

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Intención de rotación y factores sociodemográficos en colaboradores de una  
empresa de Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Maria Fernanda Pozada Calderon**

**ASESOR**

**Jessica Katuska Tacanga Montes**

<https://orcid.org/0000-0003-0819-8165>

**Chiclayo, 2025**

**Intención de rotación y factores sociodemográficos en  
colaboradores de una empresa de Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

**Maria Fernanda Pozada Calderon**

A la facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Sonia Jesús Pozada Parra

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan

SECRETARIO

Jessica Katiuska Tacanga Montes

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermanas, los cuales estuvieron en todo momento en esta etapa de mi vida y me brindaron su ayuda incondicional, a la plana docente de igual forma por brindarme su conocimiento y experiencia para mi crecimiento estudiantil. Dedico este proyecto principalmente a mi hermana Dalia Farías, la cual es mi mayor fuente de inspiración, constancia y perseverancia.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por permitirme terminar esta etapa de mi vida, a la universidad y a mis padres por brindarme el apoyo en todo mi camino estudiantil, de igual forma a todas las amistades creadas en estos años, gracias Jimmy, por darme tu amistad desde hace más de 5 años, y demostrarme que una sonrisa y el buen humor puede cambiar el mundo. También quiero agradecer al ser que me dio el consuelo, fortaleza y aliento para seguir adelante, por tu cariño incondicional, te admiro mucho, muchas gracias por todo mi querida Tula.

## Intención de Rotación y Factores Sociodemográficos en Colaboradores de una Empresa de Chiclayo, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[tesis.pucp.edu.pe](https://tesis.pucp.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.up.edu.pe](https://repositorio.up.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.udch.edu.pe](https://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[tesis.usat.edu.pe](https://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.unjbg.edu.pe](https://repositorio.unjbg.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.autonoma.edu.pe](https://repositorio.autonoma.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

9

[repositorio.unfv.edu.pe](https://repositorio.unfv.edu.pe)

Fuente de Internet

## Indice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de Literatura .....</b>	<b>10</b>
<b>Materiales y Métodos .....</b>	<b>18</b>
<b>Resultados y Discusión .....</b>	<b>21</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>29</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>29</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>30</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>34</b>

## Resumen

La intención de rotación, es el deseo de un colaborador de abandonar su organización, Si este deseo de deserción laboral se mantiene se genera la rotación de personal. Ante ello el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la intención de rotación de colaboradores en una empresa de telecomunicaciones; de igual manera como objetivos específicos se buscó conocer la intención de rotación según factores sociodemográficos como, edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo, tamaño de familia y religión. El Presente estudio fue de tipo descriptivo, así mismo se hizo uso de un instrumento para medir los factores de la intención de rotación el cual fue desarrollado por Torres (2016) como también una ficha sociodemográfica, estas herramientas fueron administradas a 67 colaboradores. Evidenciando que los colaboradores poseen una intención de rotación de nivel medio y sus factores sociodemográficos más resaltantes son el sexo y el puesto de trabajo.

***Palabras Clave:*** Intención de Rotación, factores sociodemográficos, organización, rotación de personal, apoyo organizacional.

### **Abstract**

The turnover intention is the desire of an employee to leave their organization. If this desire to leave work is maintained, personnel turnover is generated. Given this, the general objective of this study was to determine the intention of collaborators in a telecommunications company; Likewise, as specific objectives, we sought to know the turnover intention according to sociodemographic factors such as age, sex, marital status, level of education, job, family size and religion. The present study was descriptive in nature, and an instrument was used to measure the factors of turnover intention which was developed by Torres (2016) as well as a sociodemographic sheet; these tools were administered to 67 collaborators. Evidence that employees have a mid-level turnover intention and their most notable sociodemographic factors are sex and job position.

**Keywords:** Turnover Intention, sociodemographic factors, organization, personnel turnover, organizational support.

## Introducción

En la última década de investigaciones respecto a la intención de rotación en las organizaciones empresariales, ha tomado gran relevancia, puesto que las empresas atraviesan por cambios debido a su naturaleza de productividad, la cual se enfoca en la eficiencia laboral y prima el colectivo por encima de lo individual. Ante ello, los colaboradores presentan pensamientos relacionados a la permanencia en una organización o desligarse totalmente de ella, estas ideas están vinculadas con el estrés que se puede experimentar en el trabajo o la presencia de un ambiente laboral poco agradable, a la vez, la expectativa de una remuneración económica mayor en otra entidad (El comercio, 2021).

En efecto, la intención de rotación es el deseo de un colaborador de culminar el vínculo laboral (Mobley, 1977), esto implica la pérdida de empleados con potencial y la desmotivación de los colaboradores que aún laboran en la entidad (Torres, 2021), esta posible renuncia, está ligada al reemplazo por otro empleado (Testa, 1973) el cual representa para la empresa un impacto importante por los elevados costos que conlleva capacitar al nuevo colaborador. Cabe resaltar de igual manera que este acontecimiento puede traer consigo beneficios a la organización como la innovación y el aumento del rendimiento (Mobley, 1982).

Por consiguiente la organización que no realiza cambios, con respecto al clima laboral, tampoco otorga remuneraciones adecuadas al desempeño, ni brinda espacios de crecimiento al factor productivo, genera deseos de deserción laboral y como consecuencia la rotación de personal, acción que lleva a desligarse completamente de la relación laboral con la entidad; ya sea por voluntad propia con la finalidad de obtener mayor retribución salarial o crecer a nivel profesional; a su vez también existe la posibilidad de que la propia empresa de forma interna despida a su factor productivo (Tamayo, 2016).

Por otro lado, los factores sociodemográficos, comprenden, la edad, el género, el estado civil, el grado de instrucción, el tamaño de la familia, la religión, y el puesto de trabajo, entre otras lo cuales permiten conocer la realidad peruana y las diversas caras de la misma, y así caracterizar u agrupar a los colaboradores.

En medio de la investigación descubrimos que Romero (2020) realizó un estudio en Paraguay, con el objetivo de conocer la relación de engagement y la intención de rotación, haciendo uso de la escala de rotación de Mobley el cual arrojó que las mujeres presentan mayores índices de intención de rotación, evidenciando la presencia de un factor sociodemográfico como es el género como un predictor importante para desarrollar el deseo de deserción laboral.

Cabe detallar, la existencia de estudios que investigan los diversos factores sociodemográficos en un contexto laboral, mas no se evidencian investigaciones que tomen en cuenta el factor religión, teniendo en cuenta que en el Perú, se goza de libertad de credo y manifestaciones diversas del mismo,

A raíz de la realidad descrita, se formuló la siguiente interrogante ¿Qué factores sociodemográficos determinan la intención de rotación en colaboradores de una empresa de Chiclayo, 2023? Como parte de la investigación, se estableció como objetivo general, determinar la intención de rotación de colaboradores en una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo, 2023 y como objetivo específico, conocer esta intención de rotación según factores sociodemográficos como, edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo, número de hijos y religión.

En consecuencia, la presente investigación resulta pertinente y de gran importancia, por el contenido teórico que brinda, al buscar ampliar información sobre los diversos factores sociodemográficos que están inmersos en el desarrollo de la intención de rotación en una empresa. Este material de investigación permite al colaborador identificar los posibles factores de su insatisfacción laboral, el cual puede estar afectando su productividad, con el fin de que el área pertinente dentro de la organización como el área de Recursos Humanos, lleve a cabo procesos que impliquen un plan de acción para minimizar los efectos adversos del deseo de deserción laboral, que puedan generar en una organización elevados costos, al desarrollar nuevos procesos de selección de personal, que implica, reclutar, seleccionar y capacitar al nuevo factor productivo.

De igual manera esta investigación enfatiza la búsqueda de un nuevo factor sociodemográfico como la religión, el cual no se evidencia en investigaciones anteriores, a diferencia de factores como sexo, edad, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo o tamaño de familia.

Así mismo este estudio contribuye teóricamente con futuras investigaciones, sobre factores sociodemográficos en empresas que tengan una predisposición al desarrollo de la intención de rotación.

