

UNIVERSIDAD ESAN



“La Relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú”

Trabajo de Investigación presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas

por:

Luzmery Paula Catacora Razo -----

Manuel Martin Olivos Cadillo -----

Mauricio Alejandro Pinillos Jeri -----

Carlos Alberto Zegarra Campos -----

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas
MAODP/21-1

Lima, 20 de Septiembre de 2023

Trabajo de Investigación - Grupo N° 4 - MAODP 2021-1 (Versión Final)

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de
Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

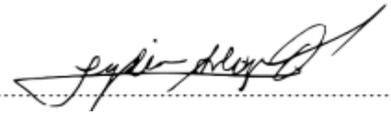
Excluir bibliografía

Activo

Este trabajo de investigación:

“La Relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú”

Ha sido aprobada.



Lydia Arbaiza Fermini (Jurado)



Oswaldo Morales Tristán (Jurado)



08/10/2023

Ofelia Brown Gutierrez (Asesor)

Universidad ESAN

2023

DEDICATORIA

A Dios por permitirme cada oportunidad en la vida, a mis amados padres Julián y Luzmila por creer en mí y siempre alentarme, a Bertha, Manuel, Cecilia y Roger por acompañarme en cada aventura, Mi amor es incondicional para ustedes.

A Juan Esteban, por su compañía y apoyo constante.

Luzmery Paula Catacora Razo

Dedico este trabajo a mis padres Martin y Miryam, quienes han sido el principal soporte en toda búsqueda de realización personal y profesional en mi vida. A Dunphy Ramón, por acompañarnos en casa. A mi prima Melissa Díaz, por sacarme del deuce de inversión en el que me encontraba cuando decidía mi matrícula. A Eduardo Mock, por las oportunidades que se me abrieron en DHL gracias a su confianza. A Fabiola Linares, por haber encontrado en mí ese potencial para desarrollar a las personas. A todo el equipo humano de RRHH en DHL, por todo lo aprendido de ustedes. A mis compañeros de tesis, Luzmery, Mauricio y Carlos, gracias por su empatía en tiempos difíciles y su confianza. A los profesores de ESAN por todo lo impartido en experiencia y en formación. A Rosemary, Diego, Randi, Axel, Raúl, Kevin, Milagros, gracias, amigos. Y a Fraimer, por los logros que celebramos y todos los que vendrán.

Manuel Martin Olivos Cadillo

Dedico este trabajo a mis padres Consuelo y Javier quienes han sido mi inspiración y apoyo a lo largo de este arduo viaje académico. A mi enamorada Grezzia, por su amor incondicional, paciencia y sacrificio. A mi mejor amigo Jorge, por su apoyo constante. A mi familia y amigos por su ánimo y por entender mis ausencias. A mi grupo de tesis por siempre luchar por el objetivo y mantenernos unidos ante las adversidades. A mis profesores y mentores, por su guía experta y sabios consejos. A todos aquellos que de una u otra manera han contribuido a mi formación, este logro es también suyo.

Gracias por ser parte de este capítulo importante de mi vida.

Mauricio Alejandro Pinillos Jeri

Dedico este trabajo a mis hijos; Benjamín, Santiago y Carlos quienes son mi mayor regalo y fuente de motivación, queridos hijos gracias por entender que durante el desarrollo de mi tesis fue necesario sacrificar situaciones y momentos a sus lados para poder completar exitosamente este trabajo académico. Agradezco cada una de sus sonrisas y muestras de cariño. Todos los esfuerzos valen la pena

Porque están conmigo.

Carlos Alberto Zegarra Campos

AGRADECIMIENTO

A nuestra Asesora Ofelia Brown, que con gran sabiduría y diligencia nos ha sabido guiar y acompañar en este camino de la Tesis.

Grupo 4

A los trabajadores quienes aplicaron gentilmente la encuesta para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Luzmery Paula Catacora Razo

Magíster en Organización y Dirección de Personas y Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (con felicitación Pública), **Quinto Superior**, con 12 años de Experiencia en el Área de **Recursos Humanos** de empresas Mineras, Construcción e Hidrocarburos en el Gas de Camisea, Lote 56 y 88, Desarrollando procesos de Administración de Personal, Manejo de Clima Laboral, Desarrollo Organizacional, Gestión de desempeño, Compensaciones, legislación Laboral. Honesta, orientada al logro de objetivos, capacidad organizativa que me permite dar soluciones inmediatas, habilidad para trabajar en Equipo, amigable y de buen trato.

FORMACIÓN

2021 - 2023 Universidad ESAN

Maestría en Dirección y Organización de Personas.

