



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la  
empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

**AUTORA:**

Aponte Gómez, Karla Marisol (ORCID: 0000-0002-0760-3141)

**ASESOR:**

Dr. Márquez Yaury, Heyner Yuliano (ORCID:0000-0002-1825-9542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios quien siempre estuvo a mi lado, a mi familia, en especial a mi madre quien fue el impulso de continuar estudiando, a Kayla, a mi Papá José y Mamita Blanca quienes me enseñaron a nunca rendirme en la vida, y a seguir adelante ante las adversidades.

## **Agradecimiento**

Ante todo, agradezco a Dios por la vida, salud, y sabiduría para continuar con mis metas personales y profesionales, sin él no podría lograrlo.

A mi familia, quienes son un pilar fundamental y me apoyaron en el transcurso del tiempo.

También, a mi asesor Dr. Heyner Marquéz Yauri, quien con sus conocimientos me guio durante el desarrollo de la tesis.

Finalmente, a mis compañeros de clase, en especial al Grupo Sinergia, por compartir momentos de estudio, amistad, respeto y cariño.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODOLÓGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	14
Tabla 2: Técnica e instrumentos de la investigación	15
Tabla 3: Rangos de la variable 1	16
Tabla 4: Rangos de la variable 2	17
Tabla 5: Nivel de compromiso organizacional de DHP Rock Drill S.A.C.	19
Tabla 6: Nivel de compromiso emocional de los empleados de DHP Rock Drill S.A.C.	20
Tabla 7: Nivel de compromiso continuidad del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	21
Tabla 8: Nivel de compromiso normativo del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	22
Tabla 9: Nivel intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	23
Tabla 10: Nivel de factores organizacionales del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	24
Tabla 11: Nivel de los factores personales del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	25
Tabla 12: Nivel del factor del mercado de trabajo del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	26
Tabla 13: Nivel de satisfacción laboral del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	27
Tabla 14: Nivel de intención de búsqueda de empleo del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.	28
Tabla 15: Prueba de normalidad o prueba de bondad de ajustes de las variables	29
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021	30

Tabla 17: Coeficiente de correlación entre compromiso afectivo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021	31
Tabla 18: Coeficiente de correlación entre compromiso continuidad e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.	32
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre compromiso normativo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.	33

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel del compromiso organizacional	19
Figura 2: Nivel de compromiso afectivo	20
Figura 3: Nivel de compromiso continuidad	21
Figura 4: Nivel de compromiso normativo	22
Figura 5: Nivel intención de rotación del personal	23
Figura 6: Nivel de factores organizacionales	24
Figura 7: Nivel de los factores personales	25
Figura 8: Nivel del factor del mercado de trabajo	26
Figura 9: Nivel de satisfacción laboral	27
Figura 10: Nivel de intensidad de búsqueda de empleo	28

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021. Una metodología no experimental, transversal, descriptivo correlacional, donde la población estuvo constituida por 15 colaboradores, cifra referida a fines de mayo del 2021, lo que se trabajo con la misma cantidad de la población la muestra, a quienes se les aplicó los cuestionarios para la recolección de información donde se obtuvo como principal resultado que la mayoría del personal han mostrado un comportamiento organizacional regular en un 60.0%, así mismo se evidenció que la mayoría del personal presenta un nivel de intención de rotación del personal regular en un 70.0%, lo cual se llegó a concluir donde se determinó que la relación entre las variables de contraste mostró una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0,933$ ) y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis, es decir, existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

Palabras clave: Rotación, compromiso, organización y colaboradores.



## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational commitment and the intention to rotate the staff of the company DHP Rock Drill SAC, Trujillo 2021. A non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational methodology, where the population consisted of 15 collaborators, This figure refers to the end of May 2021, which was done with the same amount of the sample population, to whom the questionnaires were applied to collect information where it was obtained as the main result that most of the personnel have shown a behavior organizational regular by 60.0%, likewise it was evidenced that the majority of the staff presents a level of intention to rotate regular staff by 70.0%, which was concluded where it was determined that the relationship between the contrast variables showed a Very strong positive correlation ( $\rho = 0.933$ ) and significant ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Therefore, the hypothesis is accepted, that is, there is a strong positive correlation between the organizational commitment and the intention to rotate the personnel of the company DHP Rock Drill S.A.C.

Keywords: Rotation, commitment, organization and collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

A medida que las organizaciones y sus empleados luchan por hacer frente a esta situación de salud pública, una cosa se ha vuelto cada vez más clara: el impacto de la epidemia continuará. Para gestionar y reducir el impacto en los empleados, la empresa debe tomar medidas inmediatas, comenzar de inmediato a planificar el siguiente paso y comenzar a considerar cuestiones que están fuera de alcance (Global, 2020). El papel del personal y las funciones de recursos humanos en la configuración de la respuesta organizacional no puede subestimarse: la salud y el bienestar de los empleados es fundamental para la continuidad, la resiliencia y la capacidad de respuesta de la organización, y también es su capacidad para repensar el futuro bajo la nueva perspectiva.

Hoy observamos la manera en que dicha situación de salud estaría alterando nuestra parte económica, sin embargo, confiamos en poder repotenciar la gestión del talento. En los Estados Unidos, se logró perder alrededor de 9 millones de trabajos, obviamente afectó el sentido de tranquilidad de las personas. El trabajo, por tanto, para los empleados, se ha convertido en una gran preocupación (Growth, 2020).

David Sirota permitió evaluar el mismo grupo de empresas en el 2018, la empresa evaluó el compromiso organizacional. A través de este análisis, intentamos ser claros al comprender el impacto de la crisis en los compromisos organizacionales. Referimos a organizaciones que se preocupan por este tema incluso en tiempos económicos distintos, en la cual organizaciones que tienen excelente capacidad de gestión de personal. Existe desviaciones, porque no todas las empresas siguen escuchando, empero, los trabajadores presentan situaciones que les generan incertidumbre frente al futuro incierto (Growth, 2020).

La rotación de empleados viene ser ampliamente examinado en otras disciplinas relacionadas con capacidad de gestión y otras disciplinas en las organizaciones (Buttner & Lowe, 2017; Johnson & Yanson, 2018; Salin & Notelaers, 2017; DiPietro & Bufquin, 2018). En términos de capital humano y los costos incurridos en el proceso de salida de empleados y contratación de nuevos empleados, la rotación suele ser una gran pérdida para la organización (Heavey et al., 2013). Los nuevos retos empresariales de hoy exigen una gestión del

capital humano para fortalecer los recursos. Los empleados participan en el trabajo de forma sostenible, racional, emocional y motivacional, lo que se traduce en un mejor entorno laboral y una mayor eficiencia.

La literatura existente ha reconocido que una alta tasa de rotación tendrá un impacto negativo en las operaciones diarias y el desempeño general de la organización, amenazando así el éxito y la sostenibilidad de la organización (Alola et al., 2018). Dado que la rotación de empleados es fundamental para dictaminar el fin que va tener una empresa, esta situación ha logrado obtener la más clara intencionalidad de los directores de empresas e investigadores (TBrymer & Sirmon, 2018).

En Perú, reducir la capacidad de trabajadores es un duelo continuo para las empresas. La tasa de rotación laboral promedio alcanza el 20,7%. Si es voluntaria, la proporción aún llega a 9. Según la investigación del indicador Saratoga de PricewaterhouseCoopers, la cifra es del 8%. Según el mismo estudio, el costo de recursos humanos por persona y año es de \$ 659, que es un 0.2% en comparación con los ingresos de la empresa, por lo que es importante conocer el motivo de la rotación (América, 2019). Ahora los gerentes están considerando aumentar el compromiso de los empleados, porque también entienden que esto conducirá a la rotación de los empleados, estas variables afectan este problema se ha convertido en un tema muy importante para todas las empresas.

En cuanto a la alta tasa de rotación del personal en la organización en relación con el número total de empleados, esto se ha convertido en un tema de gran interés en muchos escenarios organizacionales. En estos escenarios, las capacidades de los trabajadores del talento y la gerencia expresan las necesidades del mercado laboral, señaló Rodrigo Yépez, Gerente General de Grupo Eulen, Perú (2019). De esta forma, el número considerable de personas en las distintas empresas es diferente, es decir, en relación al número total de empleados de la entidad, los empleados que ingresan y salen de la organización también son problemas ocasionados por muchas variables, pero no hay duda de que se ha convertido en el de Aquiles en todos los ámbitos de la vida.

La reestructuración de DHP Rock Drill SAC todavía está en marcha y sus colaboradores socavarán el poder y la estabilidad, lo que significa no solo

pérdidas, sino también cambios dentro de la organización. Los colaboradores que no han completado meses de trabajo por innumerables razones deciden al renunciar, la serie de problemas mencionados aparecen al mismo tiempo que otros problemas, por ejemplo, los colaboradores no tienen sentido de la lealtad a su trabajo, no tienen motivación y realmente no les gusta su trabajo. Los empleados no pueden participar en el trabajo de forma sostenible, racional, emocional y motivadora, lo que significa que el entorno laboral es más reducido y menos eficiente. Esto puede deberse a la propia decisión de la organización de que el empleado no es adecuado para el puesto, o la misma persona puede decidir irse porque ha encontrado un trabajo que puede satisfacer mejor sus expectativas. En atención a la problemática expuesta, plantee el enunciado del problema a estudiar; ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021?

Las siguientes razones son proporcionadas por Hernández y Mendoza (2018). Para explicar la razón de la investigación a través de la argumentación, debemos mostrar que la investigación es necesaria e importante: esta investigación es conveniente porque revela el compromiso de los empleados de la empresa DHP Rock Drill S.A.C. donde se encuentran actualmente. Además de comprender su tasa de rotación y comprender los factores humanos actuales que son muy importantes para la empresa. De esta manera, es relevante para cualquier organización que se preocupe por el talento, y también para los profesionales que quieran investigar el comportamiento de los empleados y la rotación de empleados dentro de cada organización. De acuerdo a metodología utilizada para recopilar y procesar información depende del tipo y diseño de la investigación. Para ello, se utilizan herramientas como cuestionarios para verificar la validez y confiabilidad de los expertos.

Sobre la base de las ideas expuestas se planteó la finalidad; determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021. Para tal efecto se planteó lo siguiente; Identificar el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., así mismo analizar el nivel de intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo

2021. Para ello se determinará la relación del compromiso afectivo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021; Determinar la relación del compromiso de continuidad e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021; Determinar la relación del compromiso normativo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

Las hipótesis representan lo que queremos probar, se derivan de teorías existentes y deben expresarse como proposiciones como explicación preliminar del fenómeno en estudio (Hernández et al., 2014). En este orden de pensamiento, se propone la hipótesis de investigación: El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la intención de rotación de personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021. Y de manera específica: El compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021, presenta un nivel regular; Intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021 presenta un nivel regular; El compromiso afectivo se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021; El compromiso de continuidad se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021 y el compromiso normativo se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este sentido, se basa en estudios pasados internacionales, nacionales y locales, y luego cita algunas teorías, que se enfocarán en las variables de investigación y determinarán las dimensiones e indicadores de acuerdo con los propósitos de la investigación.

Al enfocarse en la investigación internacional, Según García, Ramírez y Aranibar (2020) El propósito de este estudio es determinar la importancia de la satisfacción y el compromiso como intermediarios de la rotación de empleados en una muestra de empleados de empresas armadoras de airbags automotrices mexicanas. Utilizo una investigación cuantitativa, no experimental donde se aplicó una herramienta compuesta por 74 preguntas, incluida una pregunta sociodemográfica con escala Likert de 5 puntos, que nunca y siempre fue muestra de empleados directos,  $n = 146$ . La muestra es aleatoria con un 95% de confianza. El análisis factorial y el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach pueden proporcionar validez y confiabilidad para el instrumento utilizado. El principal resultado es la incidencia de factores motivacionales, factores de higiene y compromisos organizacionales en la rotación de empleados, con una mayor incidencia de compromisos.