## **Revisión de Literatura**

### ***Antecedentes***

Romero (2020) realizó un estudio en Paraguay, con el objetivo de conocer la relación entre los niveles de engagement y niveles de intención de rotación de 179 empleados de ambos sexos en dos empresas, de los cuales el 67% eran varones, llevó a cabo un análisis haciendo uso de la escala de engagement en el trabajo y la escala de intención de rotación, así mismo se realizó un análisis sociodemográfico. El presente estudio evidenció la diferencia entre los géneros en relación a la intención de rotación, el cual reconoce que las mujeres presentan mayor intención de rotación; de igual manera los hallazgos que arrojó dicho estudio evidenciaba repercusiones en la percepción sobre el rol en cuanto a su relevancia en la entidad, principalmente en la población femenina, debido a la brecha que se presenta en dos áreas evaluadas son significativas, como la atención al cliente el cual tiene mayor presencia femenina con más del 70% de colaboradoras y el ámbito gerencial, el cual está mayormente liderado por varones representando más de 4% en comparación al 1.7% de las mujeres.

Así mismo, una investigación llevada a cabo en México por Beltrán (2019) buscó identificar las variables predictivas de la rotación laboral en la empresa, por medio de la aplicación de cuestionarios para medir la percepción de la equidad, de igual manera medir el enriquecimiento del puesto de trabajo y la satisfacción laboral, estos cuestionarios fueron empleados en 174 miembros del personal. Los resultados de este estudio evidencian que la percepción de equidad es bastante baja, tanto en la remuneración salarial, el trato por entidades gerenciales o la misma convivencia con los compañeros, con una media de 2.32 en los colaboradores de la empresa, debido a esta media, la población tiene mayor tendencia a la intención de rotación y al desarrollo de la deserción laboral debido a una pobre percepción de equidad en la organización

Por su parte, en Colombia, Rivera (2018) llevó a efecto la realización de un estudio el cual buscaba analizar la rotación en profesionales jóvenes, por medio de una encuesta llamada SuveyMonkey la cual fue administrada a 437 colaboradores con edades que oscilaban entre los 22 a 36 años. Dicho estudio logró determinar que la población joven que presenta mayor predisposición a llevar a cabo una rotación se encuentra entre las edades de 27 a 31 años; y los hallazgos evidencian un ámbito de suma importancia el cual reconoce que más del 60% del grupo etario de la muestra consultada, realizará la deserción laboral en una entidad por razones diferentes a la remuneración económica y, por el contrario, esta generación de colaboradores,

buscan primordialmente el sentirse cómodo en una organización y que la misma priorice el desarrollo de un clima laboral adecuado.

Por otro lado un estudio realizado en Perú por García et al. (2022) los cuales llevaron a cabo una investigación con el objetivo de conocer el impacto de los programas de bienestar social y el clima laboral en relación a la intención de rotación de una organización, hicieron uso de 2 instrumentos en la presente investigación, las cuales eran la encuesta CSAT y la encuesta Turnover Intention Scale (TIS) las cuales se aplicaron a 201 colaboradores (planilla y CAS) de las sedes de Lima y provincia (Callao), de las cuales los resultados del estudio arrojaron que no existen diferencias significativas en las áreas de planilla y CAS en relación a la intención de rotación, pero por el contrario si se evidencia intención de rotación en el personal de la capital peruana con una media de 2.7, en comparación con la media de 2.46 que presenta la provincia (Callao).

Siguiendo con las investigaciones en el contexto nacional, Maldonado et al. (2018) llevaron a cabo un estudio, el cual buscaba la relación entre el engagement y la intención de rotación, haciendo uso de dos instrumentos, para medir dichas dimensiones, uno de ellos, fue la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), el cual evaluó la primera dimensión denominada engagement y también se empleó el cuestionario de Mobley para identificar la intención de rotación. La población en la que se realizó este estudio fue en el sector de notarías, contando con una muestra de 299 personas, el desarrollo de la presente investigación arrojó que los colaboradores que laboraban en la entidad y tenían mayor antigüedad en la empresa, con un tiempo superior a los 3 años, presentaban mayor intención de deserción laboral y mayor predisposición a emplear conductas o comportamientos poco cordiales dentro de la organización el cual representaría un efecto adverso en la calidad del servicio prestado a los clientes.

Así mismo otro estudio realizado en Perú por, Candia et al. (2017) con el cual querían determinar la relación de la satisfacción laboral y el engagement frente a la intención de rotar en una entidad minera, por medio del empleo de cuestionarios como el de satisfacción laboral, el cuestionario de Work Engagement Scale (UWES) y el cuestionario de intención de rotación, los mismo que fueron aplicadas en una muestra de 107 colaboradores. El estudio en cuestión logró evidenciar las áreas de la organización que manifiestan mayor tendencia a la intención de rotación, las cuales son las áreas (A1 y A2) que conforman el área de soporte, contando con colaboradores encargados de tareas como la limpieza de las instalaciones o personal administrativo, las cuales evidencian tener una media superior en la intención de rotación en comparación con las otras áreas de la entidad como las gerenciales.

De igual manera, otra investigación en Perú, llevada a cabo por Cainicela y Pazos (2016) con el propósito de indagar la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa del rubro minero, llevó a cabo la aplicación de 3 instrumentos para la identificación de las variables estudiadas; el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ), así mismo se hizo uso de la Escala General de satisfacción y el cuestionario de intención de rotación, los cuales fueron aplicados a 150 colaboradores. Este estudio evidenció que las personas casadas las cuales representan el 68% del total, manifiestan tener menor intención de rotación, esto debido al compromiso de pareja que poseen.

Sin dejar de lado el ámbito regional se llevó a cabo una investigación en Chiclayo por López (2022), con el fin de conocer la satisfacción laboral y su impacto en la intención de rotación de una empresa, se hizo uso de dos cuestionarios, como el de satisfacción laboral y también el cuestionario de Mobley para poder identificar la intención de rotación. A través de este estudio se logró identificar que el 95% de los partícipes de la muestra consultada, los cuales fueron 70 colaboradores, presentaron niveles altos de intención de rotación. Estos números refieren el poco interés de la organización de retener a sus colaboradores.

## ***Bases Teóricas***

### ***Intención de rotación***

La intención de rotación, es el proceso cognitivo previo que un empleado experimenta con la finalidad de retirarse de una empresa de forma voluntaria (Teff y Meyer, 1993 como se citó en Montoya, 2021). Este pensamiento lo comparten diversos autores como Testa (1973) el cual menciona que la intención de rotación en un periodo no mayor a los 6 meses genera la disminución del personal en la organización.

Es por ello que la intención de rotación hace referencia al deseo de cambiar de lugar donde se encuentra laborando un colaborador de manera continua o intermitente. Dicha rotación puede ser de forma voluntaria, que comprende una decisión por parte del colaborador la cual implica un análisis de diversas variables o factores, que serán evaluadas según las necesidades de la persona para que la decisión final sea tomada (Littlewood, 2006) o también se puede dar la rotación involuntaria, en donde la empresa despide a los colaboradores (Tamayo, 2016).

Si este deseo de deserción se mantiene, se genera el desligamiento definitivo en la relación laboral empleado – empresa (Mobley, 1977). Siguiendo estos postulados, centrarse en la rotación voluntaria del personal es trascendental, puesto que se debe conocer por qué se llegó

a tomar dicha decisión. De este modo entonces, se reconoce que la intención de rotación conlleva procesos mentales o cognitivos que se desarrollan con el propósito de generar en el colaborador la intención o el deseo de separarse de la organización (Jiménez y Rosas, 2019).

Contribuyendo con esta línea de ideas, se debe considerar al deseo de deserción laboral como un predictor indispensable para entender el comportamiento que evidencian los colaboradores, y la decisión latente de abandonar la organización (Ying-Chang et al., 2010). Este mismo postulado de intención de rotación lo respalda Yucel (2012), el cual enfatiza que la intención de rotación conlleva una actitud que se verá evidenciada en el comportamiento del colaborador.

