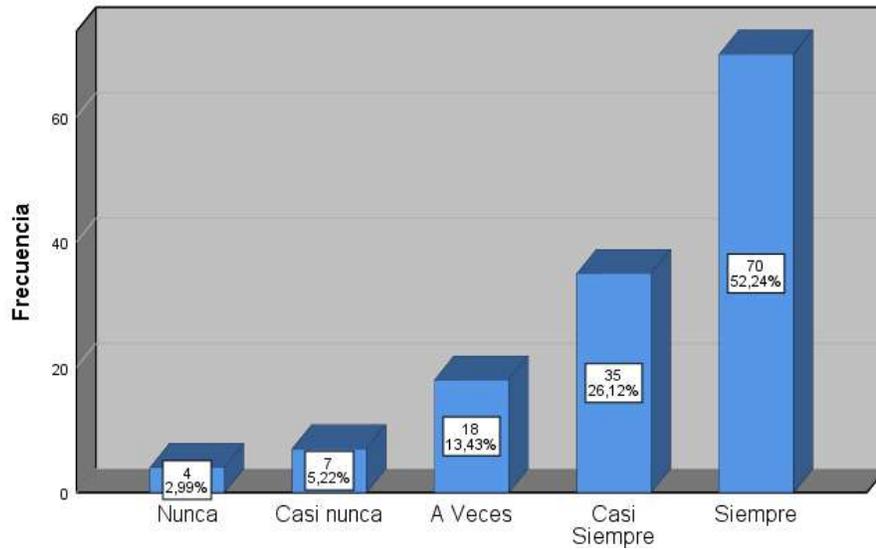


*Figura 36:* Te pagan puntualmente.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 36, del 100% de la presente investigación, el 47.76% de encuestados indican siempre y el 26.87% casi siempre, sumado los 2 hacen un 74.63% que indican que se le paga puntualmente, y solo se tiene un 16.42% de a veces, y el 8.95% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Te pagan horas extras.

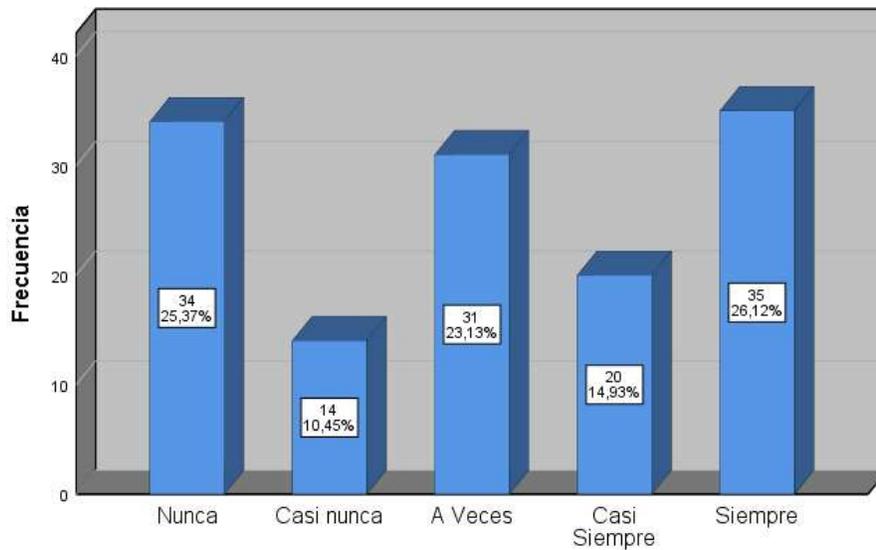


*Figura 37: Te pagan horas extras.*

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 37, del 100% de la presente investigación, el 52.24% de encuestados indican siempre y el 26.12% casi siempre, sumado los 2 hacen un 78.36% que indican que le pagan horas extras, y solo se tiene un 13.43% de a veces, y el 8.21% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.

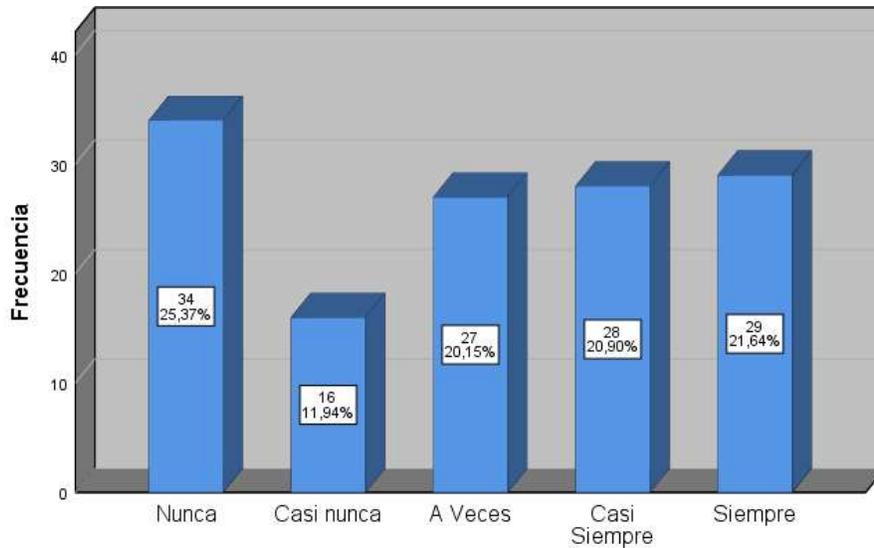


*Figura 38:* Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 38, del 100% de la presente investigación, el 26.12% de encuestados indican siempre y el 14.93% casi siempre, sumado los 2 hacen un 41.05% que indican que reciben incentivos adicionales a su trabajo, y solo se tiene un 23.13% de a veces, y el 35.82% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Tienes otros tipos de beneficio diferente a tu sueldo.