2001 - 2005 Universidad Nacional San Agustín de Arequipa

Licenciada en Relaciones Industriales

EXPERIENCIA

Dic. 2016 a la fecha	SEPCON PERÚ S.A: Empresa internacional que opera en los mercados de Perú, Bolivia y Argentina, especializada en proyectos EPC enfocados en las industrias de Gas y Petróleo, Minería.
	Jefe de Recursos Humanos: Responsable de todos los procesos de RR.HH, población de 1000 trabajadores. Coordinar con las Jefaturas del Proyecto, e informar gestiones de Recursos Humanos. Realizar Reportes Diarios para Control de Proyectos y Permanencia para el Cliente. Realizar los Requerimientos y Seguimiento a Contratación de Personal Nuevo. Programación de Descansos, rotación de personal Sistemas atípicos. Gestión de Cupos Aéreos para Personal Extranjero y Foráneo. Control de Contratos, Asistencia, Horas extras, Movimientos, Emisión de Comunicaciones Internas, Reporte de Cesados, Tareo de Régimen Civil y Régimen Común. Coordinaciones y Dirección de Personal Local y relaciones Comunitarias
Agost. 2010- Abril. 2016	SEPCON PERÚ S.A: Empresa internacional que opera en los mercados de Perú, Bolivia y Argentina, especializada en proyectos EPC enfocados en las industrias de Gas y Petróleo, Minería.

SEMINARIOS

Diplomado en Recursos Humanos
Universidad Ricardo Palma

2012

Pasantía en Recursos Humanos
Universidad San Martín de Porres

2006

Manuel Martín Olivos Cadillo

Magíster en Organización y Dirección de Personas y Bachiller en Negocios Internacionales en la Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Con experiencia en recursos humanos y training. Cuento con 8 años de sólida carrera en las subáreas de recursos humanos, entrenamiento, procesos de selección, evaluaciones de desempeño, planes de acción para mejora, entrenamiento, entre otros. Orientado principalmente en desarrollo del talento humano, liderando diversas convocatorias internas para el crecimiento del personal. Asimismo, tengo a mi cargo el clima laboral de la empresa en Perú, así como ser responsable de clima para la subregión de Sudamérica de habla hispana. Poseo experiencia en el rubro de servicio al cliente y logística.

FORMACIÓN

2021 - 2023 Universidad ESAN

Maestría en Dirección y Organización de Personas.

2016 - 2020 Universidad UPC

Bachiller en Negocios Internacionales

EXPERIENCIA

Enero. 2020 a la fecha	DHL GLOBAL FORWARDING PERÚ:
	Talent Acquisition and Management Specialist : Responsable de la elaboración y actualización de los Job Descriptions. Responsable del reclutamiento, selección e inducción de Personal. Elaboración y verificación de referencias laborales. Coordinación con Seguridad y proveedores para los procedimientos de ingreso del personal. Aplicar y monitorear la evaluación corporativa de Clima Laboral. Elaboración e implementación del Plan de Capacitación anual de la empresa. Monitorear y coordinar las capacitaciones externas. Coordinación de las capacitaciones internas. Coordinación con proveedores de capacitación. Evaluación y reportes de capacitación. Responsable de coordinar y supervisar la ejecución de la Evaluación de Desempeño. Administración del portal My Talent World. Diseño y ejecución de programas de desarrollo en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos. Gestión de la comunicación interna.
Febr. 2012- Dic. 2019	DHL EXPRESS PERÚ S.A.C. Customer Service – Training – RRHH: Entrevista en idioma inglés a postulantes a diversas posiciones en la empresa, desde personal sin reporte directo hasta supervisores. Estas se realizaban vía oral y escrita. Participación como moderador en role plays de postulantes. Preparación de exámenes preguntas filtro para la empresa. Encargado de enseñar el curso de idioma inglés de básico a Intermedio a trabajadores de la empresa que recién se inician en el aprendizaje del idioma.

SEMINARIOS

DHL - Certified Forwarding Manager –

Bogotá, Colombia 2022

DHL - Supervisory Academia –

Buenos Aires, Argentina

Mauricio Alejandro Pinillos Jerí

Magíster en Organización y Dirección de Personas y Administrador de Empresas con un Master en Recursos Humanos con más de 10 años de experiencia en los subsistemas de administración de personal, compensaciones, remuneraciones y relaciones laborales. Orientado en ser socio estratégico de la organización dentro del área de gestión humana, en lograr un adecuado clima laboral, desarrollar e implementar soluciones que logren resultados eficientes. La experiencia que poseo en los distintos rubros comerciales (consumo masivo, construcción, retail, servicios, textil y automotriz) me brindan una gran adaptabilidad y diferentes puntos de vista para brindar soluciones óptimas al área de Recursos Humanos.

FORMACIÓN

2021 - 2023 Universidad ESAN

Maestría en Dirección y Organización de Personas.

2006 - 2012 Universidad de Lima

Bachiller en Administración de Empresas

EXPERIENCIA

Marzo. 2018 a la fecha	Automotores Gildemeister Perú S.A. Venta y reparación de vehículos automotores. Representante único de Hyundai en el Perú, siendo uno de los grupos automotrices más importantes del Perú, con presencia en Chile, Costa Rica y Uruguay.
	Analista de Administración de Personal: Gestión de nómina. Gestión de contratos y vacaciones. Cálculo y análisis de comisiones de la fuerza de ventas (Hyundai, Semi Nuevos, Motor Mundo). Presentar y actualizar T-Registro, AFP Net y PDT. Gestión de validadores de nómina Diseño y gestión de indicadores de RRHH. Control del Head Count. Control de llaves financieras y cuentas contables. Atender las consultas de colaboradores y entidades como SUNAFIL, MINTRA, entre otros
Sep. 2016 - Marzo 2018	ARIS INDUSTRIAL : Asistente de Recursos Humanos Gestión de nómina. Gestión de contratos y vacaciones. Presentar y actualizar T-Registro, AFP Net y PDT. Gestión de indicadores del área. Atender las consultas de colaboradores y entidades como SUNAFIL, MINTRA, entre otros. Atención al sindicato.