### ***Factores implicados en la intención de rotación***

#### ***Falta de apoyo organizacional***

El factor de falta de apoyo organizacional comprende, jefatura, el compañerismo, el reconocimiento en la organización y los insumos. Un buen liderazgo en la organización puede minimizar la intención de rotación (Bass, 1998). Debido a que contar con un líder que conoce sus capacidades, actuará como motor y motivación para los empleados gracias a que puede influir en el comportamiento o la conducta de aquellos que están bajo su supervisión, es por ello que el líder actúa como guía para poder llegar a concluir los objetivos planteados (Enderica et al., 2018).

Por su parte, los compañeros en el trabajo, contribuyen a la productividad y al clima laboral de la organización, así mismo el compañerismo en la organización, genera la formación de equipos eficientes y la colaboración eficaz de cada integrante (Info Capital Humano, 2018). Este mismo pensamiento lo comparten diversos autores, los cuales mencionan que son los mismos colaboradores quienes priorizan el trabajo en equipo, siendo este factor el que impacta en la satisfacción laboral, desarrollando de tal modo la minimización de la intención de rotación (Alcócer, 2010).

Del mismo modo en la organización, la ausencia de capacitaciones adecuadas para el personal, puede dificultar el desarrollo de habilidades y capacidades que serán de gran valor para la organización, también la falta de conocimiento enriquecedor dificulta la optimización de las tareas designadas para poder cumplir con los objetivos planteados por la entidad (Long y Perumal, 2014).

Cabe resaltar que los incentivos no solo se deben centrar en la retribución económica y de forma exclusiva, por el contrario se deben reforzar aquellos factores que incrementan la motivación de los colaboradores, sobre todo en trabajos que impliquen una ejecución más elaborada, los incentivos a los que se hace referencia son los intrínsecos, como la

retroalimentación sobre el desempeño de un colaborador por medio de una evaluación, reforzar el sentido del éxito, la participación continua, y también se debe implementar el reconocimiento social ante el desempeño destacado (Zapata y Hernández, 2010).

### ***Condiciones Laborales que Afectan mi Bienestar y búsqueda de crecimiento profesional***

Este factor, comprende tanto los aspectos físicos, laboral y también mental que podrían afectar directa o indirectamente al colaborador, hace énfasis en todos aquellos espacios que conforman la organización, como la correcta infraestructura, los instrumentos empleados en el área de trabajo, las herramientas adecuadas. También por medio de este factor se puede identificar las condiciones que representan algún riesgo en la salud tanto física como emocional. Los jefes que ejercen un mal uso de su condición de poder, los compañeros y también aquellos clientes hostiles pueden ser factores que afecten el bienestar del colaborador (Torres, 2016).

Es por ello que se reconoce que el maltrato que pueden sufrir los colaboradores, repercute negativamente en su autopercepción de valoración, también se generan sentimientos asociados a no sentirse respetados sino por el contrario, sometidos, lo cual, podría desencadenar una baja autoestima, el desarrollo de relaciones entre colaboradores hostiles o inadecuadas, así como también, el clima laboral se ve afectado (Li y Bagger, 2012).

Algunas de las condiciones que se deben de tomar en cuenta para la optimización del desempeño laboral, es la adecuada infraestructura, la cual debe estar conservada por el bien de los empleados y debe tener un mantenimiento adecuado (Unión General de Trabajadores, 2010).

Del mismo modo las herramientas que se emplean toman un papel protagónico en el desarrollo de actividades, pero a su vez estas mismas herramientas deben ser empleadas de forma correcta dependiendo de la función que se les asigna (Cavazos, 2015).

Sin dejar de lado los aspectos internos que afectan a los colaboradores, los vínculos amicales dentro de la empresa son trascendentales debido que en su conjunto representan una fuerza inherente a la organización (Benbibre, 2013). Por su parte la Real Academia Española (2008) reconoce la relación de trabajo como un nexo jurídico entre colaborador – empleador, por medio de la relación laboral, en la cual se establecen normas y derechos entre ambas partes.

### ***Jefe injusto y organización demandante***

Este factor está compuesto por, el tiempo que se emplea en la organización, la rigidez de normas de la misma, y la carga de trabajo que se ejerce en la entidad. Así mismo hace énfasis en el jefe que no es imparcial tanto en el trato como también en la asignación de

responsabilidades entre los empleados, y pone en evidencia la percepción de cómo ven los colaboradores a la organización, y si estos consideran que posee normas muy rígidas y una excesiva carga de trabajo (Torres, 2016).

Por su parte los jefes pueden representar una gran fuente de estrés para el colaborador si este no lleva su jefatura de una forma adecuada. Un estudio evidenció que más del 70% de la población estudiada reconocía a su jefe o supervisor inmediato como el aspecto que mayor estrés les generaba (Sutton, 2011).

Siguiendo esta línea de ideas, si se presenta injusticia en la organización, se expone al riesgo de perder a los colaboradores, debido a que no se percibe un lugar de trabajo donde prima la comunicación efectiva y el respeto mutuo (Flint et al., 2013). Los mismos autores postulan que cuando los colaboradores no perciben un trato indiscriminado e igualitario, disminuye el sentido de compromiso con la empresa, generando por consiguiente que la intención de rotación aumente (Flint et al., 2013).

Por otro lado, cuando el ambiente laboral es muy demandante, evidenciando presiones y exigencias a los colaboradores, como la asignación de tareas que no están acorde a sus conocimientos, habilidades y capacidades para desarrollar eficazmente su labor. Dicha situación se ve agravada cuando los empleados perciben que no son reconocidos, y no reciben un adecuado apoyo por parte de las jefaturas o sus compañeros, así como también cuando se tiene poco control sobre su trabajo y poca libertad en adaptar diversas herramientas para realizar una tarea en concreto (Patlán, 2019).

### ***Mejor Remuneración y crecimiento personal***

Este último factor describe que, si existe un sueldo que es considerado injusto o poco atractivo, genera en el colaborador la evaluación consciente sobre la permanencia en una organización, así como también la búsqueda de nuevos aprendizajes o la idea de emprender, serán vitales para llevar a cabo la rotación de personal (Torres, 2016).

El salario, se considera como una variable de suma relevancia para poder predecir la intención de rotación, debido a que la retribución económica representa una recompensa palpable frente a los servicios y conocimientos prestados, y también actúa como fuente de reconocimiento (Thwala et al., 2012). Del mismo modo, también se puede aumentar un ingreso económico por medio de las remuneraciones, las cuales comprenden bonificaciones y comisiones (Jara, 2022). La empresa debe plantear una serie de incentivos con el fin de afianzar lazos con sus colaboradores y minimizar la intención de rotación, se debe incentivar el desempeño individual y colectivo, reconocimiento social, la incorporación de programas

beneficiosos para el colaborador, todo esto sin dejar de lado el salario base que se establece de forma mensual (Zapata y Hernández, 2010).

Del mismo modo, en cuanto al crecimiento personal, si las funciones de los colaboradores no están acordes a sus metas profesional o también repercute en su ámbito personal, tienden a buscar otra entidad en la cual laborar, que se alinee con su propio proceso de enriquecimiento (Zulkarnain y Pratiwi, 2013) La deserción laboral por este motivo se ve asociada al deseo de expandir y aumentar su potencial como profesionales, las cuales a la larga ayudan a su crecimiento laboral y personal (Zulkarnain y Pratiwi, 2013).

### ***Factores Sociodemográficos***

Los factores sociodemográficos o indicadores son datos que expresan, una situación en el ámbito social, dicha información se puede obtener por medio de encuestas, censos, o por medio de los organismos estatales y da como resultado características generales de un grupo poblacional, mostrando una forma de identidad a los integrantes de una agrupación. Estos factores sociodemográficos constituyen, la edad de los integrantes, el sexo, el grado de instrucción, su estado civil, el tamaño de la familia, entre otros (Martínez et al., 2018).

#### ***Sexo***

El factor sexo se refiere a todas las características asignadas biológicamente, en términos de órganos reproductores con las que un varón y una mujer nacen (Ministerio de ciencias e innovación, 2011).