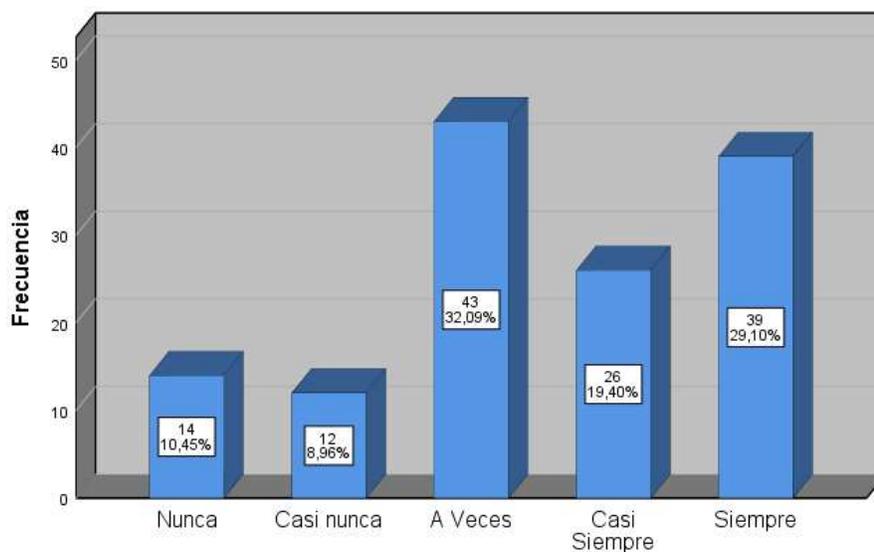


*Figura 39:* Tienes otros tipos de beneficio diferente a tu sueldo.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 39, del 100% de la presente investigación, el 21.64% de encuestados indican siempre y el 20.90% casi siempre, sumado los 2 hacen un 42.54% que indican que tienen otro tipo de beneficios diferente a su sueldo, y solo se tiene un 20.15% de a veces, y el 37.31% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Otra empresa te ofrece crecimiento profesional.

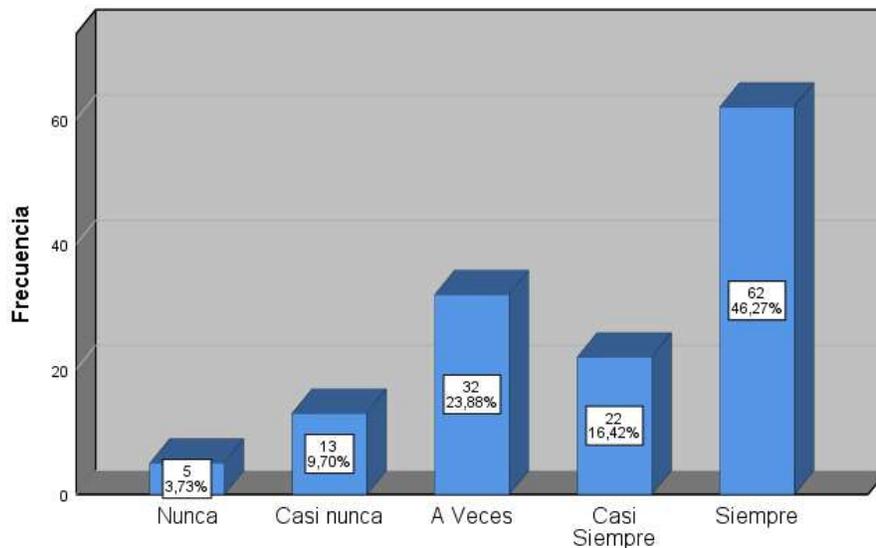


*Figura 40:* Otra empresa te ofrece crecimiento profesional.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 40, del 100% de la presente investigación, el 29.10% de encuestados indican siempre y el 19.40% casi siempre, sumado los 2 hacen un 48.50% que indican que otra empresa te ofrece crecimiento profesional, y solo se tiene un 32.09% de a veces, y el 19.41% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

### Quieres emprender un nuevo negocio.

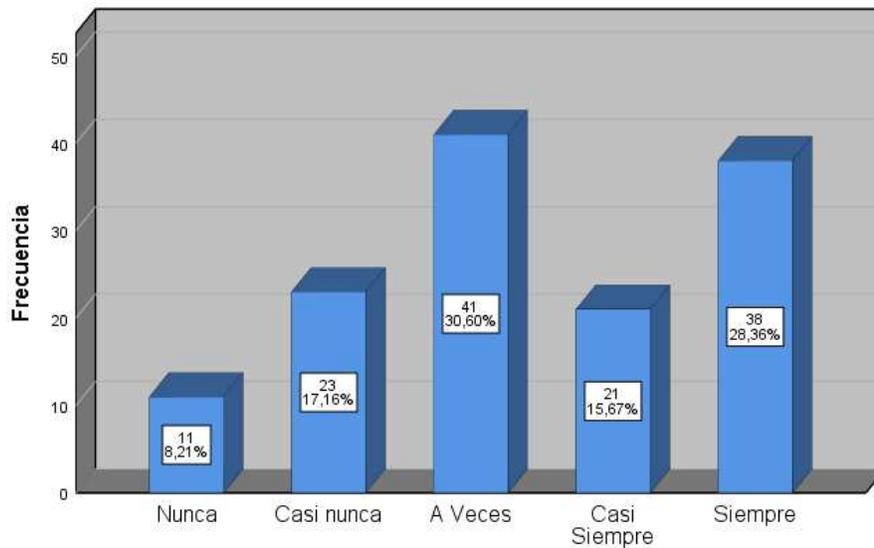


*Figura 41:* Quieres emprender un nuevo negocio.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 41, del 100% de la presente investigación, el 46.27% de encuestados indican siempre y el 16.42% casi siempre, sumado los 2 hacen un 62.69% que indican que quieren emprender un nuevo negocio, y solo se tiene un 23.88% de a veces, y el 13.43% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

**A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa.**



*Figura 42:* A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Como se podrá observar en la figura 42, del 100% de la presente investigación, el 28.36% de encuestados indican siempre y el 15.67% casi siempre, sumado los 2 hacen un 44.03% que indican que a menudo piensan que se sentirían más a gusto en otra empresa, y solo se tiene un 30.60% de a veces, y el 25.37% indica lo contrario de lo mencionado inicialmente.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentará la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, así mismo se tendrá en cuenta las teorías presentadas para las variables como también los antecedentes trabajados.