SEMINARIOS

TEC de Monterrey	2020 - 2021
Diplomado de Administración Estratégica de RRHH	
ISIL: Curso de Especialización, Gestión y Evaluación del Desempeño	2019
U. Científica del Sur: Derecho Laboral	2018
CEPD: Diplomado de Legislación y Relaciones Laborales	2017

Carlos Alberto Zegarra Campos

Magíster en Organización y Dirección de Personas y Contador Público con un Master en Recursos Humanos con más de 10 años de experiencia en los procesos Hard y Soft del área, liderando equipos para el logro de objetivos organizacionales. Poseo experiencia en el sector industrial y de servicios en empresas que han requerido de transformaciones organizacionales.

FORMACIÓN

2021 - 2023 Universidad ESAN

Maestría en Dirección y Organización de Personas.

2006 - 2012 Universidad de Lima

Contador Público

EXPERIENCIA

Febrero 2019	Autopista del Norte
Marzo 2023	Empresa concesionaria encargada de la construcción, mantenimiento y explotación de la Red Vial N°4: Pativilca – Trujillo, obra licitada por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones como parte del plan de concesiones de obras públicas.
	Líder de Recursos Humanos Cumplir y ejecutar los planes estratégicos elaborados por la gerencia de recursos humanos, así como encargarse de la gestión de personal. Elaboración de las políticas y procedimientos del área. Monitorear y analizar los indicadores del área para una adecuada toma de Decisiones. Desarrollar e implementar nuevos proyectos del área. Gestionar y ejecutar los procesos de desvinculación del personal Velar por el cumplimiento de las políticas de recursos humanos, normas laborales, y reglamentos del personal. Manejo de las relaciones con el sindicato, así como asegurar el cumplimiento del convenio colectivo. Gestionar y ejecutar los procesos de desvinculación del personal. Asegurar la ejecución del plan de bienestar social.
Oct. 2015 - Dic. 2018	CFG - COPEINCA SAC - Generalista de Recursos Humanos Asegurar el cumplimiento de las políticas de la compañía relacionadas al área de gestión humana. Gestionar los procesos administrativos de recursos humanos. Supervisar y ejecutar los procesos de gestión de recursos humanos: Administración de personal, selección de personal, inducción, evaluación de desempeño, clima laboral, capacitación, y remuneraciones.

SEMINARIOS

Universidad del Pacifico	2022
Negociaciones Efectivas y Manejo de Conflictos	
UPC: HR Analytics	2021
UPC: Gestión de Remuneraciones y Compensaciones	2017
UNI. Del Pacifico Especialización en Recursos Humanos	2017
UNMSM: Especialización Legislación Laboral y Planillas	2015

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Preguntas de investigación	3
1.2 Objetivos de la Tesis	4
1.3 Justificación.....	4
1.4 Alcances y limitaciones.....	7
CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL.....	8
CAPITULO III. MARCO TEORICO	11
3.1 Satisfacción Laboral	11
3.2 Intención de Rotación.....	12
3.3 Satisfacción laboral e intención de rotación.....	18
3.4 Dimensiones de la satisfacción laboral e intención de rotación	22
Dimensión 1: Compensación y prestaciones sociales	22
Dimensión 2: Entorno de trabajo	23
Dimensión 3: Oportunidades de carrera y promoción	24
Dimensión 4: Estilo de liderazgo.....	24
Dimensión 5: Comunicación y claridad en el trabajo.....	25
Dimensión 6: Conciliación de la vida laboral y familiar	25
Dimensión 7: Formación y desarrollo	26
Dimensión 8: Trabajo en equipo y seguridad laboral.....	27
CAPITULO IV. MODELO DE INVESTIGACIÓN	28
4.1 Modelo de Investigación	28
4.2 Hipótesis.....	30
CAPITULO V. DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	31
5.1 Diseño de investigación	31
5.2 Población y muestra	32
5.3 Medición de las variables	33
5.4 Procedimiento.....	35
CAPITULO VI: RESULTADOS.....	36
CAPITULO VI: DISCUSIÓN	69
6.1. Discusión	69
6.2. Conclusión.....	73