#### ***Estado civil***

El estado civil es un atributo a nivel jurídico que posiciona a la persona dentro de su sistema social, el estado civil es regulado por entidades gubernamentales que los participantes no pueden modificar. Del mismo modo, este factor diferencia ciertos aspectos de la personalidad, por ejemplo, si se encuentran en una relación, si es mayor de edad o si aún vive la pareja de la persona (Hoyos, 2006).

#### ***Tamaño de familia***

Este factor corresponde a los miembros que conforman la familia del colaborador, contando si tiene pareja conyugal, el número de hijos etc. Siendo esta parte de la familia nuclear y a su vez si existe la presencia de integrantes de la familia extensa, bajo la responsabilidad de uno o varios miembros, del mismo modo, existen dos factores que miden el nivel socio-económico en la familia, el primero hace referencia al nivel de estudio que los padres poseen y el segundo a todos los bienes del hogar (Cervini et al., 2016).

### ***Grado de instrucción***

El grado de instrucción es el nivel académico alcanzado por una persona. En un estudio realizado en el 2017, se conoció que el mayor nivel educativo en el Perú era el superior no universitario, representando más del 40% y el menor es el nivel de secundaria incompleta con un 4% (De Souza, 2017).

### ***Religión***

La religión es considerada como las creencias que tiene una persona, la cual establece normas de comportamiento. En el Perú se estima que la religión predominante es la católica con más de 70% de creyentes del total de la población y 6% es agnóstica (Ipsos, 2018).

### ***Puesto de trabajo***

Los puestos de trabajo están basados en la distribución de la organización y también la preparación académica de los colaboradores. Chrudden y Sherman (1980) mencionan que la intención de rotación estará en función de las características de la organización, las condiciones del mercado laboral y la satisfacción dentro de la entidad que se labora.

### **Definición de Términos**

***Intención de Rotación:*** “La intención de rotación se define como la posibilidad de los empleados de abandonar la organización” (Testa, 1973).

**Falta de apoyo organizacional:** “Describe a un líder, descortés, poco empático e indiferente; unos compañeros individualistas; una organización que no reconoce ni recompensa, que es injusta y no proporciona las herramientas adecuadas para efectuar la labor; escasas capacitaciones e insumos, trabajo monótono, no determinado y para el que no se sienten preparados” (Torres, 2016, p. 15).

**Condiciones Laborales que Afectan mi Bienestar y búsqueda de crecimiento profesional:** “describe a una actividad laboral, infraestructura y herramientas o instrumentos de trabajo que ponen en riesgo la salud; jefe, compañeros y clientes que maltratan; una organización poco seria y fiable; la sensación de inestabilidad laboral; y escasas oportunidades de crecimiento” (Torres, 2016, p. 18).

**Jefe injusto y organización demandante:** “describe a un jefe que no es equitativo en el trato y en la distribución de funciones entre los colaboradores, una organización lejana, con normas rígidas; y mucha carga laboral.” (Torres, 2016, P. 20).

**Mejor Remuneración y crecimiento personal:** “describe a un sueldo injusto, búsqueda de nuevos conocimientos e ideas de emprendimiento” (Torres, 2016, p. 21).

**Factores sociodemográficos:** “Son las características asignadas como la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia, estos son concurrentes en cada miembro de la población” (Martínez et al, 2018, p. 10).

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

El diseño de la presente investigación es no experimental y de tipo descriptivo (Ato et al, 2013).

### **Participantes.**

Los participantes en los que se centró este estudio, la conformaron colaboradores de la empresa CCM Imports Exports S.A.C, de la ciudad de Chiclayo, de ambos sexos, mayores de 18 años, teniendo la colaboración de las diversas áreas de la organización como el personal administrativo, el área gerencial, el personal operativo y de supervisión conformando un total de 70 personas, por medio de un muestreo censal, durante el periodo de septiembre hasta diciembre del 2023. La población fue obtenida mediante el área gerencial. Como criterios de inclusión se consideró a colaboradores pertenecientes a las áreas anteriormente descritas y que laboren en la empresa con un tiempo mayor a los 6 meses. Como criterios de exclusión, no se contó con colaboradores que no residan permanentemente en el departamento de Lambayeque y su estancia sea ocasional en la organización, como también los colaboradores con un tiempo laboral menor a los 6 meses. Así mismo, en el criterio de eliminación, la conformaron personal que aún se encuentra en fase de selección y aquellos que posean alguna sanción administrativa o de cualquier índole correspondiente a la empresa, se descartaron de igual manera aquellos colaboradores que no completaron el instrumento aplicado.

### **Muestra y Muestreo.**

La muestra fue no probabilística; así mismo el muestreo fue de tipo censal, el cual estuvo conformado por 67 colaboradores.

### **Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.**

La técnica empleada en este estudio, fue mediante una encuesta, se utilizó el cuestionario de Factores de Intención de rotación (Torres, 2016) (Anexo A), la que cuenta con 47 ítems, con una puntuación tipo Likert de 5 puntos, en la que la calificación va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”. Este instrumento posee una

confiabilidad adecuada con un alfa de Cronbach de 0.954, el cual cumple con creces el mínimo requerido para poder aplicar el instrumento de forma segura y obtener datos confiables, de igual manera, sus 4 factores poseen un alfa de Cronbach fiable. Arrojando un alfa de Cronbach de 0.941 en el primer factor, en el segundo factor contando con un alfa de Cronbach de 0.916, el tercer factor por su parte obtuvo un alfa de Cronbach de 0.763 y por último en el cuarto factor arroja un alfa de Cronbach de 0.656.

Este instrumento también fue empleado por Montoya (2021), en el estudio realizado por el autor, el instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.82. en cuanto a los factores que evidencia este estudio, el primero de ellos, es la “falta de apoyo organizacional” que obtuvo un alfa de Cronbach de 0.82, el segundo factor, titulado, “Condiciones laborales que afectan mi bienestar” arrojó un alfa de Cronbach de 0.73, el tercer factor el cual estudia este instrumento es “jefe injusto y organización demandante” con un alfa de Cronbach de 0,67 y el último factor denominado “mejor remuneración crecimiento personal” cuenta con un alfa de Cronbach de 0.62.

La nueva población estudiada fue evaluada con el fin de determinar la fiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Cronbach, el análisis empleado demostró que el instrumento posee una fiabilidad de 0.964, de igual manera, las cuatro dimensiones que conforman este cuestionario poseen una fiabilidad acorde a lo esperado, contando con 0.95 en la primera dimensión, 0.91 en la segunda, la tercera dimensión obtuvo una fiabilidad de 0.86 y finalmente la cuarta dimensión arrojó una fiabilidad de 0.91. Evidenciando de este modo la fiabilidad adecuada del instrumento.

### **Procedimientos.**

Para llevar a cabo la presente investigación, se solicitó la autorización de la empresa CCM Imports Exports S.A.C. en la que se centra este estudio, encabezado por el gerente zonal. Seguidamente, a la autorización y el respaldo gerencial, se realizó la coordinación protocolar con el fin de conocer la población en la que se llevó a cabo la investigación, de este modo se pudo identificar la cantidad de colaboradores que cada área posee.

Luego que el Comité de ética apruebe el proyecto, se empleó del muestreo censal, para identificar a los 70 colaboradores con los que contó la investigación, a quienes se les brindó una ficha informativa (Anexo C), una ficha sociodemográfica (Anexo B) y el instrumento a evaluar (Anexo A), este proceso se llevó a cabo de forma presencial e individual, con un tiempo promedio de aplicación de 15 a 20 minutos aproximadamente.

### **Aspectos éticos.**

La investigación fue aprobada por un Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Así mismo fue analizada por medio de un Software antiplagio Turnitin, el cual obtuvo un porcentaje de similitud de 11%. Por otro lado, se contactó con la autora del instrumento para solicitar el permiso correspondiente y emplear su instrumento en esta nueva población (Anexo D).

La presente investigación respetó 3 aspectos éticos fundamentales en la aplicación de investigaciones con humanos, bajo el informe de Belmont (1979), los cuales son el respeto a las personas, en el que se reconoce al colaborador como un ser humano capaz de tener voluntad propia y discernimiento para poder participar de un estudio de investigación el cual por medio de la ficha informativa (Anexo C) se les dio a conocer de forma detallada lo que implica formar parte de un proceso de investigación, especificando ; objetivo de estudio, procedimientos, riesgos, beneficios, costos e incentivos, confidencialidad uso de información y sus derechos como participante, en el cual primará su autonomía y se velará por su integridad debido a que toda la información recaudada será empleada netamente con fines de estudio.