Teniendo en cuenta Herrera (2017), donde indica que el compromiso organizacional como fuerza en la intervención de los trabajadores y su identificación con la compañía, en tanto en los resultados obtenidos podemos decir que hay un compromiso con la compañía que abarca en un nivel medio de un 51.49% y un nivel alto del 40.30% y teniendo como mínimo un 8.21% de compromiso en la organización, por lo tanto podemos decir que más de la mitad de encuestados siente el compromiso con la organización en un nivel medio.

De acuerdo a lo mencionado por Pérez & Merino (2016), la rotación de personal o intención de retiro es cuando los trabajadores salen de la compañía por diferentes motivos y estos son reemplazados por otros, en la investigación podemos indicar que de acuerdo a los resultados de los encuestados hay un 66.42% en un nivel medio, 20.90% en un nivel alto y finalmente un 12.69% de nivel bajo de intención de rotación de personal.

## VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación las conclusiones que a continuación se detallan o se mencionan son en concordancia con los objetivos, hipótesis y marco teórico de la investigación:

1.- Como primera conclusión podemos indicar que el resultado de la prueba de correlación de Pearson nos arroja 0,380 por lo tanto se determina en la investigación que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional con la variable intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021, pues la significancia es 0,00 menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

2.- En el segundo resultado donde se tiene la correlación de Pearson entre la dimensión compromiso afectivo sobre la variable intención de rotación nos arroja un resultado de correlación de 0.259 por lo tanto, podemos decir que, si existe relación entre la dimensión 1 y la variable independiente, quiere decir que hay relación significativa pues el p valor 0.00 es menor a 0.05 por lo tanto, concluimos que se rechaza la hipótesis nula.

3.- En el tercer resultado donde se tiene la correlación de Pearson entre la dimensión compromiso continuo y la intención de rotación nos arroja un resultado de 0.260 de relación por lo tanto concluimos que, si existe relación entre la dimensión 2 y la variable independiente, teniendo así que el p valor de 0.02 es menor 0.05 de significancia, así mismo podemos decir que se rechaza la hipótesis nula.

4.- También podemos concluir que en la prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso normativo y la intención de rotación tenemos un resultado de 0.391, por lo tanto, se concluye que, si hay relación entre la dimensión 3 y la variable independiente, pues también tenemos que el p valor de esta correlación es de 0.00 siendo menor a 0.05 de significancia, por lo tanto, también rechazamos la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

- Para el presente trabajo de investigación realizado se recomienda afianzar mas el compromiso organizacional para todo el personal, pues de acuerdo con los resultados tomados en la encuesta de la variable en mención se evidencio que el 51.49% del personal esta en el nivel medio del compromiso con la organización, pues lo óptimo seria que esta mitad de encuestados se encuentre en el nivel alto.
- También se recomienda en referencia a los resultados obtenido de la encuesta por la variable intención de rotación el cual se tiene un 66.42% en el nivel medio lo cual quiere decir que están en las probabilidades de cambiar de empleo, ante situación también se recomienda afianzar la lealtad del colaborador con la empresa pues tiene que ver mucho con el compromiso que tiene el colaborador con la compañía.
- Por lo mencionado en los párrafos anteriores se recomienda que la empresa debería plantear planes de acción para así subir el compromiso de los trabajadores con la empresa y bajar la intención de rotación del personal, estos planes deberían ser eventos sociales, celebraciones de fecha festivas como dial del trabajador, día del padre, premiación al mejor colaborador del mes, etc.
- También se sugiere considerar los resultados de las encuestas con la finalidad de volver a realizar en un periodo de 6 meses y así revisar el nivel de cambio que hubo en los indicadores de compromiso organizacional y reducción de la intención de rotación de personal.

## REFERENCIAS

- Alva, C., & Gutiérrez, G. (2016). La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de la rotación de los colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información (Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/1197>
- Akgunduz, Y., & Gürel, D. A. (2019). Role stress and turnover intention in hotels: the mediating role of organizational enthusiasm and unstimulating work. *Tourism (13327461)*, 67(3), 222–238.
- Araneda, H., Wood, P., Santana, M., Rodríguez, M., Larraechea, R., Dosal, F., & Aguirre, J. (2015). Medición Engagement CHILE.
- Becerra Andrade, L. A. (2019). Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019.
- Bohnenberger, M. C. (2017). Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional.
- Capell, J. (2020). La rotación de personal, un reto pendiente para muchas empresas. *Capital Humano*, 349. 271-274.
- Castillón Fabián, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC.
- Castillo Smith, E. J., & Sabando Unda, J. M. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017.
- Calderón Mafud, José Luis (2016). SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21 (3), 239-247. [Fecha de Consulta 5 de Octubre de 2020]. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29248182003>.
- Caldera González, D. del C., Arredondo Hidalgo, M. G., & Zárate Negrete, L. E. (2019). ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, MÉXICO. (Spanish). *Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE)*, 18(4), 615.
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *innovar*, 28(68), 67-75.
- Cubillos Calderon, C. H., Reyes Parga, M. A., & Londoño Betancourt, M. T.