Según Romero (2020), señaló que la rotación de empleados es un problema que afectará a todas las empresas, y afectará la selección de recursos humanos, capacitación, desempeño y otras cuestiones, costos económicos y de conocimiento, qué significa para la organización. Con el fin de aportar nuevos hallazgos para comprender mejor este problema y brindar posibles herramientas para resolverlo de manera efectiva, en este estudio se estudia la relación con el input y compromiso del trabajo, y se seleccionan descripciones no experimentales de la relevancia. Utilizando un muestreo de conveniencia no probabilístico, Utrecht participó en la encuesta y la encuesta de tendencia de rotación de Mobley para la recolección de datos. Al utilizar las estadísticas de Pearson para explorar la correlación entre el compromiso y la voluntad de rotación, se encontró que cuanto mayor es el compromiso, menor es la disposición del empleado a irse. Por tanto, existe una correlación positiva entre las variables de investigación.

De acuerdo a estudios en el marco nacional según Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2017) el propósito de este estudio es determinar la relación entre el compromiso organizacional de la cementera Yura S.A. y la intención de rotación laboral. Anticipa la intención del movimiento de personas. Cabe señalar que este estudio utiliza modelos de investigación de Allen y Meyer para analizar los elementos del acuerdo empresarial (Emoción, continuidad y normatividad), y utiliza modelos de Mobley, Horner y Hollingsworth para analizar Intención de rotación, por lo que incluso si puede haber otras explicaciones, esta investigación se limitará a estos modelos. La investigación adopta métodos cuantitativos y tiene un rango descriptivo y relevante. El tamaño de muestra del cuestionario de solicitud consta de 124 empleados de cementera Yura S.A. Los resultados muestran que el compromiso emocional y normativo están inversamente relacionados con las intenciones de rotación. Los colaboradores observan que sus necesidades son satisfechas, aumentando así el vínculo con la empresa, y teniendo identidad a la organización debido a su permanente sentido de responsabilidad

Según Mariño (2018) el propósito de este estudio es determinar la relación entre los compromisos organizacionales de las empresas telefónicas del norte de Perú y la calidad laboral. Anticipa la intención del movimiento de personas. Cabe señalar que este estudio utiliza modelos de investigación de Allen y Meyer para analizar los elementos que veremos a continuación (emoción, continuidad y normatividad), y utiliza modelos de Mobley, Horner y Hollingsworth para analizar Intención de rotación, por lo que incluso si puede haber otras explicaciones, esta investigación se limitará a estos modelos. Este es un estudio que utiliza métodos cuantitativos y tiene un alcance relevante. Se realizaron un total de 294 cuestionarios. El fruto muestra que los compromisos afectivos y normativos están inversamente relacionados con las intenciones variables de rotación. Demuestra que el personal no se encuentra comprometido en sus centros laboral, donde no reciben las tarifas de formación y aprendizaje que la organización puede proporcionar. En el compromiso siguiente, también muestra una diferencia, los empleadores presentan opciones nulas de encontrar una opción laboral, por lo que el compromiso otorgado es evitar costos económicos. En otras palabras, los beneficios de mantener el trabajo y los muchos costos y /

o pérdidas asociados con dejarlo. Por ello, se agrega que los niveles antes mencionados son muy bajos, con solo el 80% de representantes, la disposición a rotar empleados ha alcanzado el 80%. Por lo tanto, en general, el compromiso organizacional de la compañía telefónica es bajo y sus intenciones de movimiento de personal son altas.

Según Goicochea (2020); El propósito de su investigación es determinar la relación entre el contrato laboral de la empresa de telecomunicaciones Cercado de Lima 2020, las dimensiones de personalidad y la rotación voluntaria de empleados. El estudio es de tipo transversal y diseño no experimental, la muestra está compuesta por 118 colaboradores entre 18 y 48 años. Las herramientas utilizadas son la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith y el Cuestionario de Personalidad Juan Kaneko Aguilar, que tienden a rotar voluntariamente. Los resultados muestran que las variables de compromiso organizacional están relacionadas con la autoconfianza y seguridad ( $p < 0.05$ ) ( $\rho = .199$ ;  $r^2 = 0.04$ ) y la seguridad ( $\rho = .222$ ;  $r^2 = 0.05$ ).

De acuerdo con los requisitos, se establecen las siguientes teorías relacionadas con las variables a estudiar: Según la definición del autor y los modelos propuestos por diferentes autores, la importancia de cada variable para la organización es básica. Según Castañeda (2001) señaló que el C.O evalúa identidad del trabajador, que su destreza es importante para la autoevaluación. De manera similar, para Acosta y Barraza (2008), dicho compromiso viene a ser la energía relativa de identificación, así como también de participación individual y organizacional definida.

De acuerdo con la investigación de Villalobos y Morales (2012), señalaron en el modelo de compromiso organizacional piensan que esta es la predicción, comprensión y gestión del comportamiento organizacional de los empleados. Este es el grado de compromiso del empleador, y el compromiso organizacional existe como la mentalidad de un empleado. (Meyer y Allen, 1991).

Según Arias (2001), Los hechos han demostrado que el compromiso es la fuerza relativa de la identificación personal y la participación en la organización. Por otro lado, Hellriegel (1999) se define como la intensidad de la participación



de los empleados y su identificación con la organización, que también se caracteriza por la creencia y aceptación de los objetivos y valores organizacionales. Respecto al compromiso organizacional, Robbins (2009) señaló que es el empleador el que conjuga sus propios objetivos marcados y, al decidir el grado de organización, espera mantenerse en contacto con la organización.

Para Fuentes (2012), el nivel de tutoría, educación, entrenamiento personal y otras características son determinantes del cumplimiento de los compromisos, sin embargo, la organización puede tener la intención de lograr el bienestar profesional y personal de sus empleados, pero debido a que los empleados están en diferentes niveles, no puede garantizar que los empleados participen en su organización. El compromiso dependerá de las opiniones y expectativas de todos, pues Guimarães (2007) afirmó que el C.C proviene de un vínculo emocional que conecta a los empleados y la empresa, y puede fortalecerse o estabilizarse según la fuerza de los factores estudiados. Asimismo, para Allen y Meyer (1991) definieron la relación entre empleados y organizaciones, su decisión de continuar o dejar de trabajar en la empresa existente tendrá enormes consecuencias, a saber, el estado mental de los empleados. Lo dividen en tres partes: continuidad, normativa y emocional.

Del mismo modo, Rego (2007) se expresa como los tres componentes del compromiso organizacional. Las personas con alto nivel de resiliencia permanecerán por sus deseos, mientras que, en la segunda parte, aquellos con un fuerte compromiso de continuidad Los empleados aún serán retenidos. Las empresas, al sentirse obligadas a mantener un mayor éxito, se ven obligadas a quedarse atrás con los compromisos regulatorios que aún existen.

Según Lorente (2007), la importancia del compromiso organizacional enfatiza que factores como un alto grado de autonomía, oportunidades de desarrollo profesional, participación activa y flexibilidad de tareas determinan el nivel de compromiso organizacional, lo que puede tener un impacto el empleado decide continuar o renunciar. El modelo propuesto incluye tres partes: un compromiso de continuidad, un compromiso regulatorio y un compromiso emocional, que se relacionan con las necesidades y obligaciones de la empresa

para continuar las operaciones. Para más detalles, un compromiso organizativo que se investigara basado en el modelo propuesto por Meyer y Allen:

Respecto a la primera dimensión, el compromiso de continuidad, (necesario) indica que la persona es reconocida en cuanto a gastos (económicos, físicos, psicológicos), y si decide renunciar, casi no hay posibilidad de encontrar un nuevo trabajo, el trabajador tiene cierto nivel de pertenencia a la organización. A igual que Acosta y Barraza (2008), quienes informan que los colaboradores que valoran la continuidad solo pueden cumplir parámetros y seguir estando en la misma operan y usan su capital de inversión, o pueden esperar oportunidades externas para dejar la empresa.

Debido a que Allen y Meyer (1991) señalaron que este es el grado en que los trabajadores creen que deben continuar trabajando en la organización, creen que este tipo de compromiso es un compromiso necesario (necesidad laboral) que puede hacer que los trabajadores abandonen la organización. La empresa para la que trabajan, como los costos financieros, el tiempo y la energía, y la posibilidad de conseguir un nuevo trabajo es muy pequeña.

De acuerdo a la segunda dimensión, el compromiso normativo (obligación) es una creencia en el descubrimiento ético de lealtad organizacional es una especie de recompensa, quizás una recompensa por obtener ciertos beneficios; por ejemplo, cuando la organización paga por la capacitación; establecer un sentido de beneficio mutuo con la organización. En este tipo de compromiso, por dar a los empleados valiosas oportunidades o recompensas, la organización tiene un sentido de deuda, y el resultado es que la organización tiene una fuerte perseverancia. Los compromisos regulatorios, también conocidos como deberes, pueden deberse a razones como obtener ciertos beneficios de su empresa (por ejemplo, tarifas de capacitación o aprendizaje), lo que hace que los empleados se sientan obligados a permanecer allí hasta que se pague la deuda (Allen y Meyer, 1991).

De acuerdo con la tercera dimensión compromiso emocional (deseo), El vínculo emocional que se establece entre las personas y las organizaciones refleja su persistencia en la organización cuando perciben necesidades

(especialmente necesidades psicológicas) y cumplen expectativas. Los empleados que tengan este compromiso estarán orgullosos de unirse a la organización. Para Allen y Meyer (1991), este tipo describe la orientación emocional del empleado hacia la empresa donde trabaja, y otros autores la definen como el deseo del empleado de participar emocionalmente en la organización.

Por otro lado, la rotación de personal Chiavenato (2011) señala que, para la empresa, esta es la rotación de recursos, es decir, la fluctuación de personal entre la empresa y su entorno, y la fluctuación se mide por los empleados que salen. Al igual que el ingreso a una empresa, Robbins (2011) define a los trabajadores que abandonan la empresa de forma permanente, ya sea voluntaria o involuntariamente, y agrega que una alta tasa de rotación traerá altos costos para la empresa. Reclutar, seleccionar y formar nuevos empleados.

Según la definición de Obando (2009), se refiere a la influencia de causas o fenómenos que ocurren dentro o fuera de la empresa, lo que también determina la actitud de los empleados y tiende a hacerlos salir de la empresa en un momento determinado. Álvarez (2013) indica que la rotación está compuesta por la proporción de empleados que renuncian, excluyendo a los empleados que inevitablemente se jubilan, como jubilación y fallecimiento. Además, la rotación se puede clasificar en voluntaria o involuntaria. Cuando un mismo empleado decide renunciar y renunciar voluntariamente por mal desempeño de la empresa o renuncia, la renuncia puede ser voluntaria. Además, el aumento de la renuncia significa los costos de capacitación, reclutamiento y selección de la empresa, como compensación y renuncia de los empleados (Tamayo, 2008).

Además, desde esta perspectiva, Sayegh (2000) considera la importancia de la rotación de empleados. Mencionó que la intención de rotación se obtuvo al observar los problemas encontrados por la empresa. Esto puede entenderse como el comportamiento de renuncia voluntaria de la empresa, así como los problemas de movilidad de los empleados de la empresa. Importancia, especialmente para la gestión del talento de cada empresa, podemos considerar las siguientes variables que pueden afectar, por ejemplo: compromiso de la empresa, satisfacción.

Se considera el tipo de renuncia del empleado: baja ineludible, que se refiere a la jubilación, baja requerida por actividades ilícitas, fraude, robo y baja por motivos personales (por ejemplo, el trabajador decide no tomar la baja y seguir trabajando). Diversos motivos personales (como residencia, salario y otros motivos puramente personales), así como la renuncia por motivos laborales, y el empleado no cumple con la información personal y habilidades requeridas por el puesto (Herrera, 2013).

Porque Espinosa (2013) señaló que existen dos tipos de rotación de empleados: la rotación interna se refiere al número de empleados que cambian de trabajo sin cambiar de empresa, esta rotación es efectiva para el desarrollo de los empleados y los mecanismos de incentivo. Bajo la nueva situación, la rotación interna incluye: transferencia, promoción, promoción y declive. Por otro lado, el segundo tipo es la rotación externa, que se refiere a los trabajadores que cumplen contratos laborales (como fallecimiento, despido, decisiones indebidas e inestabilidad familiar).