El segundo aspecto ético primordial en esta investigación es el principio de no maleficencia y de beneficencia, es decir qué, todo colaborador que forma parte de un estudio de investigación, deberá ser tratado con respeto y que no implique causar daño, siempre buscando el beneficio y minimizar los posibles altercados a lo que se puedan exponer los colaboradores de la investigación. Así mismo, al obtener los resultados, la empresa se beneficiará con las recomendaciones a brindar, con el fin de minimizar la intención de rotación en sus colaboradores, ejecutando diversos planes de acción con las áreas correspondientes como recursos humanos. Evitando de esta manera minimizar los costos al contratar y capacitar un nuevo personal

El último principio es el de justicia, el cual hace referencia al trato igualitario con todos los colaboradores participantes del estudio. Este principio se empleará de forma indiscriminada, con todos los empleados de las distintas áreas que conforman la organización.

## Procesamiento y Análisis de Datos.

Posteriormente a la recolección de datos por medio de la encuesta empleada, se realizó la construcción de la base de datos a través del programa Microsoft Excel 2016, con la finalidad de poder cuantificar los resultados obtenidos. Así mismo por medio del Software Jamovi 2.3.26 se realizó el análisis de datos para determinar el Alfa de Cronbach que arrojó el instrumento en esta nueva población, con el propósito de verificar si el instrumento posee índices adecuados de confiabilidad.

De igual manera, se empleó la estadística descriptiva, distribución de frecuencias en niveles (Anexo E) con el propósito de conocer la intención de rotación según factores sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo, tamaño de familia y religión. Los resultados fueron expresados en tablas.

## Resultados y Discusión

### *Frecuencia porcentual de intención de rotación en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones 2023*

En los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones es más frecuente el nivel medio de intención de rotación, seguidamente los niveles bajo y alto, presentan porcentajes similares (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

#### *Intención de rotación en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones*

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	18	26.9 %
Medio	31	46.3 %
Alto	18	26.9 %

La alta frecuencia del nivel medio de intención de rotación en los colaboradores, evidencia una predisposición al deseo de deserción laboral, esto puede estar asociado a la baja percepción de equidad tanto en el desarrollo de funciones como el trato individual (Beltran, 2019) Cabe resaltar que una intención de rotación a nivel medio, es un predisponente para la decisión final de rotación por parte de los colaboradores debido a que la cantidad de empleados que se ubican en este nivel, son mayores a los pertenecientes a niveles tales como alto y bajo, lo cual genera en esta población una constante evaluación o cuestionamiento sobre el deseo de

dejar la organización o seguir en la misma entidad, este nivel de igual manera, pone en evidencia el poco compromiso por parte de la organización, al no cumplir las expectativas de sus colaboradores y generar dudas en cuanto a su relevancia y pertenecía en la entidad al no sentirse apoyados o motivados (Zapata y Hernández, 2010). Del mismo modo, se logró identificar que 18 personas de 67 que conforman el total de la población estudiada se encuentran en un nivel alto, lo cual es una cifra alarmante debido a que estas personas, ya están experimentando el deseo de abandonar la organización en la que laboran, el cual puede ser debido a diversos factores internos como el deseo de desarrollo personal o externos como un ambiente laboral hostil, este nivel alto de intención de rotación representa para la empresa un impacto negativo debido a los elevados costos que implicaría admitir a nuevos colaboradores (Mobley, 1982).

***Frecuencia porcentual de intención de rotación según factores sociodemográficos en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones***

En la tabla 2, se puede evidenciar la frecuencia porcentual según la edad de los colaboradores, en la cual los jóvenes presentan un nivel medio de intención de rotación (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

*Intención de rotación según edad*

<b>Niveles</b>	<b>Rango de Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	18 - 39	1	1.5 %
	40 – 65	17	25.4 %
Medio	18 - 39	25	37.3 %
	40 – 65	6	9.0 %
Alto	18 - 39	6	9.0 %
	40 - 65	12	17.9 %

El factor edad en esta investigación arrojó que la población que posee una intención de rotación media, se encuentran entre los 18 a 39 años, estos hallazgos concuerdan con investigaciones las cuales refieren que la población joven posee mayor predisposición a desarrollar la intención de rotación. Según las investigaciones las edades predominantes en el desarrollo de la intención de rotación son de los 27 a 31 años (Rivera ,2018) lo cual concuerdan

y se encuentran dentro de la media con los resultados obtenidos por esta nueva población, este fenómeno está relacionado a las nuevas oportunidades que esta nueva generación busca constantemente, con el fin de obtener una remuneración económica adecuada y desarrollarse en un ambiente laboral idóneo. Sin embargo, el nivel bajo el cual está conformado por personas entre 40 a 65 años este resultado nos brinda información contrastante debido a que resalta que la población entre más edad posea, menor será su intención de rotación.

En la tabla 3, se puede evidenciar la frecuencia porcentual de intención de rotación por parte de los colaboradores masculinos los cuales presentan una intención de rotación media y, por el contrario, las colaboradoras femeninas, presentan un nivel alto (Ver Tabla 3).

Tabla 3.

*Intención de rotación según Sexo*

<b>Niveles</b>	<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	F	0	0.0 %
	M	18	26.9 %
Medio	F	1	1.5 %
	M	30	44.8 %
Alto	F	5	7.5 %
	M	13	19.4 %

El factor sexo en esta investigación, no se ve muy representada de forma equitativa debido a la predominancia de colaboradores masculinos los cuales representan el 91% de la población consultada, sin embargo, esta población posee una intención de rotación media. Es importante resaltar que del 9% que representan las mujeres, el 7.5% tienen una intención de rotación alta, este hallazgo es congruente con postulados los cuales refieren que las mujeres poseen una intención de rotación mayor que los hombres, esto debido a la baja percepción de su importancia en el desarrollo de sus funciones como un agente activo en la organización (Romero, 2020).

La intención de rotación según estado civil, evidencia que las personas solteras poseen un nivel medio de intención de rotación, por el contrario, aquellos que se encuentran casados suelen desarrollar una intención de rotación alta y a su vez las personas que son convivientes suelen tener un bajo o medio deseo de intención de rotación (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

*Intención de rotación según estado civil*

<b>Niveles</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	Casado	9	13.4 %
	Conviviente	4	6.0 %
	Divorciado	1	1.5 %
	Soltero	4	6.0 %
Medio	Casado	8	11.9 %
	Conviviente	4	6.0 %
	Divorciado	0	0.0 %
	Soltero	19	28.4 %
Alto	Casado	14	20.9 %
	Conviviente	1	1.5 %
	Divorciado	0	0.0 %
	Soltero	3	4.5 %

El factor estado civil en esta investigación arrojó dos datos resaltantes, la población que posee una intención de rotación en un nivel medio se encuentran solteras, esto puede relacionarse con la predominancia de los colaboradores jóvenes que conforman la investigación. Por otro lado, la población que posee una intención de rotación alta son aquellos que se encuentran casados, este resultado no concuerda con las investigaciones las cuales mencionan que las personas casadas poseen una intención de rotación baja (Cainicela Y Pazos, 2016). Cabe resaltar que las diferencias porcentuales entre ambos apartados no son muy significativas. Por otro lado, las personas divorciadas poseen una intención de rotación baja y aquellas que son convivientes se encuentran entre un nivel bajo y medio con un porcentaje similar para ambos niveles.

La tabla 5, evidencia la intención de rotación según el grado de instrucción de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, en la cual se observa que el grado técnico es el que tiene mayor predominancia y está relacionado con un nivel medio de intención de rotación (Ver Tabla 5).

Tabla 5.