- (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206-229.
- Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (2017). The influence of employee empowerment, ethical climate, organisational support and top management commitment on employee job satisfaction. A case of companies in the gauteng province of south africa. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 33(1), 27-42.
- Domínguez Olaya, M. K. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest SAS.
- Fonseca Herrera, J. M. G., Torres, C. E. C., & Gutiérrez, L. C. (2019). Validation of the instrument of organizational commitment in mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability. [Revista De Psicología (Peru), 37(1), 7-29. doi:10.18800/psico.201901.001
- FONG, Lawrence Hoc Nang, et al. Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 2018, vol. 27, no 7, p. 795-810.
- Gaceta Laboral, (2019) <http://gacetalaboral.com/la-remuneracion-en-la-legislacion-peruana/>
- Globant, (2020). La rotación continua de personal es un problema en más del 87% de las empresas, según informe de Globant. Recuperado de <https://www.iproup.com/innovacion/11334-la-rotacin-de-personal-un-problema-en-87-de-las-empresas>.
- Hernández Olivares, S. E., Cruz Netro, Z. G., Meza Morales, M. I. & Cruz Netro, L. C. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. Recuperado de [http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11.pdf](http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf)
- Herrera Soto, J. E. (2017). Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015.
- Herrera, J., & Roman, A. (2019). Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors.

- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-63.
- Jang, J., & Kandampully, J. (2018). Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 19(2), 125–141. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kruse K. (2013). ¿How Do You Measure Love (Or Employee Engagement)? Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#37f499c74014>
- Ley, N. 29245.(2008). Ley que regula los servicios de Tercerización. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-06-24\\_29245\\_936.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-06-24_29245_936.pdf).
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in psychology*, 9, 1273.
- Lin, W., & Deng, M. (2019). Turnover intention predictors among social workers in China. *Asian Social Work and Policy Review*, 13(1), 117-123.
- Loyola Rojas, J. P. (2014). Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de retail.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
- Martínez, C. P. B., Salazar, N. L. V., & Gómez, L. A. (2015). Análisis de la rotación de personal en una cadena comercial. In *Investigación educativa en Latinoamérica* (pp. 53-68). Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente (CENID).
- Marseillan, I. (2020). La rotación continua de personal es un problema en más del 87% de las empresas, según informe de Globant. Recuperado de <https://www.iproup.com/innovacion/11334-la-rotacion-de-personal-un-problema-en-87-de-las-empresas>.

- Mina Benavides, M. A. (2019). Estudio de rotación de personal en una empresa del sector Alimentos y bebidas (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
- Mónica Fernanda Aranibar Gutierrez, Victor Daniel Melendres Carlos, Maria Concepción Ramírez Baron, & Blanca Rosa Garcia Rivera. (n.d.). Factors of Staff Turnover in Textile Factories of Ensenada City, B.C.
- Molina Gomez, A. (2019). Relación del engagement y el efecto burnout en la intención de rotar del personal de la Empresa Diario el Pueblo, Arequipa-Perú, 2019.
- Naburi, H., Mujinja, P., Kilewo, C., Orsini, N., Bärnighausen, T., Manji, K., ... & Ekström, A. M. (2017). Job satisfaction and turnover intentions among health care staff providing services for prevention of mother-to-child transmission of HIV in Dar es Salaam, Tanzania. *Human resources for health*, 15(1), 1-12.
- Priyana, Cindy & Aseanty, Deasy. (2020). The Effect of Training Satisfaction to Turnover Intention Mediated by Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction in Employees of Bank Syariah in Jakarta. *Webology*. 17. 551-567. 10.14704/WEB/V17I2/WEB17051.
- Pérez Porto, J. & Merino, M. (2016). Definición de rotación de personal. Recuperado de: <https://definicion.de/rotacion-de-personal/>
- Rodríguez, C. J. F. (2018). Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres. Jamie Woodcock. Londres, Verso, 2017. *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3), 531-534.
- Román-Calderón, J. P., Krikorian, A., Ruiz, C. F., & Gaviria, A. B. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161.
- Stephenson Sonya M., & Marshall George H. (2020). Burnout and turnover intention among electronics manufacturing employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1758>
- Trelles Tadeo, E. (2019). Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito de el agustino, 2018.
- Yépez, R. (2019). ¿Cuál es el impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa? Recuperado de <https://negociosperu.pe/rrhh/-cual-es-el-impacto-de-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad--de-la-empresa-1114>.

## ANEXOS

**Tabla 7 - Matriz Operacionalización de Variable: Compromiso Organizacional**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es la actitud que un trabajador tiene a la organización que pertenece, dichas actitudes mayormente en estudios realizados son positivos y que por ende repercuten como resultados en la relación del trabajador con la organización (Fonseca et al., 2020)	Se medirá a través del instrumento cuestionario, usando la técnica de encuesta, se aplicará de manera presencial. Los instrumentos mencionados tomaran como base lo indicado por Allen y Meyer quienes son citados por (Bohnenberger, 2005) quien cita Allen y Meyer, para los enunciados del cuestionario se utilizara una escala tipo Likert.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de Pertenencia</li> <li>• Realización Personal</li> <li>• Significación</li> </ul>	Ordinal
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de alternativas</li> <li>• Dificultad</li> <li>• Necesidad</li> </ul>	
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lealtad</li> <li>• Obligación</li> <li>• Agradecimiento</li> </ul>	