6.3. Recomendación	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77
Anexo.....	83
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	84
Anexo 2: Consulta a experta	86
Anexo 3: Instrumento	87
Anexo 4: Encuesta en Google Forms.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción	36
Tabla 2 : Estadísticas de fiabilidad de la variable Intención de rotación	36
Tabla 3 : Valor Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 4: Análisis factorial confirmatorio	37
Tabla 5 Género.....	38
Tabla 6 Edad	40
Tabla 7 Tiempo	41
Tabla 8 Categoría Laboral.....	42
Tabla 9 Nivel de Educación	43
Tabla 10 Estado Civil.....	45
Tabla 11 Niveles de intención de rotación.....	46
Tabla 12 Niveles de Satisfacción laboral	47
Tabla 13 Niveles de la dimensión de Compensación social y prestaciones de la satisfacción laboral	48
Tabla 14 Niveles de la dimensión de Entorno de trabajo de la satisfacción laboral	49
Tabla 15 Niveles de la dimensión de Oportunidades de carrera y promoción de la satisfacción laboral.....	50
Tabla 16 Niveles de la dimensión de Estilo de liderazgo de la satisfacción laboral	51
Tabla 17 Niveles de la dimensión de Comunicación y claridad en el trabajo de la satisfacción laboral	52
Tabla 18 Niveles de la dimensión de Conciliación de la vida laboral y familiar de la satisfacción laboral.....	53
Tabla 19 Niveles de la dimensión de Formación y desarrollo de la satisfacción laboral.....	54
Tabla 20 Niveles de la dimensión de Trabajo en equipo y seguridad de la satisfacción laboral	55
Tabla 21 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	56
Tabla 22 Correlación de Satisfacción laboral e intención de rotación	60
Tabla 23 Correlación de Satisfacción laboral e intención de rotación	60
Tabla 24 Correlación de Compensación social y prestaciones e intención de rotación	61
Tabla 25 Correlación de Entorno de trabajo y prestaciones e intención de rotación	62
Tabla 26 Oportunidades de carrera y promoción respecto de la intención de rotación	63
Tabla 27 Correlación de Estilo de liderazgo e intención de rotación.....	64
Tabla 28 Correlación de Comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación.....	65
Tabla 29 Correlación de Conciliación de la vida laboral y familiar e intención de rotación .	65
Tabla 30 Correlación de Formación y desarrollo e intención de rotación	66
Tabla 31 Correlación de Trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación	67
Tabla 32 Resumen de las correlaciones	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género	39
Figura 2 Género según la posición que ocupa	39
Figura 3 Edad	40
Figura 4 Tiempo.....	41
Figura 5 Tiempo de permanencia según posición laboral	42
Figura 6 Categoría Laboral	43
Figura 7 Nivel de Educación	44
Figura 8 Nivel educativo según categoría laboral.....	44
Figura 9 Estado Civil	45
Figura 10 Estado civil según categoría laboral	46
Figura 11 Niveles de intención de rotación	47
Figura 12 Niveles de Satisfacción laboral	48
Figura 13 Niveles de Compensación social y prestaciones	49
Figura 14 Niveles de Entorno de trabajo	50
Figura 15 Niveles de Oportunidades de carrera y promoción	51
Figura 16 Niveles de Estilo de liderazgo	52
Figura 17 Niveles de Comunicación y claridad en el trabajo	53
Figura 18 Niveles de Conciliación de la vida laboral y familiar	54
Figura 19 Niveles de Formación y desarrollo.....	55
Figura 20 Niveles de Trabajo en equipo y seguridad	56
Figura 21 Histograma de intención de rotación.....	57
Figura 22 Normalidad de tendencia de la variable satisfacción laboral	58
Figura 23 Normalidad de tendencia de la variable intención de rotación.....	58
Figura 24 Normalidad Q-Q variable de satisfacción laboral	59
Figura 25 Histograma de satisfacción laboral.....	59

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo de investigación titulada “La Relación de la Satisfacción Laboral en la Intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú” cuyo objetivo fue: Determinar cuál es la relación de la Satisfacción Laboral, en la Intención de Rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, Tipo, Aplicada. Nivel, Descriptiva y correlacional. Diseño No experimental. Método; Hipotético-Deductivo. Muestra 218 trabajadores. Se expone que la prueba piloto que ha sido empleada, está compuesta por 30 unidades de estudio y, los resultados se analizan a partir de los 188 elementos recopilados. El estudio empleó la técnica denominada encuesta, y, utilizó como instrumentos dos cuestionarios, compuestos por 67 ítems entre ambas variables en la escala de Likert. los resultados estadísticos de la parte inferencial del coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojaron un valor negativo y reducido el cual fue de -0.401 y la significancia bilateral fue de 0,027 (para que exista significancia los parámetros tiene que ser entre ,000 a ,005) ante estas evidencias se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La satisfacción laboral SI tiene relación en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú. La correlación negativa que ha sido encontrada en los resultados, permite establecer que, en contextos distintos, con una situación dificultosa: la satisfacción laboral se relaciona negativamente con la intención de rotación.

Tras los resultados que han sido identificados en este estudio, se muestra cómo se contrastan con otras investigaciones, tomando en consideración los estudios que han sido analizados como parte del desarrollo de este. En estos, se logran identificar el contraste, debido a las diferentes características, circunstancias en que los colaboradores desempeñan sus actividades.