*Intención de rotación según grado de instrucción*

<b>Niveles</b>	<b>Grado de Instrucción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	Bachiller	5	7.5 %
	Doctorado	0	0.0 %
	Licenciatura	0	0.0 %
	Maestría	0	0.0 %
	Secundaria	5	7.5 %
	Técnico	8	11.9 %
Medio	Bachiller	6	9.0 %
	Doctorado	0	0.0 %
	Licenciatura	1	1.5 %
	Maestría	0	0.0 %
	Secundaria	4	6.0 %
	Técnico	20	29.9 %
Alto	Bachiller	1	1.5 %
	Doctorado	3	4.5 %
	Licenciatura	5	7.5 %
	Maestría	4	6.0 %
	Secundaria	3	4.5 %
	Técnico	2	3.0 %

El factor grado de instrucción arrojó que aquellos colaboradores con estudios técnicos poseen una intención de rotación de nivel medio, este resultado es esperable debido al rubro de la empresa, el cual necesita personal que posea un conocimiento específico para llevar a cabo tareas prácticas y operativas orientadas al sector de las telecomunicaciones. Seguidamente las personas que poseen un grado de instrucción de bachiller, evidencian un nivel medio de intención de rotación, esto debido a su percepción de buscar una mejor oferta laboral en donde pueda desarrollarse mejor (Zulkarnain y Pratiwi, 2013) a su vez estas personas en su mayoría se encuentran en el grupo etario joven, lo cual respalda su interés por crecer profesionalmente. Del mismo modo, se pudo observar que las personas que poseen un doctorado, maestría o

licenciatura, desarrollan una intención de rotación alta, esto puede relacionarse con el ámbito salarial, el cual es una recompensa palpable de sus conocimientos y aportaciones más especializadas a la organización (Thwala et al., 2012), las cuales de no ser cubiertas predispone a estas personas a buscar una entidad que valide sus conocimientos y reciban un salario mayor.

En la tabla 6, se puede observar la intención de rotación según puesto de trabajo, en el cual el personal operativo posee un nivel medio y el personal, administrativo, gerencial y de supervisión un nivel alto de intención de rotación (Ver Tabla 6).

Tabla 6.

*Intención de rotación según puesto de trabajo*

<b>Niveles</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	Administrativo	0	0.0 %
	Gerente zonal	0	0.0 %
	P. Operativo	18	26.9 %
	Supervisor	0	0.0 %
Medio	Administrativo	1	1.5 %
	Gerente zonal	0	0.0 %
	P. Operativo	30	44.8 %
	Supervisor	0	0.0 %
Alto	Administrativo	5	7.5 %
	Gerente zonal	2	2.8 %
	P. Operativo	6	9.0 %
	Supervisor	5	7.5 %

El factor de puesto de trabajo, evidencia la intención de rotación por parte del personal operativo en un nivel medio, este personal comprende más de 80% de la población encuestada, así mismo este puesto está conformado por el 100% de colaboradores masculinos. Por otro lado el área administrativa está conformada por el 100% de colaboradoras femeninas y evidencia una intención de rotación alta, estos hallazgos concuerdan con lo planteado en diversas investigaciones en las cuales se evidencia que áreas como atención al cliente, o del ámbito administrativo están conformadas por personal femenino y debido a este puesto de trabajo y su percepción de ser poco valoradas en la organización poseen una intención de rotación mayor a los demás colaboradores (Romero, 2020). Del mismo modo, otra investigación concuerda con el postulado anterior, haciendo énfasis que el personal que actúa como soporte como las áreas

administrativas poseen una media considerable de intención de rotación (Candia et al., 2017). Estos resultados son congruentes con los hallado en la población consultada. Cabe resaltar que los puestos de gerente zonal y supervisor poseen una intención de rotación alta, esto puede relacionarse con la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo el cual cubra sus expectativas salariales y les ofrezcan un crecimiento profesional mayor (Zulkarnain y Pratiwi, 2013). Podemos inferir que a mayor rango en el puesto de trabajo mayor será la intención de rotación sujeta al desarrollo profesional y la retribución salarial.

En la tabla 7, se puede observar la intención de rotación según tamaño de familia en relación al número de hijos, demostrando que los colaboradores poseen un nivel medio de intención de rotación al poseer máximo 1 hijo (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

*Intención de rotación según tamaño de familia*

Niveles	Rango de Hijos		%
	< 1	> 1	
Bajo	0	18	26.80%
Medio	20	11	46.20%
Alto	3	15	27%

El factor tamaño de familia, el cual está orientado al número de hijos demostró que las personas que poseen una intención de rotación media tienen máximo 1 hijo, por el contrario, aquellos colaboradores que tienen un número de hijos superior a 1 poseen una intención de rotación menor, esto se debe a la carga familiar o responsabilidad que experimentan estos colaboradores (Cervini et al, 2016), puesto que ante más cantidad de hijo o mayor carga familiar menor será la intención de rotación.

En la tabla 8 se puede observar la intención de rotación según la religión que profesa el colaborador, en el cual se pudo evidenciar que la religión católica posee un nivel alto de intención de rotación y aquellos que no profesan ninguna religión poseen un nivel medio (Ver Tabla 8).

Tabla 8.

*Intención de rotación según la religión que profesa*

<b>Niveles</b>	<b>Religión que profesa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	Adventista	1	1.5 %
	Católica	16	23.9 %
	Ninguna	1	1.5 %
Medio	Adventista	4	6.0 %
	Católica	16	23.9 %
	Ninguna	11	16.4 %
Alto	Adventista	0	0.0 %
	Católica	18	26.9 %
	Ninguna	0	0.0 %

El factor religión arrojó que aquellos colaboradores que profesan la religión católica poseen una intención de rotación superior a los demás esto es debido a la presencia del catolicismo en mayor medida en el Perú el cual es el más de 70% de la población peruana (Ipsos, 2018), cabe acotar que aquellos colaboradores que no profesan ninguna religión poseen un nivel de intención de rotación medio, las personas que no profesan una religión representan el 6% de la población (Ipsos,2018). Otra de las religiones que se evidenciaron en este estudio fue la adventista con un nivel medio de intención de rotación. Estos resultados nos brindan una perspectiva de la religión en el Perú y como este también se ve reflejado en aspectos como el trabajo debido a que es un factor sociodemográfico inmerso en nuestra sociedad. Este factor sociodemográfico por su parte nos puede brindar información con respecto al desempeño de los colaboradores en base a sus creencias.

## **Conclusiones**

La intención de rotación de los colaboradores se encuentra en un nivel medio.

Los factores sociodemográficos que se encuentran inmersos en la intención de rotación son la edad, el sexo, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo, tamaño de familia y religión, los cuales se encuentran en un nivel medio. Sin embargo se debe reconocer que los factores más representativos en el estudio realizado es el sexo y el puesto de trabajo, de este modo podemos inferir que los varones, los cuales pertenecen en mayor medida al personal operativo posee una intención de rotación media y por el contrario las colaboradoras que se desempeñan en el área administrativa poseen una intención de rotación alta, esos datos en comparación con los diversos factores sociodemográficos estudiados como la edad o el grado de instrucción, los cuales no evidencian frecuencias significativas. Por otro lado, el nuevo factor sociodemográfico estudiado como es la religión, evidenció la presencia de una frecuencia mayoritariamente católica esto debido a la presencia de esta religión en la comunidad peruana, el cual brinda un panorama de cómo se comporta un colaborador en relación a su religión.

## **Recomendaciones**

Se sugiere la indagación de otros factores sociodemográficos como es la prestación salarial, con el fin de poder incrementar los conocimientos y las razones que generan en un colaborador el deseo de la intención de rotación. Del mismo modo, en futuras investigaciones se sugiere la indagación en poblaciones que posean un personal equitativo en las diversas áreas de su organización, con el propósito de poder establecer parámetros representativos de la población estudiada. De igual manera, se sugiere seguir investigando la intención de rotación en relación a la religión y el número de hijos que puede tener un colaborador, debido a que uno puede brindar información de cómo realiza sus funciones en su puesto de trabajo debido a sus creencias y el segundo factor impactará en su decisión de tomar acción ante algún deseo de deserción laboral. Del mismo modo, se recomienda la implementación de planes de acción a la empresa enfocado en el incremento del clima laboral favorable, reforzar los incentivos por desempeño, con el propósito de motivar a sus colaboradores y minimizar o controlar los niveles de intención de rotación que están desarrollando sus empleados.