**Tabla 8 - Matriz Operacionalización de Variable: Intención de Rotación de personal.**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Intención de Rotación de Personal	La intención de rotación es la actitud que tiene un empleado donde muestra el interés en dejar la compañía en donde actualmente viene laborando y puede obedecer a diferentes motivos, así también esto hace que en una organización fluctué el ingreso y salida de trabajadores generando altas tasas de rotación a la organización (Ortiz et al., 2015).	Se medirá a través del instrumento cuestionario, usando la técnica de encuesta, se aplicará de manera presencial. El instrumento mencionado tomara como base lo indicado por Ortiz et al,(2015), para los enunciados del cuestionario se utilizara una escala tipo Likert.	Condiciones Laborales  Apoyo Organizacional  Compensación Remunerativa  Oportunidades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad Laboral</li> <li>• Ambiente Laboral</li> <li>• Reconocimiento Laboral</li> <li>• Oportunidad de Crecimiento</li> <li>• Remuneración Directa</li> <li>• Remuneración Indirecta</li> <li>• Oferta Laboral</li> <li>• Búsqueda Laboral</li> </ul>	Ordinal

## Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario para determinar el Compromiso Organizacional y la intención de rotación de personal.**

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo recoger información sobre el tema de investigación, el cual es **compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos lima 2021**, la información recaba es de carácter anónima y confidencial.

**Instrucciones:**

Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una X la escala que crea conveniente:

Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Variable Compromiso Organizacional		S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Compromiso Afectivo</b>		5	4	3	2	1
1	La organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande para usted.					
2	Usted realmente percibe los problemas de la organización como si fuesen suyos.					
3	Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.					
4	En la organización usted se siente como una persona de la casa.					
5	Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.					
6	Usted percibe una fuerte integración con la organización.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de Continuidad</b>						
1	Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.					
2	Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.					
3	Si ahora mismo deseara dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.					
4	Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas					
5	En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.					
6	Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio					
<b>Dimensión 3: Compromiso Normativo</b>						
1	La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda					
2	Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa					
3	Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa					
4	Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa					
5	Usted está de acuerdo con la metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa					
6	Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.					

Variable Intención de rotación de Personal		S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Condiciones Laborales		5	4	3	2	1
1	El trabajo que realizas afecta tu salud.					
2	Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.					
3	Recibes Inducciones de Seguridad.					
4	Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.					
5	Tu contrato no te da estabilidad.					
6	Tus compañeros te tratan mal o te ignoran.					
7	No todos reciben un trato igualitario.					
8	Tu empresa está muy alejada de tu domicilio.					
Dimensión 2: Apoyo Organizacional						
1	Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño.					
2	Tus opiniones son tomadas en cuenta.					
3	Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.					
4	Quieres aprender nuevos conocimientos.					
5	Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.					
Dimensión 3: Compensación Remunerativa						
1	Mereces un mejor sueldo por lo que haces.					
2	Te pagan puntualmente.					
3	Te pagan horas extras.					
4	Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.					
5	Tienes otros tipo de beneficio diferente a tu sueldo.					
Dimensión 4: Oportunidades Laborales						
1	Otra empresa te ofrece crecimiento profesional.					
2	Quieres emprender un nuevo negocio.					
3	A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa.					

¡Muchas gracias por su participación!

## Determinación del cálculo de la Muestra

<b>VARIABLE CUALITATIVA con población conocida</b>	
<b>Nivel de confianza</b> (En decimales)	<input type="text" value="0.95"/>
<b>Proporción de éxito</b> (En decimales)	<input type="text" value="0.5"/>
<b>Error de estimación</b> (En decimales)	<input type="text" value="0.05"/>
<b>Tamaño de población</b>	<input type="text" value="204"/>
<b>Tamaño de muestra:</b>	<b>134</b>

Figura 43.- Determinación de cálculo de la muestra

Figura

### Validez de Confiabilidad del instrumento

#### 1. Validez de confiabilidad de Instrumento Compromiso Organizacional

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	134	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	134	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

Figura 44.- Validez de confiabilidad del instrumento Compromiso organizacional.

#### Validez de confiabilidad de Instrumento Intención de Rotación

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	134	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	134	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	21

Figura 45.- Validez de confiabilidad del instrumento Intención de rotación.

## Carta de Autorización

Mediante el presente documento autorizamos al Sr. Mejía Castañeda Michael Joel identificado con N° de DNI 44587102 a realizar el proceso de desarrollo de tesis titulado "Compromiso Organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021" y Así mismo autorizamos la toma de su muestreo con el cuestionario planteado.

Atentamente

  
Angel Lora Ramirez  
Key Account Manager  
ADECCO CONSULTING S.A.

## Validación de Instrumento

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA TERCERIZADORA DE RECURSOS HUMANOS DE LIMA, 2021

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

VARIABLE: Compromiso Organizacional																	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Sentido de Pertenencia	La organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande para usted.						x		x		x		x		x		
Sentido de Pertenencia	Usted realmente percibe los problemas de la organización como si fuesen suyos.						x		x		x		x		x		
Realización Personal	Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.						x		x		x		x		x		
Realización Personal	En la organización usted se siente como una persona de la casa.						x		x		x		x		x		
Significación	Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.						x		x		x		x		x		
Significación	Usted percibe una fuerte integración con la organización.						x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuidad																	
Falta de alternativas	Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.						x		x		x		x		x		
Falta de alternativas	Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.						x		x		x		x		x		



VARIABLE: Intención de Rotación de personal																	
DIMENSIÓN 1: Condiciones Laborales																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
Seguridad Laboral	El trabajo que realizo afecta mi salud.						x		x		x		x		x		
Seguridad Laboral	Me entregan los implementos necesarios para mi trabajo.						x		x		x		x		x		
Seguridad Laboral	Recibo Inducciones de Seguridad.						x		x		x		x		x		
Seguridad Laboral	Las herramientas que Utilizo ponen en riesgo mi salud.						x		x		x		x		x		
Ambiente Laboral	Mi contrato cumple con las especificaciones ofrecidas.						x		x		x		x		x		
Ambiente Laboral	Mi compañeros me tratan mal o me ignoran.						x		x		x		x		x		
Ambiente Laboral	Todos recibimos un trato igualitario.						x		x		x		x		x		
Ambiente Laboral	Mi empresa está muy alejada de mi domicilio.						x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Apoyo Organizacional																	
Reconocimiento Laboral	Valoran mi trabajo y reconocen mi buen desempeño.						x		x		x		x		x		
Reconocimiento Laboral	Mis opiniones son tomadas en cuenta.						x		x		x		x		x		
Oportunidad de Crecimiento	Me capacitan para mejorar o perfeccionar mi trabajo.						x		x		x		x		x		