Se tiene un estudio correlacional compuesto por siete capítulos. El primer capítulo está compuesto por introducción, en este se detalla la realidad problemática, y cómo se analizan las preguntas, objetivos e hipótesis, además de los tipos de justificación y alcance que cubre el estudio, como también, las limitaciones. El segundo capítulo aborda el marco contextual; en este se aborda las características y cómo el fenómeno se desarrolla en la ubicación en que se ha analizado. El tercer capítulo aborda el marco teórico, tomando en consideración cada una de las variables estudiadas, las

cuales son la satisfacción laboral e intención de rotación. En este capítulo se presentan los estudios que relacionan las dos variables, como también, los estudios que estructuran a las dimensiones. El cuarto capítulo contiene el modelo y las hipótesis de la investigación, el cual, describe las relaciones que se presuponen existirán entre las variables, como también, respecto de la dimensión de la variable satisfacción con respecto de la intención de rotación. El capítulo 5 presenta el diseño, la población y la muestra que se utilizará en el presente estudio, como también, expone las variables a analizar, la recopilación de los datos y la ética investigativa. En el sexto capítulo se exponen los resultados, los cuales se diferencian por ser descriptivos y cuantitativos. Finalmente, el séptimo capítulo expone la discusión de los resultados que se han encontrado en el presente estudio, junto con las conclusiones y recomendaciones que se logran identificar respecto del fenómeno analizado.

Palabra clave: Satisfacción Laboral, Intención de Rotación.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en abordar aspectos asociados con las variables satisfacción laboral e intención de rotación, en el contexto de una empresa de ingeniería en la selva del Perú. La satisfacción laboral y la intención de rotación de empleados, según Mora et al. (2022), son temas de suma importancia en el ámbito empresarial, ya que influyen directamente en el rendimiento, la productividad y el éxito general de una organización. Más aún, en entornos de trabajo desafiantes, como una empresa de ingeniería ubicada en una zona remota de la selva del Perú, estos factores adquieren una relevancia aún mayor debido a los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores en este entorno.

Las empresas de ingeniería, que operan en esta región a menudo se enfrentan a una serie de dificultades, como el acceso limitado a infraestructuras, servicios básicos y recursos humanos calificados. Estas condiciones pueden generar un entorno de trabajo complejo, lo que tiene implicaciones directas en la satisfacción laboral y, a su vez, en la intención de rotación de los trabajadores.

Ariani (2023) señala que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que un individuo tiene hacia su trabajo y la satisfacción que experimenta en relación con su rol, sus condiciones laborales y la organización en la que trabaja. Por lo tanto, se infiere que, en el contexto de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú, es fundamental comprender cómo la satisfacción laboral de los trabajadores afecta su intención de rotación.

En el sector de la ingeniería, la gestión de talentos y la rotación de personal son aspectos clave para lograr una satisfacción laboral adecuada. En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo explorar el tema de la satisfacción laboral en empresas de ingeniería, con el fin de identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados y su relación en la intención de rotación.

A nivel internacional, la satisfacción laboral es un tema de gran interés para las organizaciones. Según el informe del Foro Económico Mundial (2018), la satisfacción laboral es un factor clave para atraer y retener talentos. El informe destaca que la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con el compromiso de los empleados, la productividad y el desempeño organizacional. Además, en este documento se señala que la satisfacción laboral está influenciada por una serie de factores, como el equilibrio

entre la vida laboral y personal, la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento y desarrollo.

En América Latina y el Caribe, la satisfacción laboral es un tema de gran importancia para las organizaciones. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (Banco Interamericano del Desarrollo, 2013), la satisfacción laboral es un predictor clave de la rotación de personal en la región. El estudio encontró que los empleados que están insatisfechos con su trabajo son más propensos a abandonar sus organizaciones, lo que puede generar costos adicionales y reducir la productividad. El estudio también destaca que la satisfacción laboral está influenciada por una serie de factores, como la remuneración, los beneficios y las oportunidades de crecimiento y desarrollo.

En el Perú, la satisfacción laboral es un tema crítico para las empresas de ingeniería. Según un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con la retención de empleados y el desempeño organizacional. El informe destaca que la satisfacción laboral se ve afectado por características propias de la organización, generando en los trabajadores intenciones de mantenerse o retirarse del desarrollo de sus labores. Estos postulados, dejan notar la importancia y los beneficios del equilibrio entre la vida laboral y personal, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo.

En síntesis, a partir del desarrollo que exponen Vargas et al. (2022), se comprende la necesidad de entender la disposición de un empleado a dejar su trabajo actual en busca de oportunidades laborales en otra organización. Por ello, en un entorno desafiante como la selva del Perú, donde las condiciones pueden ser difíciles y los recursos limitados, es común que los trabajadores experimenten frustraciones y dificultades adicionales. Estas circunstancias pueden generar una mayor inclinación a buscar nuevas oportunidades en lugares más accesibles o con mejores condiciones laborales.

Además, la relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en la selva del Perú, es un tema relevante y de interés tanto para quien realiza esta investigación como para los líderes y gerentes de la organización objeto de estudio. Analizar cómo la satisfacción laboral influye en la intención de rotación de empleados, puede permitir a la empresa implementar estrategias y políticas que promuevan un entorno de trabajo positivo y satisfactorio, con

el fin de reducir la rotación de personal y garantizar la estabilidad y el crecimiento sostenible de la organización.