Utilizamos a Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) como referencia teórica, donde define como las intenciones voluntarias e involuntarias de una persona de dejar la organización. Se divide en las siguientes partes para su evaluación; Factores organizativos: relacionados con las razones de la existencia de la empresa. Estos factores incluyen: políticas, principios, trabajo bajo presión, opiniones, apoyo a los trabajadores y sus condiciones de trabajo, y factores personales, principalmente características sociodemográficas de los socios: edad, género, estado civil y nivel educativo, seguidos de los factores del mercado laboral, relacionados con la demanda laboral involucrada en la promoción del trabajo, esta es otra visión del empleo, los salarios y su experiencia en la competencia con el mundo laboral. Cabe señalar que la base de la satisfacción laboral es que todos deben hacer un buen trabajo, estar satisfechos con el desempeño laboral y tener una buena comprensión de los materiales y equipos necesarios para completar un trabajo de alta calidad y una buena comunicación. En última instancia, cuando los empleados no están satisfechos con el lugar de trabajo y descubren que no quieren o deciden dejar la empresa, buscarán trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

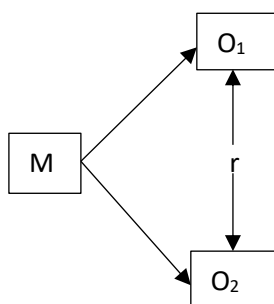
Según el tipo de investigación es aplicativo, dedicada a la resolución de problemas en situaciones específicas, es decir busca utilizar más conocimientos de dominio profesional para satisfacer necesidades específicas en aplicaciones prácticas (Sánchez et al, 2018).

Según el diseño de la investigación es no experimental, se puede definir como un estudio realizada sin asignar un cierto nivel de manipulación a las variables. Estos estudios no cambian los resultados de observar las variables independientes en otras dimensiones y analizarlas (Hernández y Mendoza, 2018, p.174)

La sección transversal, está diseñada para recopilar datos en un momento, una vez. Su propósito es describir las variables en un conjunto de casos y determinar el nivel de las variables en un momento dado, como tomar fotografías de lo sucedido. (Hernández y Mendoza, 2018, p.176).

Diseño correlacional, establece una relación con más categorías, en un determinado momento; en ocasiones, solo en aspectos relevantes, otros aspectos se basan en la causalidad (causales) (Hernández y Mendoza, 2018, p.178).

Según el diagrama de investigación de diseño correlacional, es:



Dónde:

M = Personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

O<sub>1</sub> = Compromiso organizacional.

O<sub>2</sub> = Intención de rotación del personal.

r = relación

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

Variable 1: Compromiso organizacional.

Definición conceptual: Señalaron que en el modelo de compromiso organizacional que piensan que esta es la determinación, comprensión y gestión de la conducta de la organización de los empleados, y creen que este es el grado de compromiso de los empleados (Meyer, y Allen, 1991).

Definición operacional: Se logrará medir en función del instrumento de Meyer y Allen, el en cual su publicación se logró adaptar para proporcionar la evaluación correspondiente al compromiso de la organización, con una escala de Likert.

Dimensiones: Compromiso afectivo, continuidad y normatividad.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Intención de rotación del personal.

Definición conceptual: Mobley et al, (1978) Manifiesta la intencionalidad de un personal de extinguirse del centro de labores.

Definición operacional: Aquella valoración que se obtiene del cuestionario citado por Mobley et al (1978), determinándose la intencionalidad de intención de rotación con la presencia de la escala de Likert.

Dimensiones: Factores organizacionales, factores personales, factor del mercado de trabajo, satisfacción laboral y la intención de búsqueda de empleo.

Escala de medición: Ordinal. (Ver anexo N°1).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Son los grupos que le interesan, se recolectarán datos relevantes, y deben representar a la población (de manera probabilística para que se puedan generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población) (Hernández y Mendoza, 2018, p.196).

La población está constituida por todo el personal de la nómina que laboran en la empresa DHP Rock Drill S.A.C., un total de 15 colaboradores, cifra referida a fines de mayo del 2021.

Tabla 1

*Personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

Empresa DHP Rock Drill S.A.C.					
Género	Masculinos		Femeninos		Total
	f	%	f	%	
Colaboradores	12	80.0%	3	20.0%	15

*Nota:* Información obtenida del área de gestión del talento de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

De esta manera, se puede observar que el trabajo de investigación proporciona los criterios de inclusión a todos los colaboradores que acceden a la investigación y de manera de exclusión a quienes no desean participar en la investigación o no hayan asistido al trabajo el día de la aplicación de los instrumentos.

En atención a la muestra, censal se configura donde todas las unidades de investigación se consideran muestras, por lo que trabajaremos con 15 colaboradores de DHP Rock Drill S.A.C.

Para ello, el muestreo probabilístico involucra la capacidad de mostrar todas las características y tamaños de muestra. Selección aleatoria o mecánica de la unidad de muestreo / análisis se hace presente a través de un colaborador de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

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

El instrumento que se usará para lograr la medición correspondiente de las variables vendría a ser la encuesta, a través de los cuales se logrará recoger la información necesaria de las distintas dimensiones. Cada cuestionario es respondido de acuerdo con la escala de Likert para lograr cumplir los objetivos planteados.

Tabla 2

*Técnica e instrumentos de la investigación.*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 2)	Personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.
Intención de rotación del personal	Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 2)	Personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

*Nota:* Instrumentos basados en los fundamentos de (Meyer, y Allen, 1991; Mobley et al,1978).

La evidencia de la validez de contenido se obtiene a través de la opinión de expertos y asegurando que las dimensiones medidas por el instrumento representan la dimensión o campo de la variable de interés (a veces mediante muestreo aleatorio simple). (Hernández y Mendoza, 2018).

A efectos de poder lograr la eficacia de cada variable, se hizo la gestión de poder hacer uso de los expertos en el tema, enriqueciendo así de manera efectiva los contenidos de aprendizaje y derivando las mejores pautas para la mejora de las herramientas.

La fiabilidad y el instrumento de evaluación general utilizado para medir, o si las herramientas de gestión, se creó cada herramienta. El instrumento contiene una pluralidad de escalas para diferentes variables o dimensiones también son comunes, y luego calcular la fiabilidad de cada escala y para todas las escalas (Hernández y Mendoza, 2018, p.323).

Con base en la confiabilidad de los instrumentos que se utilizaran en la investigación, se realizará una aplicación piloto a 15 colaboradores de la empresa DHP Rock Drill S.A.C. Después del procedimiento establecido, el nivel del cuestionario de compromiso organizacional es 0,943 y el valor de la herramienta de intención de rotación del personal es 0,937. Por tanto, ambas herramientas se encuentran en un rango aceptable de coeficientes alfa.



### 3.5. Procedimientos

Se entiende que el proceso de investigación se inició con las deficiencias que está siendo estudiada el personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., razón por la cual la investigación propuso investigaciones relacionadas, la guía previamente orientó la formulación de objetivos e hipótesis de investigación. Asimismo, se diseñan herramientas para su respectiva recolección de información, por lo que toda la muestra pasa por un proceso metodológico, pues la recolección ayuda a verificar el propósito y la información hipotética con base en los datos del paquete de datos estadísticos. Las características del fenómeno investigado se pueden explicar según la situación real.

### 3.6. Método de análisis de datos

El sistema de datos que se utilizó en dicha investigación es utilizó: estadística descriptiva e inferencial:

La información se utilizó en base a estadísticas descriptivas, donde se analizó en software Excel y se mostrará la matriz en la cual se obtuvo los valores de respuesta recopilados en el área de trabajo. A continuación, se desarrollará el proceso de análisis y el nivel se puede encontrar de acuerdo con la amplitud y la frecuencia (en porcentaje) mostrada en tablas o gráficos.

Tabla 3

*Rangos de la variable 1*

Variable	Niveles	Criterios
Compromiso organizacional	Bueno	88 - 120
	Regular	56 - 87
	Malo	24 - 55
Compromiso afectivo	Bueno	29 - 40
	Regular	19 - 28
	Malo	8 - 18
Compromiso continuidad	Bueno	29 - 40
	Regular	19 - 28
	Malo	8 - 18
	Bueno	29 - 40

Compromiso	Regular	19 - 28
normativo	Malo	8 - 18

*Nota:* Niveles que se trabajó la variable 1 de estudio.

Tabla 4

*Rangos de la variable 2*

Variable	Niveles	Criterios
Intención de Rotación de Personal	Bueno	84 - 115
	Regular	54 - 83
	Malo	23 - 53
Factores organizacionales	Bueno	18 - 25
	Regular	12 - 17
	Malo	5 - 11
Factores personales	Bueno	18 - 25
	Regular	12 - 17
	Malo	5 - 11
Factor del mercado de trabajo	Bueno	18 - 25
	Regular	12 - 17
	Malo	5 - 11
Satisfacción laboral	Bueno	18 - 25
	Regular	12 - 17
	Malo	5 - 11
Intensión de búsqueda de empleo	Bueno	11 - 15
	Regular	7 - 10
	Malo	3 - 6

*Nota:* Niveles que se trabajó la variable 2 de estudio.

Así mismo se utilizará la estadística inferencial, donde se procesará con los datos recolectados en la investigación, utilizando el total de las variables en estudio y de algunas dimensiones para realizar procedimientos estadísticos para encontrar las relaciones. De esta manera se utilizará el paquete de software Spss V.22 donde primeramente se realizará la prueba y evaluación de normalidad, que es un factor determinante clave para determinar que herramienta paramétrica utilizar.

### **3.7. Aspectos éticos**

Confiere aprobar la participación inclusiva de todos los participantes dentro de la investigación, así mismo lograr un sentido de cooperación a grandes masas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Los estándares éticos que se tomaron teniendo en cuenta el consentimiento informado, todas las unidades de la muestra fueron informadas sobre el propósito de la investigación, la protección de sus identidades y su seguridad. En el proceso se presenta información objetiva de acuerdo al propósito, sin tener que manipularla en beneficio del investigador.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C. Lo cual se desarrollará a través de dos tipos de estadísticas descriptiva e inferencial.

##### **Análisis descriptivo, de las variables de investigación.**

Análisis de la variable compromiso organizacional.

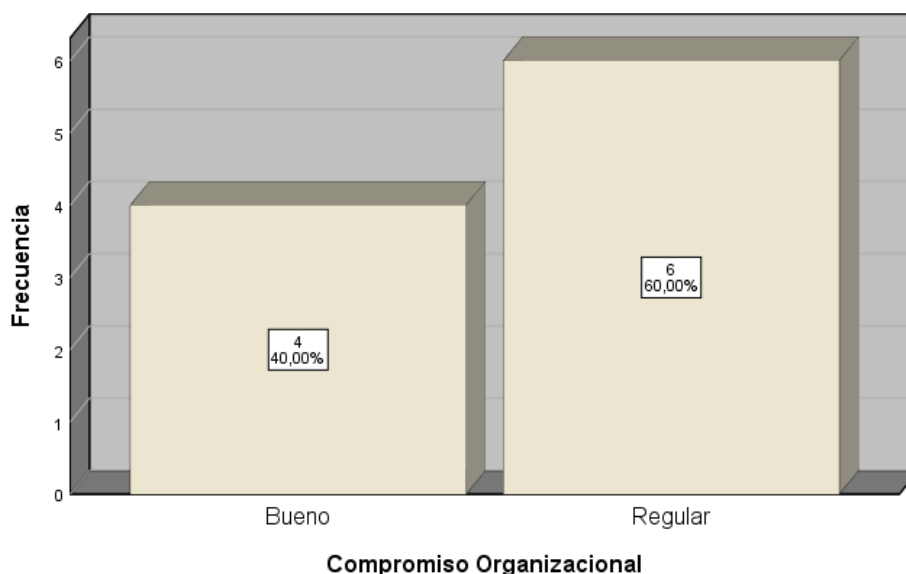
De acuerdo al primer objetivo específico presenta el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

Tabla 5

*Nivel de compromiso organizacional de DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Compromiso organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	40.0%	40.0%	40.0%
	Regular	6	60.0%	60.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 1.* Nivel del compromiso organizacional.