Oportunidad de Crecimiento	Quiero aprender nuevos conocimientos.							x	x	x	x	x	
Oportunidad de Crecimiento	Tengo beneficios en otras instituciones que la empresa brinda.							x	x	x	x	x	
<b>DIMENSIÓN 3: Compensación Remunerativa</b>													
Remuneración Directa	Merezco un mejor sueldo por lo que hago.							x	x	x	x	x	
Remuneración Directa	Me pagan puntualmente.							x	x	x	x	x	
Remuneración Directa	Me pagan las horas extras que realizo.							x	x	x	x	x	
Remuneración Indirecta	Recibo incentivos adicionales a mi trabajo.							x	x	x	x	x	
Remuneración Indirecta	Tengo otros tipo de beneficios diferente a mi sueldo.							x	x	x	x	x	
<b>DIMENSIÓN 4: Oportunidades Laborales</b>													
Oferta Laboral	Otra empresa me ofrece crecimiento profesional.							x	x	x	x	x	
Oportunidad Laboral	Quiero emprender un nuevo negocio.							x	x	x	x	x	
Oportunidad Laboral	A menudo pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.							x	x	x	x	x	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Compromiso Organización y la Intención de rotación de Personal</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Intención de rotación de personal</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>A todo el personal operativo de la planta de producción de una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ	<b>DNI N°</b>	44078388
<b>Título Profesional</b>	ADMINISTRADOR EN TURISMO Y HOTELERIA	<b>Celular</b>	926856301
<b>Dirección Domiciliaria</b>	LUCAS COLQUI 179 TUNGASUCA - CARABAYLLO		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	LIMA, 04/06/2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Compromiso Organización y la Intención de rotación de Personal</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Intención de rotación de personal</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>A todo el personal operativo de la planta de producción de una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Yessica Marilú Acuña Romero	<b>DNI N°</b>	16760534
<b>Título Profesional</b>	Administración de empresas	<b>Celular</b>	915100503
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Condominio san Gabriel Torre 23 Dpto. 103 -Remigio silva		
<b>Grado Académico</b>	Mgr.en Administración		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Chiclayo,07/06/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Compromiso Organización y la Intención de rotación de Personal		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Intención de rotación de personal		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	A todo el personal operativo de la planta de producción de una empresa tercerizadora de recursos humanos de lima, 2021		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	JUAN CARLOS ARMAS CHANG	<b>DNI N°</b>	18137231
<b>Título Profesional</b>	LIC. ADMINISTRACIÓN	<b>Celular</b>	988892284
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FCO. SOLANO 530 – URB. SAN ANDRES		
<b>Grado Académico</b>	MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS		
<b>FIRMA</b>	 <small>Lic. Armas Chang Juan CLAD 18231</small>	<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 06/06/2021

**Tablas compromiso organizacional.**

**Tabla N° 9**

**La organización tiene un significado de pertenencia personal muy grande**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	11	8,2	8,2	8,2
	<b>Casi nunca</b>	8	6,0	6,0	14,2
	<b>A Veces</b>	28	20,9	20,9	35,1
	<b>Casi Siempre</b>	44	32,8	32,8	67,9
	<b>Siempre</b>	43	32,1	32,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 10**

**Usted realmente percibe los problemas de la organización como si fuesen suyos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	17	12,7	12,7	12,7
	<b>Casi nunca</b>	11	8,2	8,2	20,9
	<b>A Veces</b>	43	32,1	32,1	53,0
	<b>Casi Siempre</b>	47	35,1	35,1	88,1
	<b>Siempre</b>	16	11,9	11,9	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 11**

**Usted sería muy feliz en dedicar el resto de su carrera para la organización.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	10	7,5	7,5	7,5
	<b>Casi nunca</b>	14	10,4	10,4	17,9
	<b>A Veces</b>	46	34,3	34,3	52,2
	<b>Casi Siempre</b>	39	29,1	29,1	81,3
	<b>Siempre</b>	25	18,7	18,7	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 12**

**En la organización usted se siente como una persona de la casa.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	2	1,5	1,5	1,5
	<b>Casi nunca</b>	17	12,7	12,7	14,2
	<b>A Veces</b>	43	32,1	32,1	46,3
	<b>Casi Siempre</b>	44	32,8	32,8	79,1
	<b>Siempre</b>	28	20,9	20,9	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 13**

**Usted se siente emocionalmente ligado a la organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	2	1,5	1,5	1,5
<b>Casi nunca</b>	17	12,7	12,7	14,2
<b>A Veces</b>	45	33,6	33,6	47,8
<b>Casi Siempre</b>	46	34,3	34,3	82,1
<b>Siempre</b>	24	17,9	17,9	100,0
<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 14**

**Usted percibe una fuerte integración con la organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	7	5,2	5,2	5,2
<b>Casi nunca</b>	19	14,2	14,2	19,4
<b>A Veces</b>	43	32,1	32,1	51,5
<b>Casi Siempre</b>	46	34,3	34,3	85,8
<b>Siempre</b>	19	14,2	14,2	100,0
<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 15**