La satisfacción laboral tiene importancia en el contexto de las coyunturas empresariales debido a su demostrada correlación positiva con la retención de empleados y la productividad general de la organización. El nivel de satisfacción laboral de los profesionales altamente calificados y especializados en las empresas de ingeniería repercute significativamente en su capacidad de retención. No obstante, la introducción de estrategias encaminadas a aumentar la satisfacción laboral de los empleados podría tener un impacto negativo en los costos del personal, en particular si estas intervenciones son insuficientes o mal aplicadas.

Finalmente, varios factores pueden influir en la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa de ingeniería en la selva del Perú. A través de esta investigación, se espera obtener un conocimiento más profundo sobre la relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los trabajadores de este tipo de empresas en este sector. Este estudio puede servir como base para el diseño e implementación de estrategias efectivas de gestión de recursos humanos que disminuyan la intención de rotación en este entorno desafiante. Además, gracias a los resultados de esta investigación se busca contribuir al cuerpo existente de conocimientos sobre la gestión del talento en contextos geográficamente remotos y proporcionar ideas prácticas para otras organizaciones que enfrentan desafíos similares.

1.1 Preguntas de investigación

1.1.1 Pregunta general

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

1.1.2 Preguntas Específicas:

- ¿Cuál es la relación de la dimensión “compensación y prestaciones sociales” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión “entorno de trabajo” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión “las oportunidades de carrera y promoción” con la satisfacción laboral en la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión del “estilo de liderazgo” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de la “comunicación y claridad en el trabajo” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de la “conciliación de la vida laboral y familiar” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión de la “formación y desarrollo” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

- ¿Cuál es la relación de la dimensión del “trabajo en equipo y seguridad laboral” de la satisfacción laboral con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú?

1.2 Objetivos de la Tesis

1.2.1 Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

1.2.2 Objetivo Específico

Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

1.3 Justificación

Justificación Teórica

El objetivo principal de esta investigación, desde el aspecto teórico, es desarrollar un marco epistemológico que integre los fundamentos conceptuales y

teóricos de las variables objeto de estudio. Según Méndez (2020), la relevancia de esta arista, se refiere a la importancia de investigar un problema en aras del avance de una teoría científica, respaldada por expertos que han abordado el tema. En resumen, esta etapa es crucial para situar el problema en su contexto, identificar las variables involucradas, examinar teorías existentes relacionadas y establecer las suposiciones o hipótesis investigativas.

La satisfacción laboral es un tema ampliamente estudiado en la literatura de recursos humanos y gestión de talentos. Según diversos autores, la satisfacción laboral está relacionada con una serie de factores, como el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros. En este sentido, el presente estudio se basa en la teoría de la satisfacción laboral, la cual sostiene que la satisfacción en el trabajo es un factor clave para el bienestar de los empleados y el éxito de la organización. El estudio busca profundizar en la comprensión de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados en empresas de ingeniería cuyas condiciones de trabajo son especiales por estar localizada en una zona remota de la Selva.

Justificación Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, esta labor investigativa, se centrará en examinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Con el fin de lograr este objetivo, se utilizarán técnicas de investigación estadística descriptiva e inferencial, no experimental y de correlación. Estos enfoques se consideran apropiados para determinar si existe una conexión entre las variables mencionadas. Según Méndez (2020), en la relevancia metodológica se describirán las estrategias e instrumentos de investigación utilizados para recopilar y analizar datos. Además, estos datos pueden resultar valiosos para futuras investigaciones.

Para llevar a cabo el presente estudio, se utilizará un enfoque cuantitativo, a través de la aplicación de encuestas a los empleados de empresas de ingeniería. La encuesta se basará en escalas de medición validadas y confiables, que permitirán obtener datos precisos y confiables sobre la satisfacción laboral de los empleados. Además, se realizará un análisis estadístico de los datos, utilizando técnicas de análisis correlacional.

Justificación Práctica

El objetivo práctico, de la presente actividad de investigación, es producir y desarrollar un producto académico que brinde a la Universidad y a los investigadores una mayor perspectiva del efecto de satisfacción laboral sobre la intención de rotación de los trabajadores, además de proporcionar contribuciones a la problemática en estudio. Siguiendo lo planteado por Fernández-Bedoya (2020), la relevancia práctica de esta investigación es describir cómo el estudio en cuestión, contribuirá primera mente a la empresa que se está estudiando, para lo cual se brindará en base a los resultados estadísticos las recomendaciones pertinentes y también a futuros trabajos similares.

El presente estudio tiene implicaciones prácticas importantes para las empresas de ingeniería, ya que permite identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral y retener el talento. Además, el estudio permite a las empresas comprender mejor las necesidades y expectativas de sus empleados, lo que puede mejorar la comunicación y la relación entre la empresa y los empleados.