## Referencias

- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://www.pucp.edu.pe/profesor/pierre-alcocer-palacios/publicaciones/?anio=2010>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Benbibre, C. (Enero, 2013). *Definición de relaciones laborales*. *Definiciones ABC*. <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-laborales.php>
- Beltrán, J. (2019). Variables predictivas de la rotación laboral en la empresa. *Ciencias Administrativas. Teorías y Praxis*, 15(1), 64-79. <https://cienciasadmvasityp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/218/244>
- Cavazos, A. (2015). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Cainicela, F. & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de UP. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y)
- Candia, M., Castro, C. & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de UP. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali\\_Tesis\\_maestria\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cervini, R., Dari, N & Quiroz, S. (2016). Estructura familiar, tamaño de la familia y el rendimiento en matemática y lectura: análisis comparativo entre países de América Latina. *Scielo*, 38(151). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000100012](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100012)

Chruden, H & Sherman, A. (1980). *Personnel management: The utilization of human resources*. Cincinnati, Ohio: South-West Publishing.

Comisión Nacional para la protección de sujetos humanos de investigaciones biométricas y de comportamiento. (1979). *Informe de Belmont. Principios Éticos y directrices para la protección de sujetos de investigación*.  
<https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

De Souza, P. (2017). *Grado de instrucción educativa y la influencia en el ingreso económico familiar de los pobladores del AA. HH la perla, distrito de Yarinacocha, provincia de coronel portillo 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU.

<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3473/000002739T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Enderica, O., D'armas, M., Bermeo, R., López, M., Tinoco, E. & Carrion, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Revista Espacios*. 39(42), 4. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>

El Comercio. (18 de Junio de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Flint, D., Haley, L. & McNally. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552-572. <https://psycnet.apa.org/record/2013-29989-003>

García, X., Rodríguez, M., Whitembury, B. & Zaplana, M. (2022). *El impacto de los programas de bienestar social y clima laboral en la intención de rotación de Osiptel (Organismo Superior de Inversión Privada en Telecomunicaciones) y formulación de estrategias de mejora* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de UP.

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3603/Garcia%2c%20Ximena Trabajo%20de%20investigacion\\_MAestria\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3603/Garcia%2c%20Ximena%20Trabajo%20de%20investigacion_MAestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hoyos, J. (2006). *Estado civil y atributos de la personalidad*. [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria de la Costa]. Repositorio CUC.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/871/ESTADO%20CIVIL%20Y%20ATRIBUTOS%20DE%20LA%20PERSONALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ipsos. (2018). *El futuro de la iglesia*. <https://www.ipsos.com/es-pe/el-futuro-de-la-iglesia#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Ipsos%2C%20el%2075%25%20de,La%20tendencia%20es%20declinante>.

Info Capital Humano. (2018). *La importancia de fomentar los lazos de compañerismos en el trabajo*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-importancia-de-fomentar-los-lazos-de-companerismo-en-el-trabajo/>

Jara, P. (2022). ¿Qué tipos de salario y remuneración existen? *El blog Fundación Adecco*. <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-salario-y-remuneracion-existen/>

Jiménez, A. & Rosas, M. (2019.). *Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una empresa dedicada a la Administración de condominios,2019* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%C3%A9nez\\_B\\_A.pdf?sequence=11](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%C3%A9nez_B_A.pdf?sequence=11)

Maldonado, J. Monteza, H. & Rosales, D. (2018). *El engagement y la intención de rotación de los trabajadores en las notarías de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico]. Repositorio de UP.

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Maestria_2018.pdf)

Martínez, C.; Parco, Eunice. & Yali, A. (2018). *Factores sociodemográficos que condicionan la sobrecarga en el cuidador primario del paciente pediátrico con leucemia en un instituto especializado-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3969/Factores\\_MartinezFierro\\_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=10-Factores%20sociodemogr%C3%A1ficos,mortalidad%2C%20tama%C3%B1o%20de%20la%20familia](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3969/Factores_MartinezFierro_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=10-Factores%20sociodemogr%C3%A1ficos,mortalidad%2C%20tama%C3%B1o%20de%20la%20familia).

Ministerio de Ciencia e Innovación. (2011). *El género en la investigación*. *Yellow Window Management Consultants Engender Genderatwork..* [https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/manual\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_investigacion.pdf](https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/manual_de_genero_en_la_investigacion.pdf)

Mobley, W. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.

[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1117727](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1117727)

Li, A. & Bagger, J. (2012). Linking Procedural Justice to Turnover Intentions: A Longitudinal Study of the Mediating Effects of Perceived Job Characteristics. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(3), 624–645. <https://psycnet.apa.org/record/2012-07263-004>

Long, C. & Perumal, P. (2014). Examining the impact of human resource management practices on employee's turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 15(1), 111-126. <http://www.ijbs.unimas.my/repository/pdf/Vol15No1paper7.pdf>

López, R. (2022). *Satisfacción Laboral y su impacto en la intención de Rotación de los colaboradores del área de ventas en una empresa de acabados, Chiclayo 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5665/1/TM\\_LopezSalazarRicardo.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5665/1/TM_LopezSalazarRicardo.pdf)

Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*. 97, 7-25. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>

Organización Mundial del Trabajo (2018) *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Scielo*, 35 (1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

Real Academia Española. (2008). *Diccionario de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/>

Rivera, J. (2018) *Análisis de la rotación laboral en los jóvenes profesionales de la ciudad de Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio UNLP. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/90236/Documento\\_completo.pdf-PDFA2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/90236/Documento_completo.pdf-PDFA2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, R. (2020) Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Scielo* 7(2). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522020000200003#t9](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522020000200003#t9)

Sutton, R. (2011). *Buen Jefe, mal jefe como ser el mejor y aprender de los peores*. Conecta. <https://www.popularlibros.com/archivos/9788493869304.pdf>

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio UGR. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42600/25701289.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Testa, G. (1973). *Organización y Dirección del personal*. Bilbao: Ediciones Deusto.

<https://www.iberlibro.com/Personal-Biblioteca-Deusto-Direcci%C3%B3n-Organizaci%C3%B3n-Tomo/30242376353/bd>

Tett, R. & Meyer, J. (1993). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings* DOI: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.

Thwala, D., Ajagbe, M., Long, C., Bilau, A. & Enegbuma, W. (2012). Sudanese Small and Medium Sized Construction Firms: *An Empirical Survey of Job Turnover*. *Journal of Basic, Applied Social Research*, 2(8), 7414-7420

Torres, D. (2021) *¿Alta rotación de personal? Causas, consecuencias y soluciones*. Hubspot.

<https://blog.hubspot.es/sales/rotacionpersonal#:~:text=C%C3%B3mo%20afecta%20la%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20a%20una%20empresa&text=Despu%C3%A9s%20de%20todo%2C%20tiene%20un,la%20desmotivaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados>.

Torres, R. (2016). *Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7169/TORRES\\_PORTILLA\\_ROSMERY\\_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7169/TORRES_PORTILLA_ROSMERY_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Unión General de Trabajadores. (2010). *Condiciones de Trabajos*. <http://www.f2i2.net/web/publicaciones/condicionesdetrabajo/UGDT/trabajos.pdf>

Ying-Chang, Ch., Kuo, Ch., Wen, W., Hsia, H., & Ying, Ch. (2010). Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 6(1), 41-50. <https://docplayer.net/17109635-Structural-investigation-of-the-relationship-between-working-satisfaction-and-employee-turnover.html>

Yücel, I. (2012) *Examining The Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention; An Empirical Study*. *International Journal of Business and Management*, 7. 44-58. Recuperado: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>

Zapata, G. & Hernández, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Pensamiento y gestión*. 29, 56-86. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64619990004.pdf>

Zulkarnain, A. & Pratiwi, K. (2013). Analysis of Psychological Well-being and Turnover intentions of Hotel Employees: An Empirical Study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*. 3(3), 662-671.  
[https://www.researchgate.net/publication/237841389\\_Analysis\\_of\\_Psychological\\_Well-being\\_and\\_Turnover\\_intentions\\_of\\_Hotel\\_Employees\\_An\\_Empirical\\_Study/link/00b4951bd4c4cf5bdcd000000/download](https://www.researchgate.net/publication/237841389_Analysis_of_Psychological_Well-being_and_Turnover_intentions_of_Hotel_Employees_An_Empirical_Study/link/00b4951bd4c4cf5bdcd000000/download)

## Anexos

### Anexo A

#### Escala de Intención de Rotación

Este cuestionario es anónimo. Por favor, lea cuidadosamente y marque su respuesta utilizando la siguiente escala de valoración.