**Usted piensa que tendría pocas alternativas de trabajo si dejase la organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	22	16,4	16,4	16,4
<b>Casi nunca</b>	20	14,9	14,9	31,3
<b>A Veces</b>	46	34,3	34,3	65,7
<b>Casi Siempre</b>	35	26,1	26,1	91,8
<b>Siempre</b>	11	8,2	8,2	100,0
<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Válido

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 16**

**Si usted decidiera dejar la organización ahora, su vida se quedaría bastante desestructurada laboralmente.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	26	19,4	19,4	19,4
<b>Casi nunca</b>	21	15,7	15,7	35,1
<b>A Veces</b>	46	34,3	34,3	69,4
<b>Casi Siempre</b>	28	20,9	20,9	90,3
<b>Siempre</b>	13	9,7	9,7	100,0
<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Válido

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 17**

**Si ahora mismo desease dejar de trabajar, le sería muy difícil dejar la organización ahora.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	13	9,7	9,7	9,7
	<b>Casi nunca</b>	20	14,9	14,9	24,6
	<b>A Veces</b>	54	40,3	40,3	64,9
	<b>Casi Siempre</b>	28	20,9	20,9	85,8
	<b>Siempre</b>	19	14,2	14,2	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 18**

**Usted cree que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la organización sería la escasez de alternativas inmediatas**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	12	9,0	9,0	9,0
	<b>Casi nunca</b>	22	16,4	16,4	25,4
	<b>A Veces</b>	45	33,6	33,6	59,0
	<b>Casi Siempre</b>	37	27,6	27,6	86,6
	<b>Siempre</b>	18	13,4	13,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 19**

**En tu situación actual quedarte en la organización es más una necesidad que un deseo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	27	20,1	20,1	26,1
	A Veces	35	26,1	26,1	52,2
	Casi Siempre	34	25,4	25,4	77,6
	Siempre	30	22,4	22,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 20**

**Si usted no hubiese dado tanto para la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,2	5,2	5,2
	Casi nunca	24	17,9	17,9	23,1
	A Veces	43	32,1	32,1	55,2
	Casi Siempre	43	32,1	32,1	87,3
	Siempre	17	12,7	12,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 21**

**La Empresa le ha indicado todas las normas o políticas que tiene el servicio que se brinda**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	6	4,5	4,5	4,5
	<b>Casi nunca</b>	10	7,5	7,5	11,9
	<b>A Veces</b>	29	21,6	21,6	33,6
	<b>Casi Siempre</b>	37	27,6	27,6	61,2
	<b>Siempre</b>	52	38,8	38,8	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 22**

**Usted está de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	5	3,7	3,7	3,7
	<b>Casi nunca</b>	13	9,7	9,7	13,4
	<b>A Veces</b>	27	20,1	20,1	33,6
	<b>Casi Siempre</b>	41	30,6	30,6	64,2
	<b>Siempre</b>	48	35,8	35,8	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 23**

**Usted siente que está cumpliendo las normas de seguridad de la empresa**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	5	3,7	3,7	3,7
	<b>Casi nunca</b>	11	8,2	8,2	11,9
	<b>A Veces</b>	15	11,2	11,2	23,1
	<b>Casi Siempre</b>	38	28,4	28,4	51,5
	<b>Siempre</b>	65	48,5	48,5	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 24**

**Usted está de acuerdo con los objetivos de la empresa en el servicio que brinda la empresa**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	7	5,2	5,2	5,2
	<b>Casi nunca</b>	12	9,0	9,0	14,2
	<b>A Veces</b>	28	20,9	20,9	35,1
	<b>Casi Siempre</b>	43	32,1	32,1	67,2
	<b>Siempre</b>	44	32,8	32,8	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 25**

**Usted está de acuerdo con las metas a cumplir diariamente en el servicio que brinda la empresa**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	6	4,5	4,5	4,5
	<b>Casi nunca</b>	13	9,7	9,7	14,2
	<b>A Veces</b>	21	15,7	15,7	29,9
	<b>Casi Siempre</b>	33	24,6	24,6	54,5
	<b>Siempre</b>	61	45,5	45,5	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 26**

**Usted siente que no sería correcto dejar la organización ahora.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	19	14,2	14,2	14,2
	<b>Casi nunca</b>	13	9,7	9,7	23,9
	<b>A Veces</b>	38	28,4	28,4	52,2
	<b>Casi Siempre</b>	25	18,7	18,7	70,9
	<b>Siempre</b>	39	29,1	29,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

## Tablas intención de rotación

Tabla N<sup>a</sup> 27

### El trabajo que realizas afecta tu salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	14,9	14,9	14,9
	Casi nunca	23	17,2	17,2	32,1
	A Veces	47	35,1	35,1	67,2
	Casi Siempre	24	17,9	17,9	85,1
	Siempre	20	14,9	14,9	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

Tabla N<sup>a</sup> 28

### Te entregan los implementos necesarios para tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	10	7,5	7,5	11,9
	A Veces	20	14,9	14,9	26,9
	Casi Siempre	48	35,8	35,8	62,7
	Siempre	50	37,3	37,3	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 29**

**Recibes inducciones de seguridad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	8	6,0	6,0
	<b>Casi nunca</b>	18	13,4	19,4
	<b>A Veces</b>	26	19,4	38,8
	<b>Casi Siempre</b>	37	27,6	66,4
	<b>Siempre</b>	45	33,6	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 30**

**Las herramientas que utilizas ponen en riesgo tu salud.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	30	22,4	22,4
	<b>Casi nunca</b>	33	24,6	47,0
	<b>A Veces</b>	34	25,4	72,4
	<b>Casi Siempre</b>	19	14,2	86,6
	<b>Siempre</b>	18	13,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 31**

**Tu contrato no te da estabilidad**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	21	15,7	15,7	15,7
	<b>Casi nunca</b>	20	14,9	14,9	30,6
	<b>A Veces</b>	38	28,4	28,4	59,0
	<b>Casi Siempre</b>	25	18,7	18,7	77,6
	<b>Siempre</b>	30	22,4	22,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 32**