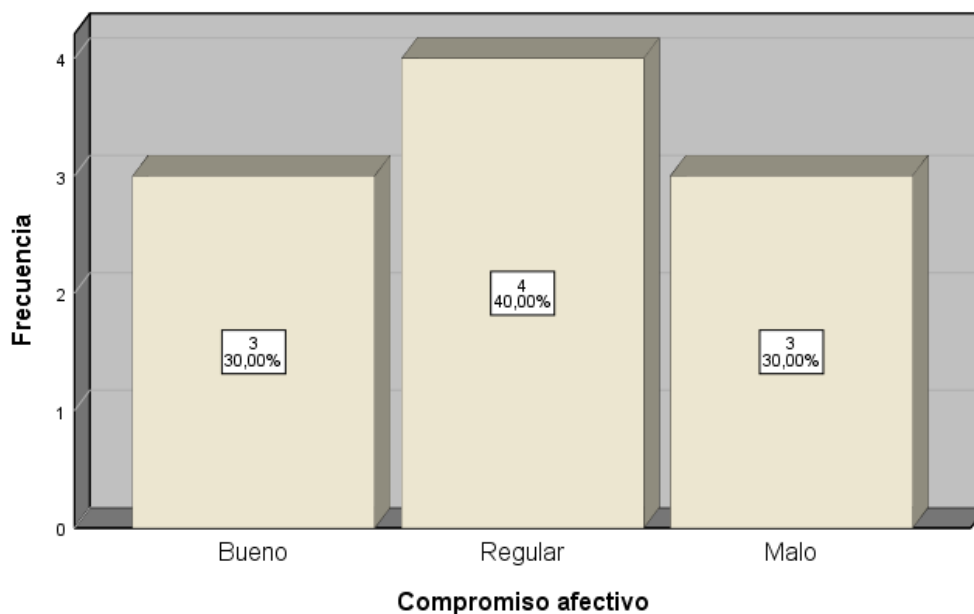
De acuerdo a la tabla 5 y la figura 1 se observa el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal han mostrado un comportamiento organizacional regular en un 60.0%, y solo el 40.0% refieren compromiso organizacional bueno.

Tabla 6

*Nivel de compromiso emocional de los empleados de DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Compromiso afectivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	30.0%	30.0%	40.0%
	Regular	3	30.0%	30.0%	60.0%
	Malo	4	40.0%	40.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 2. Nivel de compromiso afectivo*

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 2 se observa el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal han mostrado un compromiso afectivo regular en un 40.0%, por otro lado, un 30.0% mostraron un

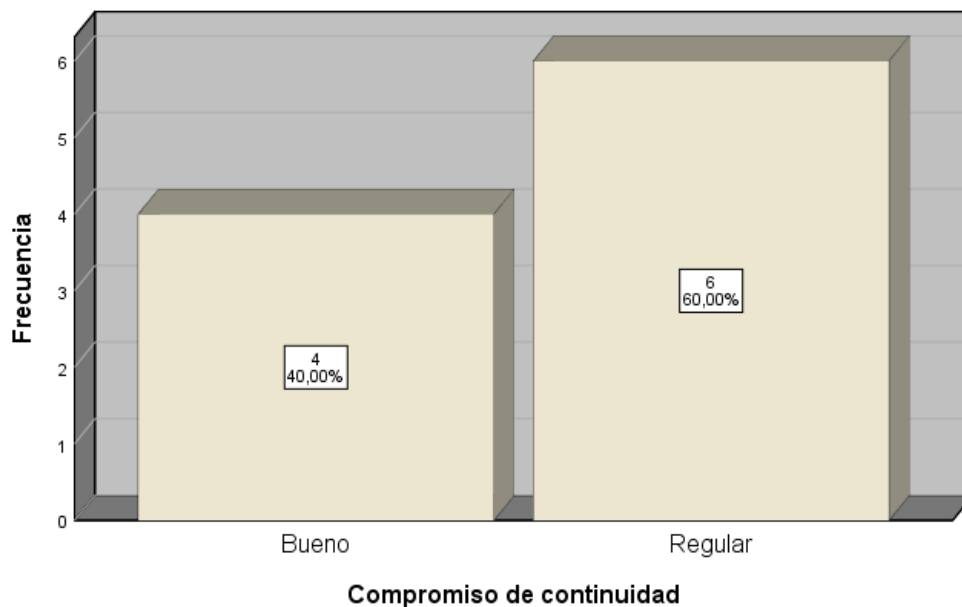
compromiso afectivo bueno, y solo el 30.0% refieren un compromiso afectivo malo.

Tabla 7

*Nivel de compromiso continuidad del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Compromiso Continuidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	40.0%	40.0%	40.0%
	Regular	6	60.0%	60.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 3.* Nivel de compromiso continuidad.

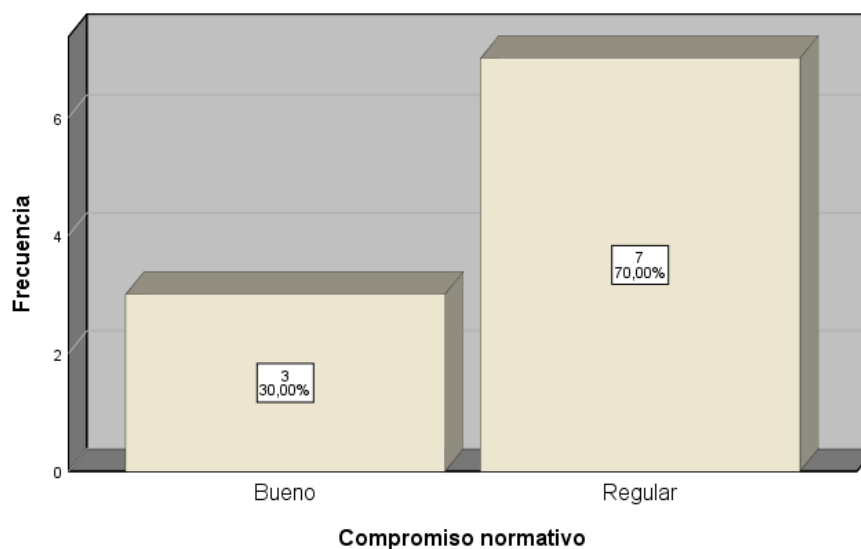
De acuerdo a la tabla 7 y la figura 3 se observa el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal han mostrado un comportamiento de continuidad regular en un 60.0%, y solo el 40.0% refieren compromiso organizacional de continuidad bueno.

Tabla 8

*Nivel de compromiso normativo del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Compromiso normativo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	3	30.0%	30.0%	40.0%
Regular	7	70.0%	70.0%	100.0%
Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 4.* Nivel de compromiso normativo.

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 4 se observa el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal han mostrado un compromiso normativo regular en un 70.0%, y solo el 30.0% refieren un compromiso organizacional normativo bueno.

### **Análisis de la variable intención de rotación del personal.**

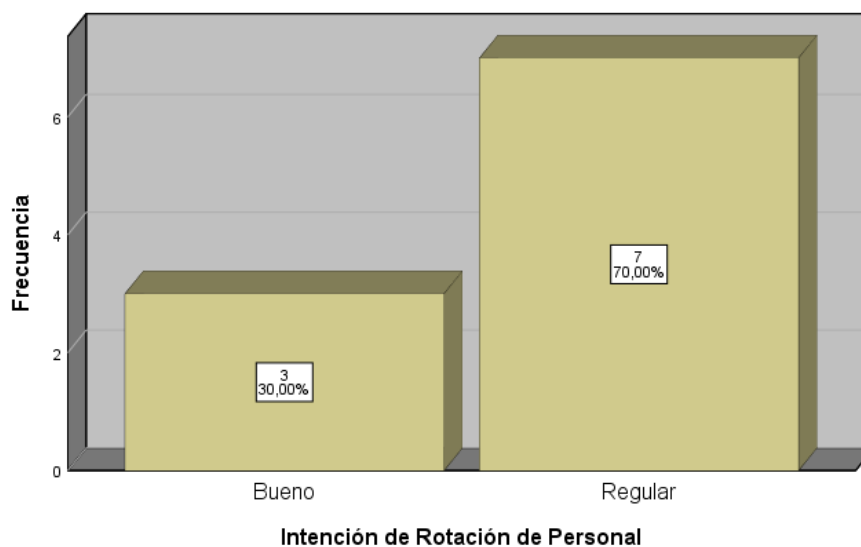
De acuerdo al segundo objetivo específico presenta el nivel intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

Tabla 9

*Nivel intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Intención de rotación del personal</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	3	30.0%	30.0%	40.0%
Regular	7	70.0%	70.0%	100.0%
Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 5.* Nivel intención de rotación del personal.

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 5 se observa el nivel de intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel de intención de rotación del personal regular en un 70.0%, y solo el 30.0% refieren un nivel de intención de rotación del personal bueno.

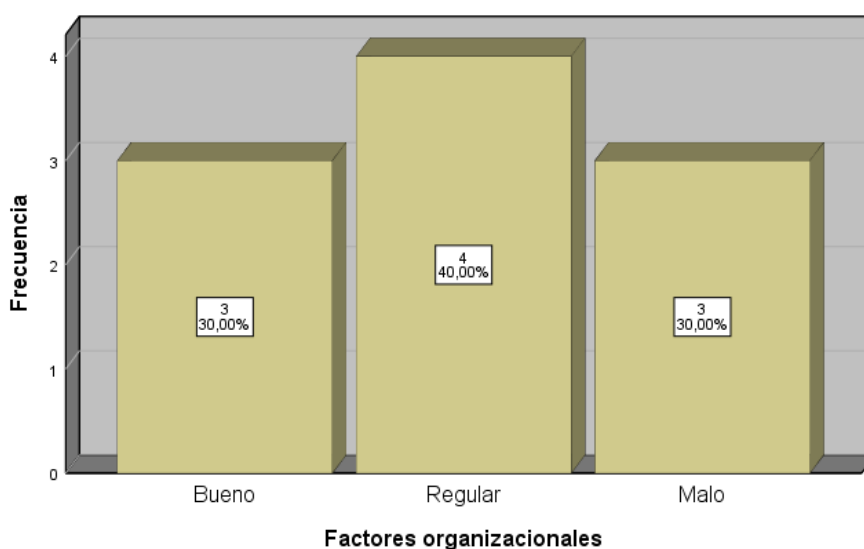


Tabla 10

*Nivel de factores organizacionales del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Factores organizacionales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	30.0%	30.0%	30.0%
	Regular	3	30.0%	30.0%	60.0%
	Malo	4	40.0%	40.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 6.* Nivel de factores organizacionales

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 6 se observa el nivel de intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel de intención de rotación del personal regular en un 40.0%, por otro lado, un 30.0% presenta un nivel de intención de rotación del personal bueno, y solo el 30.0% refieren un nivel de intención de rotación del personal malo.

Tabla 11

*Nivel de los factores personales del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Factores personales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	40.0%	40.0%	40.0%
	Regular	6	60.0%	60.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.

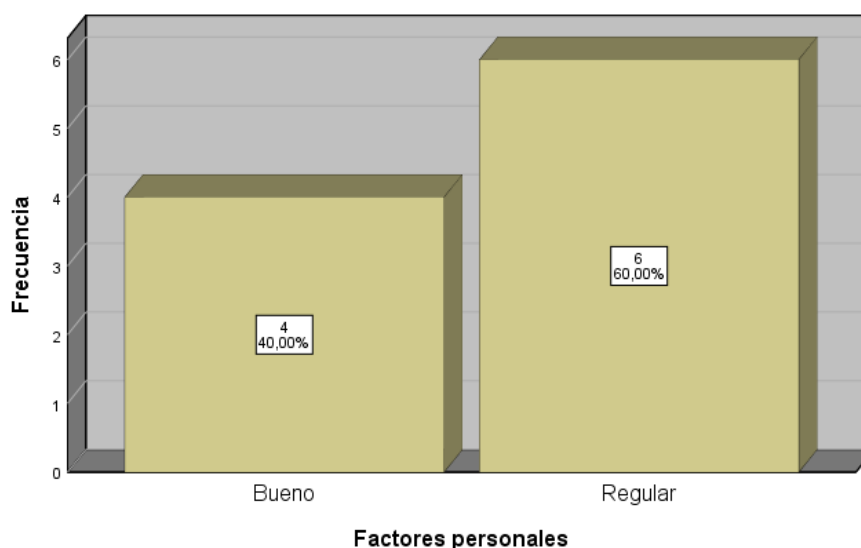


Figura 7. Nivel de los factores personales.