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

<b>Pensarías en renunciar a una empresa sí...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Mi jefe no me escucha, no me deja opinar y no acepta mis ideas.					
2. Mi jefe no me comprende (errores, problemas personales, etc.).					
3. Mi jefe no es amable conmigo.					
4. Mi jefe no está preparado para el puesto.					
5. Mi jefe no valora mi trabajo y no reconoce mi buen desempeño.					
6. Si mi jefe no se interesa por mi desarrollo profesional y por mi vida personal.					
7. La empresa no valora mi trabajo.					
8. Mi trabajo no es importante para la empresa.					
9. La empresa no se preocupa por lo colaboradores.					
10. No todos recibimos un trato igualitario.					
11. No me dan las herramientas necesarias para hacer mi trabajo.					
12. No me capacitan para mejorar o perfeccionar mi trabajo.					
13. No me pagan Puntualmente.					
14. No tengo quien cuide a mis hijos.					
15. Mis funciones o mi puesto no están bien definidas.					
16. No me siento preparado(a) para el puesto.					
17. Mi trabajo es rutinario y /o no tengo nada más que aprender.					
18. No me siento a gusto haciendo mi trabajo.					
19. No hay integración y apoyo entre mis compañeros de trabajo.					
20. El trabajo de realizo afecta mi salud.					

21. Las herramientas que utilizo ponen en riesgo mi salud.					
22. Las herramientas asignadas no me permiten hacer un buen trabajo.					
23. La infraestructura de la empresa no es segura.					
24. Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que me ofrece la empresa son de baja calidad.					
25. La empresa no cumple con los beneficios de ley (planillas, horas extras, etc.).					
26. La empresa no ha cumplido con lo que me ha prometido.					
27. No se respeta mi horario de trabajo.					
28. Mi contrato no me da estabilidad.					
29. Mi jefe critica constantemente mi trabajo.					
30. Mis compañeros me tratan mal y/o me ignoran.					
31. Mi jefe me maltrata (golpes, insultos, humillación, gritos, etc.).					
32. Soy maltratado por los clientes que están insatisfechos con la empresa.					
33. Una enfermedad me afecta a mi o a un familiar (hijos, esposo(a), padres).					
34. No tengo la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa.					
35. Otra empresa me ofrece crecimiento profesional.					
36. Mi jefe se siente superior o mejor que yo.					
37. Mi jefe tiene preferencias por alguno(os) de mis compañeros					
38. Mis compañeros no hacen bien su trabajo.					
39. Tengo que hacer el trabajo de otros.					
40. Tengo mucho trabajo (carga laboral).					
41. La empresa está ubicada lejos de mi domicilio.					
42. Las normas son muy estrictas o rígidas.					
43. Merezco un mejor sueldo por lo que hago.					
44. Quiero un aumento de sueldo.					
45. Otra empresa me paga más haciendo el mismo trabajo.					
46. Quiero aprender nuevos conocimientos.					
47. Quiero emprender un negocio.					

**Anexo B****Ficha de datos Sociodemográficos**

Esta primera parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales. El propósito de esta sección es de poder agrupar sus respuestas con las de los otros miembros de la población. Este cuestionario es anónimo y no pretende identificarlo. Por favor no dejar ningún casillero en blanco, puede marcar con un (X) o (+).

- 1) Sexo: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_
- 2) Edad: \_\_\_\_\_
- 3) Estado Civil
  - a. Soltero
  - b. Casado
  - c. Divorciado / separado
  - d. Conviviente
- 4) Número de hijos: \_\_\_\_\_
- 5) Grado de instrucción:
  - a. Técnico
  - b. Bachiller
  - c. Licenciatura
  - d. Doctorado
  - e. Maestría
  - f. Secundaria
  - g. Otro
- 6) Religión que profesa: \_\_\_\_\_
- 7) Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

## Anexo C



### Ficha informativa para participar en un Estudio de Investigación

---

#### **Datos informativos:**

Instituciones: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadora: María Fernanda Pozada Calderón

Título: Intención de rotación y factores sociodemográficos en colaboradores de una empresa de Chiclayo, 2023.

---

#### **Propósito del Estudio:**

Señor/Señora/Señorita, se le invita a participar del estudio de investigación de pregrado titulado “Intención de rotación y factores sociodemográficos en colaboradores de una empresa de Chiclayo, 2023”, el cual tiene como objetivo: determinar la intención de rotación según factores sociodemográficos en una empresa. La intención de rotación es el deseo que tiene el empleado en renunciar a su centro de labores, la cual puede generar cambios negativos en el desempeño de las funciones del colaborador. Este estudio, permitirá brindar información novedosa y relevante para el crecimiento del estudio del comportamiento organizacional, así como, modificar, mejorar e implementar medidas que eviten la presencia de dicha variable en los colaboradores, permitiendo la reducción de costos y tiempo, y finalmente, el aprovechamiento máximo del talento humano.

**Procedimientos:** Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 15- 20 minutos.

**Beneficios:** No habrá beneficio directamente para usted.

**Costos e incentivos** Usted no pagará nada por participar en el estudio, del mismo modo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

**Riesgos:** No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted brinde es absolutamente anónima para otras personas, solo los investigadores serán quienes manejarán la información obtenida.

**Uso futuro de la información obtenida:** Los investigadores conservarán la información de su cuestionario guardado en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

**Derechos del participante:** Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

Si tiene alguna duda adicional, puede consultar con la investigadora María Fernanda Pozada Calderón, al teléfono/celular 961277673. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe).

Cordialmente,

Investigador: María Fernanda Pozada Calderón

## Anexo D



## Anexo E

### *Baremos Escala de Intención de Rotación*

<b>Nivel</b>	<b>Falta de apoyo organizacional</b>	<b>Condiciones laborales que afectan mi bienestar</b>	<b>Jefe injusto y organización demandante</b>	<b>Mejor remuneración y crecimiento personal</b>	<b>Intención de rotación</b>
Bajo	37- 49	16 - 34	19 - 7	5 - 17	83 – 109
Moderado	50 – 74	38 - 47	30 – 20	18 – 24	110 – 180
Alto	75 - 92	48 - 76	27 – 31	29 - 25	181 – 211

## Anexo F

### Validación del Instrumento

**Tabla 1.**

Validación de la escala de intención de rotación.

Indice	Valor
Número de ítems	47
Coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0.964

Factor 1: Falta de apoyo organizacional (jefe, compañeros, reconocimientos e insumos)

Indice	Valor
Número de ítems	19
Coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0.95

Factor 2: Condiciones laborales que afectan mi bienestar (físico, mental, laboral) y búsqueda de crecimiento profesional.

Indice	Valor
Número de ítems	16
Coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0.912

Factor 3: Jefe injusto y organización demandante (tiempo, rigidez y carga laboral).

Indice	Valor
Número de ítems	7
Coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0.865

Factor 4: Mejor remuneración y crecimiento personal.

Indice	Valor
Número de ítems	5
Coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0.914

**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 378-2023-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 23 de octubre de 2023**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2023-12579 en virtud de la aprobación con fecha 16 de octubre de 2023 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante POZADA CALDERON MARIA FERNANDA, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Jessica Katherine Tacanga Montes.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **INTENCIÓN DE ROTACIÓN Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CHICLAYO, 2023**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.


En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Mtro. Jorge Luis Limo Liza**  
**Secretario Académico (e)**  
**Facultad de Medicina**



**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
**Decano (e)**  
**Facultad de Medicina**