Justificación Social

Desde un ángulo social, este estudio se convertirá en un pilar fundamental para la comunidad científica, ciudadana y académica. Su enfoque, se basa en la búsqueda del conocimiento y no perseguirá fines económicos. Por el contrario, su principal objetivo será estar disponible de forma gratuita como un recurso académico que pueda servir como base para futuras investigaciones. Se espera que, el mismo, pueda suministrar aportes significativos a la problemática que se está estudiando. En línea con esta idea, Perico et al. (2020) explican que un estudio científico tiene relevancia social cuando se consideran soluciones o aportes que contribuyan a mejorar una dificultad social, beneficiando tanto directa como indirectamente a una población específica.

La satisfacción laboral es un tema de gran importancia social, ya que está relacionada con el bienestar de los empleados y su calidad de vida. Además, la satisfacción laboral también tiene una relación en la productividad y el desempeño de las organizaciones, lo que puede tener implicaciones económicas y sociales importantes. En este sentido, el presente estudio contribuye a la comprensión de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados en empresas de ingeniería, lo que puede tener una relación positiva en la calidad de vida de los empleados y en el éxito de las organizaciones.

1.4 Alcances y limitaciones

1.4.1 Alcance

La presente investigación se enmarca dentro de una empresa de ingeniería ubicada en una zona remota de la selva del Perú. El análisis permite determinar cómo las condiciones laborales en estas determinadas condiciones de alejamiento generan satisfacción laboral. Asimismo, se enmarca en la intención de conocer la relación entre la satisfacción laboral y las intenciones de rotación de dichos trabajadores, consideramos que este alcance es relevante dadas las diferencias de condiciones laborales frente a las empresas en zonas urbanas.

La empresa está conformada por una nómina de aproximadamente 2,000 trabajadores, de los cuales 500 se encuentran ubicados en la zona de investigación y constituyen la población de este estudio, los cuales están divididos en personal obrero, staff y jefaturas/dirección.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

En toda investigación existen factores que pueden afectar el desarrollo y las conclusiones del estudio. Una limitación encontrada ha sido la escasa literatura específica sobre satisfacción laboral e intención de rotación en empresas de ubicación remota. Por otro lado, otra limitación ha sido la baja motivación por parte de los colaboradores a completar la encuesta para la obtención de los datos a analizar.

Finalmente, otra limitación considerada es la percepción de los trabajadores encuestados a una posible represalia por parte de la empresa debido a que la encuesta es aplicada por un trabajador del área de Recursos Humanos.

CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL

Esta investigación se ha desarrollado en el contexto de una empresa de Ingeniería en una zona remota de difícil acceso en la selva de Perú. La empresa escogida por conveniencia opera en los mercados de Perú, Bolivia y Argentina, especializada en Proyectos *Engineering, Procurement and Construction*, enfocados en las industrias de gas, petróleo, minería y energía. Se caracteriza por ejecutar proyectos de logística compleja.

Analizar las empresas de ingeniería resulta un procedimiento complejo, ya que son entidades que se centran en la planificación estratégica, la ejecución y gestión continua de proyectos de ingeniería. En muchas oportunidades se tiene una amplia gama de áreas de trabajo, entre las cuales están aquellas referentes a estructuras, infraestructura de transporte, sistemas energéticos y otras disciplinas. Para desarrollar estas actividades, las compañías de ingeniería requieren contar en su staff con trabajadores calificados, de niveles técnico y universitario, que posean una amplia gama de conocimientos y habilidades altamente especializadas. Esta exposición de ideas puede tomarse a consideración a partir de los postulados que expone Clegg (1983) quien realiza un desarrollo teórico a partir de un análisis empírico del fenómeno en una compañía multinacional.

Las empresas de ingeniería desempeñan un papel fundamental en la economía mundial. Esta afirmación puede comprenderse desde el desarrollo que realizan Farooq et al. (2022) quienes dan a conocer la importancia de abordar un análisis en este sector. En este artículo los autores logran identificar los avances concernientes a la infraestructuras y la tecnología, que son esenciales para fomentar el crecimiento económico y mejorar el bienestar general de los individuos.

Por otro lado, las empresas de ingeniería tienen una influencia significativa en el contexto económico de América Latina y el Caribe. La industria de la construcción y la ingeniería tiene una importancia significativa dentro de la economía peruana, como demuestra un informe de estudio publicado por el Ministerio de Economía y Finanzas en 2021. La industria descrita anteriormente desempeña un papel crucial en la creación de oportunidades de empleo y contribuye significativamente al panorama general del crecimiento económico. Esta investigación destaca la importante contribución de las empresas de ingeniería al fomento del desarrollo de las infraestructuras y del progreso

técnico, que son esenciales para apoyar la expansión económica y mejorar el bienestar humano.

La presente investigación aborda el análisis de la relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en este sector y, específicamente, en la región recóndita de la selva, debido a la importancia que tiene la industria energética en el país, la cual no ha sido estudiada a profundidad, desde una perspectiva académica. En esta investigación se cuantifican las variables de estudio con data obtenida de trabajadores que conforman la mano de obra directa e indirecta de una empresa de ingeniería. El análisis busca poner de manifiesto cómo estos colaboradores, que desempeñan sus funciones en campamentos de proyectos de gran envergadura, perciben la satisfacción laboral en la circunstancia de permanencia dentro de campo en sistemas atípicos, aislados de la ciudad y algunas veces con dificultades de comunicación, con horarios por lo general aplicados a sistemas acumulativos.