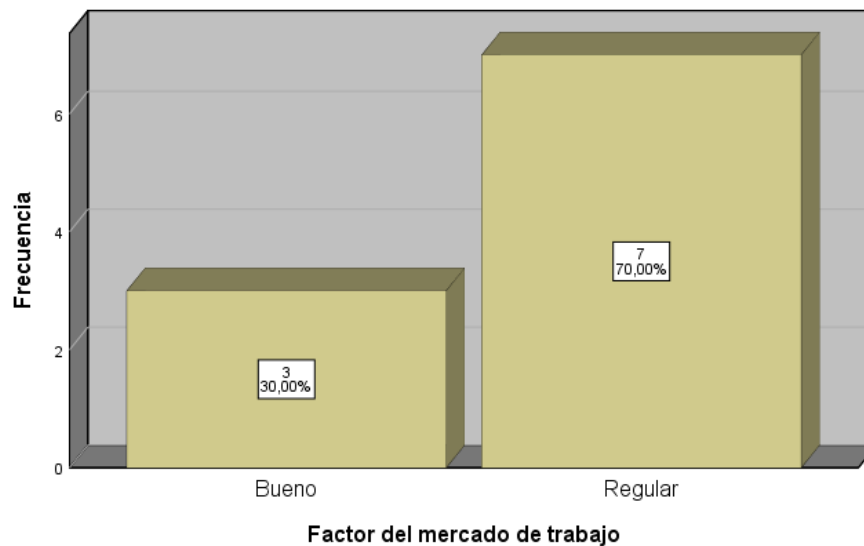
De acuerdo a la tabla 11 y la figura 7 se observa el nivel de intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel de los factores personales regular en un 60.0%, y solo el 40.0% refieren un nivel de los factores personales bueno.

Tabla 12

*Nivel del factor del mercado de trabajo del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Factor del mercado de trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	30.0%	30.0%	30.0%
	Regular	7	70.0%	70.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 8. Nivel del factor del mercado de trabajo*

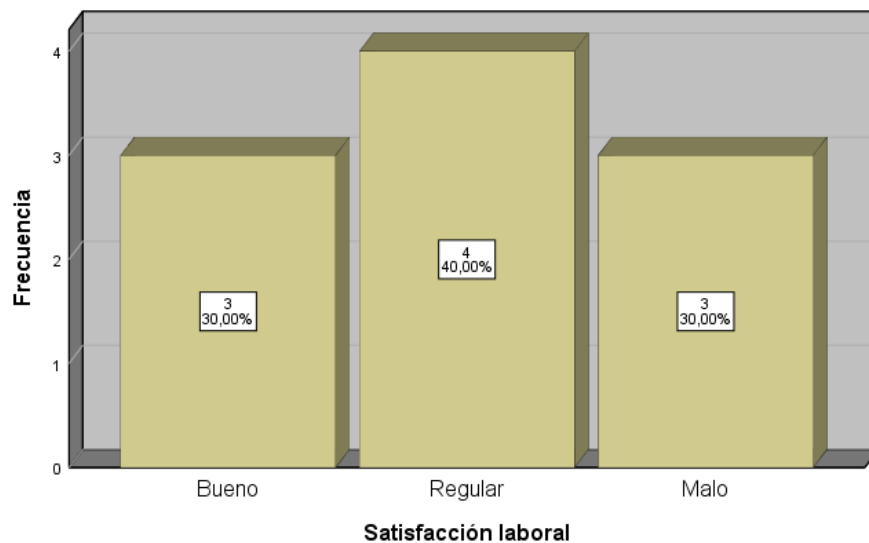
De acuerdo a la tabla 12 y la figura 8 se observa el nivel de intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel del factor del mercado de trabajo regular en un 70.0%, y solo el 30.0% refieren un nivel del factor del mercado de trabajo bueno.

Tabla 13

*Nivel de satisfacción laboral del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Satisfacción laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	30.0%	30.0%	30.0%
	Regular	3	30.0%	30.0%	60.0%
	Malo	4	40.0%	40.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 9.* Nivel de satisfacción laboral.

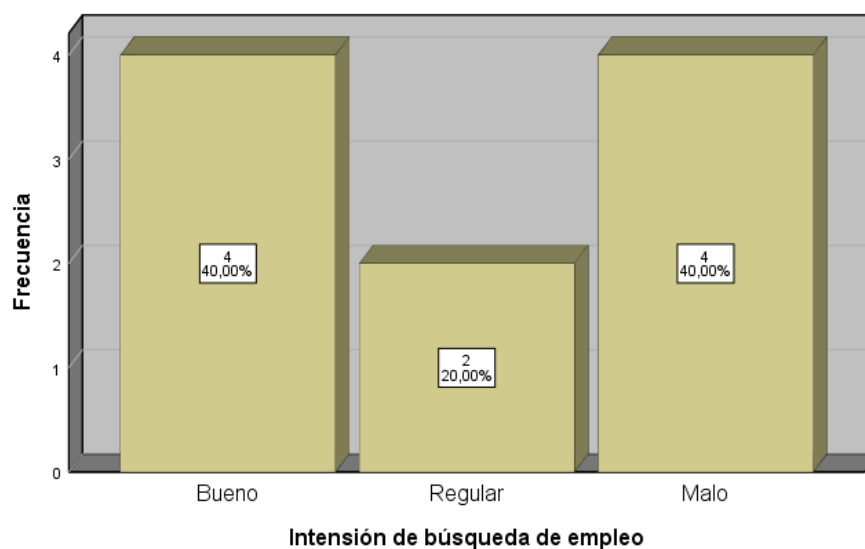
De acuerdo con la Tabla 13 y la Figura 9, observamos el nivel de voluntad de rotación de los empleados de DHP Rock Drill SAC. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados tienen una satisfacción laboral del 40.0% para los empleados comunes. Por otro lado, el 30.0% representa la satisfacción laboral de los empleados es buena, solo el 30,0% dijo que la satisfacción laboral de los empleados es mala.

Tabla 14

*Nivel de intensidad de búsqueda de empleo del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.*

<b>Intensión de búsqueda de empleo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	40.0%	40.0%	40.0%
	Regular	4	40.0%	40.0%	80.0%
	Malo	2	20.0%	20.0%	100.0%
	Total	10	100,0%	100,0%	

*Nota:* Datos extraídos de la aplicación de las encuestas al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.



*Figura 10.* Nivel de intensidad de búsqueda de empleo.

De acuerdo a la tabla 14 y la figura 10 se observa el nivel de intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidencia en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel de intensidad de búsqueda de empleo del personal bueno en un 40.0%, por otro lado, un 40.0% presenta un nivel de intensidad de búsqueda de empleo malo, y solo el 20.0% refieren un nivel de intensidad de búsqueda de empleo malo.

### **Análisis inferencial de acuerdo a las variables de investigación.**

Para las pruebas estadísticas, es necesario evaluar la distribución de los datos de comparación, lo cual se realiza mediante la prueba de normalidad.

Tabla 15

*Prueba de normalidad o prueba de bondad de ajustes de las variables.*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,206	10	,000*	,862	10	,030
Compromiso de continuidad	,256	10	,032	,853	10	,022
Compromiso normativo	,217	10	,000*	,839	10	,043
Compromiso Organizacional	,175	10	,000*	,890	10	,011
Intención de Rotación de Personal	,168	10	,000*	,919	10	,001

*Nota:* \* Este es el límite inferior.

De acuerdo al análisis de inferencia en la Tabla 15, se observa que la distribución de las variables de investigación y la dimensión de compromiso organizacional tienen una distribución normal menor ( $p > 0.05$ ), en este sentido se decide utilizar pruebas estadísticas no paramétricas. De acuerdo con el análisis de casos y la investigación de diseño relacionada, utilice el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 16

*Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.*

		Compromiso organizacional	Intención de rotación
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	10
	Intención de rotación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	10

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al análisis que se muestra en la Tabla 16, brinda resultados relevantes que se expusieron al determinar la relación entre las variables de contraste. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0,933$ ) y significativa en la variable de contraste ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis, es decir, existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso organizacional y la voluntad de rotación de empleados de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

Tabla 17

*Coeficiente de correlación entre compromiso afectivo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.*

			Compromiso afectivo	Intención de rotación
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	10	10
	Intención de rotación	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	10	10

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al análisis que se muestra en la Tabla 17, se presentan los resultados de correlación expuestos por las variables de compromiso organizacional y las dimensiones entre las variables y las intenciones de rotación de los empleados. De esta forma, el análisis muestra la correlación entre la dimensión compromiso emocional y la intención de rotación de los empleados. Los resultados muestran que existe una fuerte correlación positiva ( $\rho = 0.865$ ); y significativa ( $p = 0.001 < 0.05$ ), en la variable de contraste.



Tabla 18

*Coefficiente de correlación entre compromiso continuidad e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.*

			Compromiso continuidad	Intención de rotación
Rho de Spearman	Compromiso continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	10	10
	Intención de rotación	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	10	10

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al análisis que se muestra en la Tabla 18, se presentan los resultados de correlación expuestos por las variables de compromiso organizacional y las dimensiones entre las variables y las intenciones de rotación de los empleados. De esta forma, el análisis muestra la relevancia del compromiso dimensional, la continuidad y la intención de rotación de los empleados. Los resultados muestran que existe una correlación positiva promedio ( $\rho = 0.556$ ); y significativa en la variable de contraste ( $p = 0.005 < 0.05$ ).

Tabla 19

*Coeficiente de correlación entre compromiso normativo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.*

		Compromiso normativo	Intención de rotación
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,614**
		N	,000
	Intención de rotación	Coeficiente de correlación	10
		Sig. (bilateral)	,614**
		N	,000
		10	10

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al análisis que se muestra en la Tabla 19, se proporcionan los resultados de correlación expuestos por las variables de compromiso organizacional y las dimensiones entre las variables y las intenciones de rotación de los empleados. De esta manera, el análisis muestra la correlación entre la dimensión de compromiso normativo y las intenciones de rotación de los empleados. Los resultados muestran que existe una correlación positiva promedio ( $\rho = 0.614$ ); y significativa ( $p = 0.000 < 0.05$ ), en la variable de contraste.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, es importante recordar que los resultados del estudio son aplicables a la realidad que vive, la empresa DHP Rock Drill SAC, por lo cual se expone los resultados en función a la integración de los antecedentes y las teorías de la investigación.

En mención al objetivo general, se planteó determinar la relación existente entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., desde la percepción del aporte brindado por Meyer, y Allen (1991), donde señalaron que en el modelo de compromiso organizacional que piensan que esta es la determinación, comprensión y gestión de la conducta de la organización de los empleados, y creen que este es el grado de compromiso de los empleados, a su vez Álvarez (2013) indica que la rotación está compuesta por la proporción de empleados que renuncian, excluyendo a los empleados que inevitablemente se jubilan y fallecimiento. Tal como se aprecia en los resultados al obtener un coeficiente de correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.933$ ) y significativa en la variable de contraste ( $p = 0.000 < 0.05$ ). A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Mariño (2018) donde, Se concluye que los compromisos emocionales y normativos inciden negativamente en la variable intención de la rotación; se comprueba que los trabajadores no tienen participación emocional en sus centros de empleo, ni tienen el grado de reciprocidad de los centros de empleo, donde no han Recibió gastos de formación y / o estudios, y otros gastos que la empresa pueda proporcionar. Así también García et al., (2020) refiere al principal resultado es la incidencia de factores motivacionales, factores de higiene y compromisos organizacionales en la rotación de empleados, con una mayor incidencia de compromisos. A través de la investigación, podemos encontrar que la similitud de los resultados es que limita las variables están correlacionadas negativamente. Se recomienda enfocarse en la selección de recursos humanos que trabajarán en la empresa.