**Tus compañeros te tratan mal o te ignoran**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	65	48,5	48,5	48,5
	<b>Casi nunca</b>	19	14,2	14,2	62,7
	<b>A Veces</b>	19	14,2	14,2	76,9
	<b>Casi Siempre</b>	18	13,4	13,4	90,3
	<b>Siempre</b>	13	9,7	9,7	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 33**

**No todos reciben un trato igualitario**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	26	19,4	19,4	19,4
	<b>Casi nunca</b>	24	17,9	17,9	37,3
	<b>A Veces</b>	34	25,4	25,4	62,7
	<b>Casi Siempre</b>	23	17,2	17,2	79,9
	<b>Siempre</b>	27	20,1	20,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 34**

**Tu empresa está muy alejada de tu domicilio**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	18	13,4	13,4	13,4
	<b>Casi nunca</b>	23	17,2	17,2	30,6
	<b>A Veces</b>	29	21,6	21,6	52,2
	<b>Casi Siempre</b>	28	20,9	20,9	73,1
	<b>Siempre</b>	36	26,9	26,9	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 35**

**Valoran tu trabajo y reconocen tu buen desempeño**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	13	9,7	9,7
	<b>Casi nunca</b>	16	11,9	21,6
	<b>A Veces</b>	40	29,9	51,5
	<b>Casi Siempre</b>	33	24,6	76,1
	<b>Siempre</b>	32	23,9	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 36**

**Tus opiniones son tomadas en cuenta**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	11	8,2	8,2
	<b>Casi nunca</b>	15	11,2	19,4
	<b>A Veces</b>	45	33,6	53,0
	<b>Casi Siempre</b>	37	27,6	80,6
	<b>Siempre</b>	26	19,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 37**

**Te capacitan para mejorar o perfeccionar tu trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	10	7,5	7,5
	<b>Casi nunca</b>	17	12,7	20,1
	<b>A Veces</b>	41	30,6	50,7
	<b>Casi Siempre</b>	32	23,9	74,6
	<b>Siempre</b>	34	25,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 38**

**Quieres aprender nuevos conocimientos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	2	1,5	1,5
	<b>Casi nunca</b>	12	9,0	10,4
	<b>A Veces</b>	18	13,4	23,9
	<b>Casi Siempre</b>	23	17,2	41,0
	<b>Siempre</b>	79	59,0	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 39**

**Tienes beneficios en otras instituciones que la empresa brinda**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	24	17,9	17,9
	<b>Casi nunca</b>	23	17,2	35,1
	<b>A Veces</b>	32	23,9	59,0
	<b>Casi Siempre</b>	28	20,9	79,9
	<b>Siempre</b>	27	20,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 40**

**Mereces un mejor sueldo por lo que haces**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	3	2,2	2,2
	<b>Casi nunca</b>	14	10,4	12,7
	<b>A Veces</b>	20	14,9	27,6
	<b>Casi Siempre</b>	36	26,9	54,5
	<b>Siempre</b>	61	45,5	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 41**

**Te pagan puntualmente**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	2	1,5	1,5	1,5
	<b>Casi nunca</b>	10	7,5	7,5	9,0
	<b>A Veces</b>	22	16,4	16,4	25,4
	<b>Casi Siempre</b>	36	26,9	26,9	52,2
	<b>Siempre</b>	64	47,8	47,8	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 42**

**Te pagan horas extras**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	4	3,0	3,0	3,0
	<b>Casi nunca</b>	7	5,2	5,2	8,2
	<b>A Veces</b>	18	13,4	13,4	21,6
	<b>Casi Siempre</b>	35	26,1	26,1	47,8
	<b>Siempre</b>	70	52,2	52,2	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 43**

**Recibes incentivos adicionales a tu trabajo.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	34	25,4	25,4	25,4
	<b>Casi nunca</b>	14	10,4	10,4	35,8
	<b>A Veces</b>	31	23,1	23,1	59,0
	<b>Casi Siempre</b>	20	14,9	14,9	73,9
	<b>Siempre</b>	35	26,1	26,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 44**

**Tienes otros tipos de beneficio diferente a tu sueldo**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	34	25,4	25,4	25,4
	<b>Casi nunca</b>	16	11,9	11,9	37,3
	<b>A Veces</b>	27	20,1	20,1	57,5
	<b>Casi Siempre</b>	28	20,9	20,9	78,4
	<b>Siempre</b>	29	21,6	21,6	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 45**

**Otra empresa te ofrece crecimiento profesional**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	14	10,4	10,4	10,4
	<b>Casi nunca</b>	12	9,0	9,0	19,4
	<b>A Veces</b>	43	32,1	32,1	51,5
	<b>Casi Siempre</b>	26	19,4	19,4	70,9
	<b>Siempre</b>	39	29,1	29,1	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla N° 46**

**Quieres emprender un nuevo negocio**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	5	3,7	3,7	3,7
	<b>Casi nunca</b>	13	9,7	9,7	13,4
	<b>A Veces</b>	32	23,9	23,9	37,3
	<b>Casi Siempre</b>	22	16,4	16,4	53,7
	<b>Siempre</b>	62	46,3	46,3	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25

**Tabla Nª 47**

**A menudo piensas que te sentirías más a gusto en otra empresa**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	11	8,2	8,2
	<b>Casi nunca</b>	23	17,2	25,4
	<b>A Veces</b>	41	30,6	56,0
	<b>Casi Siempre</b>	21	15,7	71,6
	<b>Siempre</b>	38	28,4	100,0
	<b>Total</b>	134	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa tercerizadora de recursos humanos.

Nota: tomado de los resultados de SPSS25