Respecto a identificar el nivel de compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., de acuerdo al aporte brindado por Villalobos y Morales (2012), señalaron en el modelo de compromiso

organizacional piensan que esta es el pronóstico y gestión de la cultura organizacional de los trabajadores. De los resultados que se han podido obtener del cuestionario que se le aplicó al personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., con respecto al nivel del compromiso organizacional se evidencia en los resultados que la mayoría del personal han mostrado un comportamiento organizacional regular en un 60.0%, y solo el 40.0% refieren compromiso organizacional bueno. Todos estos datos se corroboran con el estudio realizado por Mariño (2018) donde hace presenta como resultados a los niveles antes mencionados son muy bajos, con solo el 80% de representantes, la disposición a rotar empleados ha alcanzado el 80%. Por lo tanto, en general, el compromiso organizacional de la compañía telefónica es bajo y sus intenciones de movimiento de personal son altas. Además, se tiene de acuerdo a lo señalado por Lorente (2007), la importancia del compromiso organizacional enfatiza que factores como un alto grado de autonomía, oportunidades de desarrollo profesional, participación activa y flexibilidad de tareas determinan el nivel de compromiso organizacional, lo que puede tener un impacto el empleado decide continuar o renunciar.

Los estudios han demostrado que, en términos de la dimensión de compromiso normativo de la lealtad de los empleados a la organización y los valores, en términos de compromiso emocional, los empleados de la empresa tienen un vínculo emocional con la empresa, pero el compromiso emocional con la empresa no es suficiente. El valor del sistema, y el consiguiente compromiso continuo con el tiempo y la energía que invierten y tienen en la empresa, y lo que perderán cuando se vayan.

De acuerdo al nivel de intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., desde la percepción del aporte brindado por Álvarez (2013) hace referencia que la rotación está compuesta por la proporción de empleados que renuncian, excluyendo a los empleados que inevitablemente se jubilan, o por fallecimiento. Además, la rotación cuando un mismo empleado decide retirarse por distintos motivos y lo deja voluntariamente debido a un mal desempeño de la empresa o renuncia, además, el aumento en la rotación significa los costos de la empresa, como capacitación, contratación y selección.

Tal como se aprecia en los resultados al obtener el nivel de intención de rotación del personal del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., como se evidenció en los resultados que la mayoría del personal presenta un nivel de intención de rotación del personal regular en un 70.0%, y solo el 30.0% refieren un nivel de intención de rotación del personal bueno. A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de García et al., (2020) haciendo referencia en su estudio al principal resultado es la incidencia de factores motivacionales, factores de higiene y compromisos organizacionales en la rotación de empleados, con una mayor incidencia de compromisos. A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Mariño (2018) Según su investigación, la disposición de los trabajadores rotativos representó el 80% del nivel alto y el 20% restante fue del nivel medio. Por tanto, en general, existe una alta intención de mover a las personas.

De esta forma, se encontró en un estudio que el componente más importante para cumplir los compromisos y aumentar la voluntad duradera es el apoyo organizacional, es decir, el hecho de que la organización brinde ayuda a los empleados, y que también debe ser considerada como una persona comprometida. a la organización.

Respecto al tercer objetivo específico, donde se encontró la relación entre el compromiso afectivo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., desde la percepción del aporte brindado por Allen y Meyer (1991), descifran la orientación emocional del empleado en dirección a la organización en donde labora, y otros autores la definen como el deseo del empleado de participar emocionalmente en la organización. Tal como se aprecia en los resultados al obtener un coeficiente de correlación a la que fue expuesta la dimensión compromiso afectivo e intención de rotación del personal. El resultado demuestra que existe correlación positiva muy fuerte ( $\rho=0,865$ ); así como significativa ( $p=0,001<0,05$ ), entre las variables puestas a contraste. A su vez, estos resultados se reafirman con la investigación de Romero (2020), haciendo referencia en su estudio a la estadística inferencial de Pearson para explorar la correlación del compromiso con la intencionalidad de rotación, se

encontró que cuanto mayor era el compromiso, menor era la intención de irse del empleado.

Así mismo se determinó entre compromiso continuidad e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., desde la percepción del aporte brindado por Acosta y Barraza (2008), quienes informan que los colaboradores que valoran la continuidad solo pueden cumplir parámetros y seguir estando en la misma operan y usan su capital de inversión, o pueden esperar oportunidades externas para dejar la empresa. Se puede ver en los resultados cuando se obtiene el coeficiente de correlación que el coeficiente de correlación expone el compromiso dimensional, la continuidad y la intención de rotación de los empleados. Los resultados muestran que existe una correlación positiva promedio ( $\rho = 0.556$ ); y significativa en la variable de contraste ( $p = 0.005 < 0.05$ ). A su vez, estos resultados coinciden con el estudio de Goicochea (2020), en el que señaló que existe una relación directa entre las variables de compromiso organizacional y las dimensiones de autoconfianza y seguridad ( $p < 0.05$ ) ( $\rho = .199$ ;  $r^2 = 0.04$ ) y seguridad ( $\rho = .222$ ;  $r^2 = 0.05$ ).

Cabe resaltar la relación entre compromiso normativo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., desde la percepción del aporte brindado por Meyer, y Allen (1991), En este tipo de compromiso, debido a las valiosas oportunidades o recompensas que se les dan a los empleados, la organización tiene un sentido de deuda, y el resultado es que la organización tiene una fuerte persistencia y regulatorios, también conocidos como deberes, pueden deberse a razones como obtener ciertos beneficios de su empresa. Se puede ver en los resultados cuando se obtiene el coeficiente de correlación que el coeficiente de correlación expone las dimensiones de compromiso normativo e intención de rotación de los empleados. Los resultados muestran que existe una correlación positiva promedio ( $\rho = 0.614$ ); y significativa en la variable de contraste ( $p = 0.000 < 0.05$ ). A su vez, estos resultados se confirman con la investigación de Bustamante et al., (2017) quienes en su investigación obtuvieron como resultados muestran que el compromiso emocional y normativo están inversamente relacionados con las intenciones de rotación. Los colaboradores observan que sus necesidades son

satisfechas, aumentando así el vínculo con la empresa, y teniendo identidad a la organización debido a su permanente sentido de responsabilidad.

Estas investigaciones incitan a las personas a reflexionar sobre la importancia de investigarlas para generar información, a fin de desarrollar estrategias que reduzcan la rotación de empleados, mejorando así la calidad de vida de los empleados y aumentando la productividad y competitividad de la organización.

El estudio encontró que los empleados que son leales a la organización brindan varias ventajas porque tienen poca motivación para renunciar o buscar otros trabajos, y por lo tanto, no hay gasto en la empresa debido a la alta rotación de empleados. Los empleados dedicados no necesitan una supervisión cuidadosa, porque saben que las actividades que realizan son importantes, al tiempo que tienen en cuenta que la realización de la satisfacción personal puede permitir que los objetivos de la organización se logren voluntariamente.

En resumen, se espera que estos hallazgos estimulen la investigación futura sobre este importante tema y promuevan la comprensión de cómo se pueden combinar las formas de participación para afectar el comportamiento laboral.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de la investigación y los objetivos marcados por la investigación, se extraen las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al objetivo general, se determinó que la relación entre las variables de contraste mostró una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0,933$ ) y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis, es decir, existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso organizacional y la voluntad de rotación de personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.
2. Asimismo, se determinó el nivel de compromiso organizacional de los empleados de DHP Rock Drill S.A.C. Entre ellos, el 60.0% de los empleados mostró un comportamiento organizacional regular y solo el 40.0% de los empleados reportó un buen compromiso organizacional. Cabe resaltar que la organización debe de mejorar el compromiso afectivo o el de continuidad en los empleados para ver un mejor rendimiento en la organización.
3. De esta manera, se analizó el nivel de intención de rotación del personal, donde la mayoría del personal presenta un nivel de intención de rotación del personal regular en un 70.0%, y solo el 30.0% refieren un nivel de intención de rotación del personal bueno.
4. Dentro de esta perspectiva se determinó la relación de las dimensiones desde la variable compromiso organizacional e intención de rotación del personal de DHP Rock Drill, en efecto a través del coeficiente de Rho Spearman la que fue expuesta la dimensión compromiso afectivo mostro una correlación positiva muy fuerte ( $\rho=0,865$ ); compromiso continuidad presentó una correlación positiva media ( $\rho=0,556$ ); y la dimensión compromiso normativo presenta una correlación positiva media ( $\rho=0,614$ ); así como significativa ( $p=0,000 < 0,05$ ), entre las variables puestas a contraste.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Dentro de este conjunto de conclusiones establecidos de acuerdo a los objetivos, contribuimos con las respectivas sugerencias de la situación encontrada en el estudio, las cuales son:

1. Se sugiere que DHP Rock Drill SAC adopte políticas para promover conexiones emocionales y normativas entre los empleados y la empresa en términos de gestión de recursos humanos. Esto se logrará mediante la implementación de programas de relación que incluyan capacitación continua, desarrollo personal y profesional, para ayudar a mejorar la interacción de los empleados.
2. Con el fin de mejorar el nivel de compromiso emocional y supervisorio, se recomienda que DHP Rock Drill SAC desarrolle dinámicas para aumentar la sensibilidad de los trabajadores a la forma de relaciones positivas entre los empleados y la empresa, y adopte una estrategia diferenciada para cada grupo de empleados, según la situación laboral, el estado civil y el tiempo de servicio en la organización.
3. Se sugiere a la empresa DHP Rock Drill SAC, mejorar la disposición a la rotación laboral, porque esto permitirá una mejor gestión del capital humano de la empresa, minimizando así la disposición del empleado a rotar, y gestionar por completo el campo de talento de la empresa.
4. Se sugiere realizar investigaciones longitudinales sobre la misma población para identificar cambios a lo largo del tiempo. Además, se debe profundizar la investigación sobre el comportamiento organizacional y e deben desarrollar planes de participación organizacional entre otras poblaciones para ver si existen diferencias relevantes entre las poblaciones.

## REFERENCIAS

- Acosta, M., y Barraza, A. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Innovación Educativa*, 8( ) 2035. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Alola, U., Avci, T., & Ozturen, A. (2018). *Organization Sustainability through Human Resource Capital: The Impacts of Supervisor Incivility and Self-Efficacy. Sustainability*, 10(8), 1-16. <http://dx.doi.10.3390/su10082610>
- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail. Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.
- Arasanmi, C., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention - the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174-183.
- Araya, S., Díaz, V., Rojas, L. (07 de junio de 2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Trillas.
- Backhaus, K. (2016). Employer Branding Revisited. *Organization Management Journal*, 13(4) 193-201.
- Barbosa, M. (2018, octubre). Professionalization, Training and the Identities of Public Servants in Mexico City at the Beginning of the 20th Century. *History--History Of North And South America*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/capacitación-y-posición-social-de-los-empleados/docview/2426476547/se-2?accountid=37408>
- Bonilla, D., Macero, R., y Mora, E. (08 de junio de 2018). The importance of training in the performance of the administrative personnel of the Technical University of Ambato. versión impresa ISSN 2519-7320 versión On-line ISSN 1990-8644. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268)

- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y., y Vera, J. (2017). Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Buttner, E., & Lowe, K. (2017). *Addressing internal stakeholders' concerns: The interactive effect of perceived pay equity and diversity climate on turnover intentions*. *Journal of Business Ethics*, 143(3), 621-633.  
<http://dx.doi.10.1007/s10551-015-2795x>
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño*. Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
- Cervera, F. (01 de junio de 2018). Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante El tiburón, en la ciudad de Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Morgovejo.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1179>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- De la Puente, L. (03 de febrero de 2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/298>
- Diario gestión (2019) ¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral?  
<https://gestion.pe/economia/managementempleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>
- DiPietro, R., & Bufquin, D. (2018). *Effects of work status congruence and perceived management concern for employees on turnover intentions in a fastcasual restaurant chain*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 38-59. <http://dx.doi.10.1080/15332845.2017.1328260>
- El economista, A. (16 diciembre del 2019). El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas.  
<https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAmperu/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>

- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH, 2018. D.R. © Universidad Técnica de Machala, 2018.
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Universidad Nacional de San Agustín, Perú.  
<http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.htm>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- García, B., Ramírez, M., y Araníbar, M. (2020). La rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso como mediadores, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 6 (abril 2020). <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/rotacion-personal.html>
- Global, E. (2020). COVID-19: Cómo las empresas pueden proteger su fuerza laboral, sus operaciones y sus valores.  
[https://www.ey.com/es\\_ec/workforce/covid-19-how-firms-can-protect-their-workforce-operations-and-values](https://www.ey.com/es_ec/workforce/covid-19-how-firms-can-protect-their-workforce-operations-and-values)
- Goicochea, J. (2020). Compromiso organizacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Cercado de Lima-2020.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47933/Jaime\\_GYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47933/Jaime_GYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Growth, T. (2020). Compromiso y productividad durante COVID-19.  
<https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-elcoronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)

- Guimarães, V. (2007). *Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupoais e comprometimento organizacional e com a equipe: um estudo exploratório*. Lisboa: Universidad de Uberlandia.
- Heavey, A., Holwerda, J., & Hausknecht, J. (2013). *Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review*. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412-453. <http://dx.doi.10.1037/a0032380>
- Hernández, I. (2018, marzo). *Gestión De La Capacitación Laboral Y Compromiso Organizacional En Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Chinchica*, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31253>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, B. (2013). *Cómo retener a los profesionales jóvenes en las empresas*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hurtado, M. (10 de marzo de 2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Johnson, R., & Yanson, R. (2018). *Job Satisfaction and Turnover Intentions during Technology Transition: The Role of User Involvement, Core Self-Evaluations, and Computer Self-Efficacy*. In *Social Issues in the Workplace: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 246-260). IGI Global. <http://dx.doi.10.4018/978-1-5225-3917-9.ch012>
- Llorente, G. (2007). *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*, Universidad Rey Juan Carlos. Base de Datos Dialnet.
- Mamani, C. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018*. Tesis de Ciencias Administrativas y Marketing

Estratégico. Universidad José Carlos Mariátegui.

<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/387>

Mariño, J. (2018). Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32731/Mari%  
%b1o\\_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32731/Mari%c3%b1o_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 61-89.

Mobley, W., Horner, S., y Hollingsworth, A. (1978). *Una evaluación de los precursores de la rotación de personal hospitalario*. *Revista de psicología aplicada*, 63 (4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>

Obando, M. (2009). Rotación de personal en la empresa. SIGO S.A.

Rego, A. (2007). *Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations*. *Management Research*, 201-218.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Ed.). México. Pearson Educación.

Robbins, S. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición.

Romero, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción.

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-023-pdf>

Salin, D., & Notelaers, G. (2017). *The effect of exposure to bullying on turnover intentions: the role of perceived psychological contract violation and benevolent behaviour*. *Work & Stress*, 31(4), 355-374.

<http://dx.doi.10.1080/02678373.2017.1330780>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Sayegh, V. (2000). *Tácticas de influencia, Propiedades motivantes del puesto e Intención de rotación de empleados en organizaciones*.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP2983.pdf>

Tamayo, C. (2008). *Modelos Teóricos Investigación sobre Rotación de Personal*.

México: PAC.

Villalobos, M. y Morales, C. (2012). *Análisis del Compromiso Organizacional*.

[http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4741/1/658.3145\\_G312\\_01.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4741/1/658.3145_G312_01.pdf)

# **ANEXOS**



Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel del compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>Analizar el nivel de intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación del compromiso afectivo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación del compromiso de continuidad e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación del compromiso normativo e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis</b> El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la intención de rotación de personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El compromiso organizacional del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021, presenta un nivel regular.</p> <p>Intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021 presenta un nivel regular.</p> <p>El compromiso afectivo se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>El compromiso de continuidad se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p> <p>El compromiso normativo se relaciona positivamente con la intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.</p>	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con la organización Adaptación a la empresa Deseo de contribuir con la organización	<p><b>Tipo de investigación:</b> Según del fin que persigue: aplicada. Según el alcance: Descriptivo – Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental, trasversal y correlacional</p> <p><b>Población-muestra:</b> Población 15 y la muestra censal 15 colaboradores de la empresa DHP Rock Drill S.A.C.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de medición:</b> El cuestionario</p> <p><b>Técnicas de análisis de datos:</b> Estadística descriptiva. Estadística inferencial.</p>
				Compromiso de continuidad	Opciones laborales Interrupción de su vida por dejar de trabajar Necesidad laboral Sustitución de trabajo	
				Compromiso normativo	La reciprocidad El deber del colaborador Oferta de trabajo Crecimiento profesional	
			Intención de Rotación de Personal	Factores organizacionales	Presión de trabajo Respeto a sus superiores Apoyo adecuado Seguridad laboral	
				Factores personales	Accesibilidad Estabilidad económica Trato justo Personalidad	
				Factor del mercado de trabajo	Ascenso laboral Perspectiva de salario Búsqueda de trabajo Experiencia laboral	
				Satisfacción laboral	Equipo y materiales Comunicación fluida Reconocimiento Calidad de trabajo	
				Intención de búsqueda de empleo	Trabajo provisional Sentirme a gusto en otra empresa Cambiar a otra empresa	

Anexo N°2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Señalaron que en el modelo de compromiso organizacional que piensan que esta es la predicción, comprensión y gestión del comportamiento organizacional de los empleados, y creen que este es el grado de compromiso de los empleados (Meyer, y Allen, 1991).	Se medirá a través del instrumento de la teoría de Meyer y Allen en su publicación que se adaptó para evaluar el nivel de compromiso organizacional, con una escala de Likert.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización Adaptación a la empresa Deseo de contribuir con la organización	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Opciones laborales Interrupción de su vida por dejar de trabajar Necesidad laboral Sustitución de trabajo	
			Compromiso normativo	La reciprocidad El deber del colaborador Oferta de trabajo Crecimiento profesional	

*Nota:* Elaborado de acuerdo al fundamento teórico de Meyer, y Allen, (1991) donde al compromiso organizacional lo mide a través de del compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Intención de Rotación de Personal	Mobley et al, (1978) se definen como la intención voluntaria e involuntaria de una persona de retirarse de la organización.	Se define Operacionalmente a través de la valoración obtenida en el cuestionario elaborado por Mobley et al (1978), Se determina el nivel de intención de rotación de personal con una escala de Likert.	Factores organizacionales	Presión de trabajo Respeto a sus superiores Apoyo adecuado Seguridad laboral	Ordinal
			Factores personales	Accesibilidad Estabilidad económica Trato justo Personalidad	
			Factor del mercado de trabajo	Ascenso laboral Perspectiva de salario Búsqueda de trabajo Experiencia laboral	
			Satisfacción laboral	Equipo y materiales Comunicación fluida Reconocimiento Calidad de trabajo	
			Intención de búsqueda de empleo	Trabajo provisional Sentirme a gusto en otra empresa Cambiar a otra empresa	

*Nota:* Elaborado de acuerdo al fundamento teórico de Mobley et al (1978) donde intención de rotación de personal, en lo cual lo mide a través de cinco factores.

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos.

**CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021  
(Meyer y Allen,1997).**

**Instrucciones:** Se les presenta un cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender el nivel del compromiso organizacional. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

A continuación, se presenta una escala valorativa, no hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Compromiso Organizacional		Opciones				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.					
2	Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.					
3	Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.					
4	Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.					
5	Me siento parte de la familia en esta empresa.					
6	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa					
7	El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.					
9	Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro.					
10	Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.					
11	Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.					

12	En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.					
13	Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
14	Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar.					
15	Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.					
16	Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar					
17	Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.					
18	Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa					
19	Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado					
20	Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.					
21	Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.					
22	La empresa que trabajo merece mi lealtad.					
23	Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en una empresa durante toda su vida.					
24	Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.					

**¡Muchas gracias!**

**CUESTIONARIO SOBRE INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN EL  
PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021  
(Mobley et al,1978).**

**Instrucciones:** Se les presenta un cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender la intención de rotación laboral. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

A continuación, se presenta una escala valorativa, no hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Intención de Rotación Laboral		Opciones				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Trabajo en un ambiente con mucha presión.					
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.					
3	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.					
4	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.					
5	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.					
6	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.					
7	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.					
8	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.					
9	Soy tratado de manera justa en el trabajo.					
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad					
11	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.					
12	Mis perspectivas de empleo son amplias.					
13	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.					
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo					
15	Tengo experiencia en este mercado laboral.					

16	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.					
17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días					
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.					
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.					
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.					
21	Para mí este trabajo es provisional.					
22	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa					
23	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.					

**¡Muchas gracias!**

Anexo N°3: Validación de instrumentos

**VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI**

**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.						x		x		x		x		
			Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.						x		x		x		x		
			Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.						x		x		x		x		
		Adaptación a la empresa	Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.						x		x		x		x		
			Deseo de contribuir con la organización	Me siento parte de la familia en esta empresa.						x		x		x		x	
		Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.							x		x		x		x		
		El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							x		x		x		x		
		Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.						x		x		x		x			
	Compromiso de continuidad	Opciones laborales	Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro.						x		x		x		x		
			Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.						x		x		x		x		
		Interrupción de su vida por	Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.						x		x		x		x		



	Compromiso normativo	dejar de trabajar	En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.							x		x		x				
		Necesidad laboral	Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.								x		x		x			
			Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar.								x		x		x			
			Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.								x		x		x			
		Sustitución de trabajo	Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.								x		x		x			
			Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.								x		x		x			
	La reciprocidad	Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa.								x		x		x				
		Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado.								x		x		x				
		Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.								x		x		x				
	Oferta de trabajo	Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.								x		x		x				
	El deber del colaborador	La empresa que trabajo merece mi lealtad.									x		x		x			
		Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en									x		x		x			
	Crecimiento profesional	Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.									x		x		x			

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


<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Meyer y Allen,1997).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Jose Luis Matos Carrasco</b>	<b>DNI N°</b>	18149567
<b>Título Profesional</b>	<b>Ingeniero Industrial</b>	<b>Celular</b>	945457276
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Los Cocoteros 395. Urb. El Golf		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Administración de Empresas		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo

**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de Rotación de Personal	Factores organizacionales	Ambiente de trabajo	Trabajo en un ambiente con mucha presión.						x		x		x		x		
			Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.						x		x		x		x		
		Respeto a mis colegas y jefe	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.						x		x		x		x		
			Apoyo adecuado	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.						x		x		x		x	
		Seguridad laboral	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.						x		x		x		x		
	Factores personales	Adecuación entre persona y puesto	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.						x		x		x		x		
			Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.						x		x		x		x		
		Suficiencia estabilidad económica	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.						x		x		x		x		
		Trato justo	Soy tratado de manera justa en el trabajo.						x		x		x		x		
			El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad						x		x		x		x		

	Factor del mercado de trabajo	Ascenso laboral	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.						x		x		x		x			
			Mis perspectivas de empleo son amplias.						x		x		x		x			
		Perspectivas del salario	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.						x		x		x		x			
		Oportunidad de crecer	Me resulta fácil encontrar otro trabajo. Tengo experiencia en este mercado laboral.						x		x		x		x			
	Satisfacción laboral	Brindas lo mejor en tu trabajo	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.							x		x		x		x		
			En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.							x		x		x		x		
		Comunicación fluida entre colegas	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.								x		x		x		x	
		Reconocimiento de trabajo	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.								x		x		x		x	
		Comprometidos con el trabajo	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.								x		x		x		x	
	Intención de búsqueda de empleo	Empleo temporal	Para mi este trabajo es provisional.								x		x		x		x	
		Siéntete cómodo en otra empresa	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa								x		x		x		x	
		Cambiar a otra empresa	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.								x		x		x		x	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Moblely et al,1978).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Jose Luis Matos Carrasco</b>	<b>DNI N°</b>	18149567
<b>Título Profesional</b>	<b>Ingeniero Industrial</b>	<b>Celular</b>	945457276
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Los Cocoteros 395. Urb. El Golf		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Administración de Empresas		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillox

Anexo N°3: Validación de instrumentos

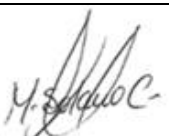
**VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI**

**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.						x		x		x		x			
			Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.						x		x		x		x			
			Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.						x		x		x		x			
		Adaptación a la empresa	Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.						x		x		x		x			
			Deseo de contribuir con la organización	Me siento parte de la familia en esta empresa.						x		x		x		x		
				Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.						x		x		x		x		
	Compromiso de	Opciones laborales	El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.						x		x		x		x			
			Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.						x		x		x		x			
			Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro.						x		x		x		x			
			Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.						x		x		x		x			

		Interrupción de su vida por dejar de trabajar	Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.						x		x			x					
			En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.						x		x		x		x				
		Necesidad laboral	Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.							x		x		x		x			
			Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar.							x		x		x		x			
			Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.							x		x		x		x			
		Sustitución de trabajo	Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.							x		x		x		x			
	Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.								x		x		x		x				
	Compromiso normativo	La reciprocidad	Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa.							x		x		x		x			
			Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado.							x		x		x		x			
			Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.								x		x		x		x		
		Oferta de trabajo	Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.							x		x		x		x			
		El deber del colaborador	La empresa que trabajo merece mi lealtad.								x		x		x		x		
			Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en								x		x		x		x		
		Crecimiento profesional	Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.								x		x		x		x		

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

<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Meyer y Allen,1997).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Marianela Karina Solano Campos</b>	<b>DNI N°</b>	18140478
<b>Título Profesional</b>	<b>Contador Público</b>	<b>Celular</b>	945739409
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Jorge Washington 153 Urb. La Perla		
<b>Grado Académico</b>	Doctora		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 09 de Octubre del 2021.




**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de Rotación de Personal	Factores organizacionales	Ambiente de trabajo	Trabajo en un ambiente con mucha presión.						x		x		x		x		
			Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.						x		x		x		x		
		Respeto a mis colegas y jefe	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.						x		x		x		x		
			Apoyo adecuado	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.						x		x		x		x	
		Seguridad laboral	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.						x		x		x		x		
	Factores personales	Adecuación entre persona y puesto	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.						x		x		x		x		
			Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.						x		x		x		x		
		Suficiencia estabilidad económica	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.						x		x		x		x		
		Trato justo	Soy tratado de manera justa en el trabajo.						x		x		x		x		
			El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad						x		x		x		x		

	Factor del mercado de trabajo	Ascenso laboral	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.						x		x		x		x				
			Mis perspectivas de empleo son amplias.						x		x		x		x				
		Perspectivas del salario	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.						x		x		x		x				
		Oportunidad de crecer	Me resulta fácil encontrar otro trabajo. Tengo experiencia en este mercado laboral.						x		x		x		x				
	Satisfacción laboral	Brindas lo mejor en tu trabajo	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.							x		x		x		x			
			En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.							x		x		x		x			
		Comunicación fluida entre colegas	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.								x		x		x		x		
		Reconocimiento de trabajo	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.								x		x		x		x		
		Comprometidos con el trabajo	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.								x		x		x		x		
	Intención de búsqueda de empleo	Empleo temporal	Para mi este trabajo es provisional.							x		x		x		x			
		Siéntete cómodo en otra empresa	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa							x		x		x		x			
		Cambiar a otra empresa	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.							x		x		x		x			

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

<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Mobley et al,1978).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Marianela Karina Solano Campos</b>	<b>DNI N°</b>	18140478
<b>Título Profesional</b>	<b>Contador Público</b>	<b>Celular</b>	945739409
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Jorge Washington 153 Urb. La Perla		
<b>Grado Académico</b>	Doctora		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 09 de Octubre del 2021

Anexo N°3: Validación de instrumentos

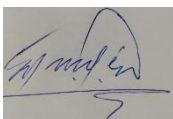
**VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI**

**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.						x		x		x		x			
			Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.						x		x		x		x			
			Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.						x		x		x		x			
		Adaptación a la empresa	Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.						x		x		x		x			
			Deseo de contribuir con la organización	Me siento parte de la familia en esta empresa.						x		x		x		x		
				Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.						x		x		x		x		
	Compromiso de	Opciones laborales	El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.						x		x		x		x			
			Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.						x		x		x		x			
			Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro.						x		x		x		x			
			Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera.						x		x		x		x			

		Interrupción de su vida por dejar de trabajar	Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.						x		x		x						
			En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.						x		x		x		x				
		Necesidad laboral	Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.							x		x		x		x			
			Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar.							x		x		x		x			
			Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.							x		x		x		x			
		Sustitución de trabajo	Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.							x		x		x		x			
	Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia.								x		x		x		x				
	Compromiso normativo	La reciprocidad	Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa.							x		x		x		x			
			Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado.							x		x		x		x			
			Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.								x		x		x		x		
		Oferta de trabajo	Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.							x		x		x		x			
		El deber del colaborador	La empresa que trabajo merece mi lealtad.								x		x		x		x		
			Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en								x		x		x		x		
		Crecimiento profesional	Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.								x		x		x		x		

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

<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Meyer y Allen,1997).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Luis Alberto Vigo Llampén</b>	<b>DNI N°</b>	18211360
<b>Título Profesional</b>	<b>Economista</b>	<b>Celular</b>	947837100
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Paraguay 126 Dpto. 306 Urb. El Recreo		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Administración de Negocios MBA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 11 de Octubre del 2021

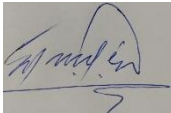
**Título:** Compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de Rotación de Personal	Factores organizacionales	Ambiente de trabajo	Trabajo en un ambiente con mucha presión.						x		x		x		x		
			Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.						x		x		x		x		
		Respeto a mis colegas y jefe	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.						x		x		x		x		
		Apoyo adecuado	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.						x		x		x		x		
		Seguridad laboral	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.						x		x		x		x		
	Factores personales	Adecuación entre persona y puesto	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.						x		x		x		x		
			Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.						x		x		x		x		
		Suficiencia estabilidad económica	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.						x		x		x		x		
		Trato justo	Soy tratado de manera justa en el trabajo.						x		x		x		x		
			El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad						x		x		x		x		

	Factor del mercado de trabajo	Ascenso laboral	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.						x		x		x		x				
			Mis perspectivas de empleo son amplias.						x		x		x		x				
		Perspectivas del salario	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.						x		x		x		x				
		Oportunidad de crecer	Me resulta fácil encontrar otro trabajo. Tengo experiencia en este mercado laboral.						x		x		x		x				
	Satisfacción laboral	Brindas lo mejor en tu trabajo	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.							x		x		x		x			
			En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.							x		x		x		x			
		Comunicación fluida entre colegas	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.								x		x		x		x		
		Reconocimiento de trabajo	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.								x		x		x		x		
		Comprometidos con el trabajo	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.								x		x		x		x		
	Intención de búsqueda de empleo	Empleo temporal	Para mi este trabajo es provisional.									x		x		x		x	
		Siéntete cómodo en otra empresa	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa									x		x		x		x	
		Cambiar a otra empresa	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.									x		x		x		x	



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

<b>Nombre del Instrumento</b>	CUESTIONARIO SOBRE INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DHP ROCK DRILL S.A.C., TRUJILLO 2021 (Moblely et al,1978).		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional e intención de rotación del personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., Trujillo 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	15 colaboradores		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Luis Alberto Vigo Llempén</b>	<b>DNI N°</b>	18211360
<b>Título Profesional</b>	<b>Economista</b>	<b>Celular</b>	947837100
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Paraguay 126 Dpto. 306 Urb. El Recreo		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Administración de Negocios MBA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 11 de Octubre del 2021

**Fiabilidad del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL****Tabla N°01****Estadístico de procedimiento de casos****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 15 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

**Tabla N°02****Estadístico de consistencia interna del cuestionario****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,945	24

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para el personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., la cual se obtuvo un alfa de 0,943 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa **EXCELENTE** este tipo de instrumento.

**Tabla N°03**

**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	86,3333	220,095	,297	.	,945
Ítems 2	86,7333	211,781	,714	.	,940
Ítems 3	87,4000	206,543	,660	.	,940
Ítems 4	86,2667	220,067	,375	.	,944
Ítems 5	86,3333	207,952	,682	.	,940
Ítems 6	86,9333	196,352	,786	.	,939
Ítems 7	86,8667	207,838	,668	.	,940
Ítems 8	86,9333	207,067	,769	.	,939
Ítems 9	86,6667	211,524	,493	.	,943
Ítems 10	86,5333	211,410	,474	.	,943
Ítems 11	87,0667	217,210	,387	.	,944
Ítems 12	86,8000	202,457	,670	.	,941
Ítems 13	86,2667	210,924	,658	.	,941
Ítems 14	86,6667	208,952	,684	.	,940
Ítems 15	86,2000	217,886	,452	.	,943
Ítems 16	85,8000	215,029	,658	.	,941
Ítems 17	86,5333	202,695	,717	.	,940
Ítems 18	86,2667	211,210	,536	.	,942
Ítems 19	86,0000	208,714	,798	.	,939
Ítems 20	86,0667	216,352	,552	.	,942
Ítems 21	86,4667	200,695	,749	.	,939
Ítems 22	86,2667	210,924	,742	.	,940
Ítems 23	86,1333	208,552	,770	.	,939
Ítems 24	86,6000	200,829	,768	.	,939

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,943 de la tabla N°02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

**Tabla N°04**

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,879
		N de elementos	12 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,920
		N de elementos	12 <sup>b</sup>
N total de elementos			24
Correlación entre formularios			,822
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,902
	Longitud desigual		,902
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,902

a. Los elementos son: Ítems 1, Ítems 2, Ítems 3, Ítems 4, Ítems 5, Ítems 6, Ítems 7, Ítems 8, Ítems 9, Ítems 10, Ítems 11, Ítems 12.

b. Los elementos son: Ítems 13, Ítems 14, Ítems 15, Ítems 16, Ítems 17, Ítems 18, Ítems 19, Ítems 20, Ítems 21, Ítems 22, Ítems 23, Ítems 24.

En la Tabla N°04 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la consistencia interna del cuestionario, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,902 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,902 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir el COMPROMISO ORGANIZACIONAL para el personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., en el cual el instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

## Fiabilidad del instrumento: INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL

**Tabla N°01**

### Estadístico de procedimiento de casos

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 15 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

**Tabla N°02**

### Estadístico de consistencia interna del cuestionario

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,937	,939	23

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para el personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., la cual se obtuvo un alfa de 0,937 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa **EXCELENTE** este tipo de instrumento.

**Tabla N°03**

**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	66,4667	301,838	,728	.	,932
Ítems 2	67,0667	306,495	,533	.	,936
Ítems 3	66,7333	299,924	,715	.	,932
Ítems 4	66,6000	319,257	,420	.	,937
Ítems 5	66,8667	312,267	,534	.	,935
Ítems 6	66,8000	313,171	,518	.	,935
Ítems 7	66,4000	287,686	,793	.	,931
Ítems 8	67,0667	303,495	,676	.	,933
Ítems 9	66,6667	311,238	,524	.	,935
Ítems 10	66,4000	320,829	,479	.	,936
Ítems 11	66,6000	306,971	,675	.	,933
Ítems 12	66,4667	321,267	,282	.	,939
Ítems 13	66,4000	308,257	,541	.	,935
Ítems 14	66,4000	299,114	,714	.	,932
Ítems 15	66,1333	304,838	,618	.	,934
Ítems 16	65,7333	310,638	,504	.	,936
Ítems 17	66,3333	310,810	,525	.	,935
Ítems 18	65,9333	310,210	,710	.	,933
Ítems 19	66,8667	299,267	,781	.	,931
Ítems 20	67,0000	302,571	,771	.	,932
Ítems 21	66,0000	318,429	,636	.	,935
Ítems 22	66,2667	311,067	,651	.	,934
Ítems 23	66,5333	307,838	,769	.	,932
Ítems 24	65,8423	290,638	,804	.	,926

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,937 de la tabla

Nº02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

**Tabla Nº04**

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,886
		N de elementos	12 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,916
		N de elementos	11 <sup>b</sup>
	N total de elementos		23
Correlación entre formularios			,717
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,835
	Longitud desigual		,835
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,835

a. Los elementos son: Ítems 1, Ítems 2, Ítems 3, Ítems 4, Ítems 5, Ítems 6, Ítems 7, Ítems 8, Ítems 9, Ítems 10, Ítems 11, Ítems 12.

b. Los elementos son: Ítems 13, Ítems 14, Ítems 15, Ítems 16, Ítems 17, Ítems 18, Ítems 19, Ítems 20, Ítems 21, Ítems 22, Ítems 23, Ítems 24.

En la Tabla Nº04 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la consistencia interna del cuestionario, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,835 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,835 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir la INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL para el personal de la empresa DHP Rock Drill S.A.C., en el cual el instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**