Resulta conveniente poner de manifiesto que, en las empresas de ingeniería ubicadas en la Selva del Perú, se establecen de acuerdo a los proyectos que han sido determinados en un periodo en específico, lo cual, en su mayoría de casos, se estructuran bajo la modalidad de trabajo atípico, ya sea de 14x7 (días de trabajo x descanso), 21 x 14 (días de trabajo x descanso). Esto debido a las labores que se desempeñan, las cuales, exigen que los trabajadores desempeñen funciones por periodos más prolongados de tiempo, debiendo quedarse, inclusive, por 12 horas diarias de labor.

Por otro lado, el entorno físico de la Selva peruana, exige que los colaboradores se establezcan en entornos cercanos para que no requieran de desplazamientos en largos periodos de tiempo. Esta circunstancia se debe a las características propias de un entorno accidentado, en el cual, pese a establecerse entornos para el cumplimiento de las labores, no se poseen medios de transporte que faciliten el desplazamiento, restringiendo la movilidad de los colaboradores desde el lugar de trabajo, hacia otros espacios de la localidad. Esta circunstancia especial, permite comprender el contraste de días de labores expuesto en el párrafo anterior.

Las exigencias del mercado respecto al crecimiento de las actividades extractivas, provoca que los trabajadores se vean obligados a laborar bajo distintas modalidades y ritmos de trabajo. Muchas veces las bases logísticas (campamentos) están ubicadas en zonas remotas de difícil acceso, donde la optimización de recursos es un factor importante. El talento humano es el recurso más valioso y escaso, porque se

requiere que cuente con la experiencia que demanda este tipo de actividad. La movilidad es alta en este mercado laboral, generando impacto en la intención de rotación, razón por la cual el presente estudio se ha enfocado en la exploración de la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal que labora en estas empresas localizadas en la región de selva. Esta investigación busca contribuir con la gestión de los recursos humanos de este tipo de empresas, dado que se ha percibido las condiciones especiales y retos que este sector debe enfrentar en la ejecución de proyectos.

CAPITULO III. MARCO TEORICO

3.1 Satisfacción Laboral

Al efectuar indagación, sobre esta variable, se encontró que, Marín et al. (2022), la definen como, el grado de comodidad, gratificación y contento que percibe una persona en relación con su trabajo. Es un concepto que se utiliza para describir cómo los empleados experimentan su empleo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, las tareas asignadas, el reconocimiento recibido y las oportunidades de desarrollo, influyendo en la motivación y sentido de compromiso de estos.

En este mismo hilo argumental, Castañeda y Sánchez (2022), señalan que, es el estado emocional positivo que experimenta un trabajador, como resultado de la valoración personal de su trabajo. Implica la sensación de logro, el sentido de propósito, la motivación intrínseca y la conexión entre las habilidades y competencias del empleado y las demandas del puesto. En este sentido, Guayacán et al. (2022), indican que, la satisfacción laboral, se define como la actitud global y la respuesta emocional de un individuo hacia su trabajo. Se basa en la percepción subjetiva de la persona acerca de la recompensa obtenida por su esfuerzo y el grado en el que se satisfacen sus necesidades y deseos en el entorno laboral.

Adicionalmente, Amasifuen et al. (2022) explican que, esta variable, se puede entender como el resultado de un proceso de evaluación cognitiva y emocional que realiza un empleado sobre su trabajo. Implica la comparación entre las expectativas individuales y la realidad laboral percibida. La satisfacción laboral se relaciona con la sensación de autorrealización, el nivel de autonomía y control, el grado de reconocimiento y la posibilidad de crecimiento profesional. Por último, Olvera et al. (2022) definen a esta, como la sensación de bienestar y plenitud que un individuo experimenta al realizar su trabajo. Esta satisfacción puede derivarse de diferentes aspectos, como la oportunidad de aprendizaje y desarrollo profesional, el nivel de autonomía y responsabilidad en el puesto, la adecuación entre las habilidades y el trabajo desempeñado, la estabilidad laboral y las políticas de conciliación entre vida laboral y personal.

En complemento de la exposición de ideas, se trae a consideración el desarrollo de Pinto et al. (2020) quienes hacen hincapié en la existencia de pruebas empíricas que justifiquen afirmar que, la satisfacción en el trabajo estaría en relación con la progresión,

tanto a nivel personal como profesional. Este análisis resulta sustancial al analizar teóricamente la variable de satisfacción laboral. Asimismo Díaz et al. (2023) identifican que la satisfacción laboral es una construcción multifacética que puede ser afectada por varios aspectos, compuesta por, la compensación, la carga de trabajo, el entorno de la organización y la cultura organizacional.

3.2 Intención de Rotación

Al efectuar indagación, sobre esta variable, se encontró que, Espinoza et al. (2021), definen esta variable como, la voluntad o deseo de un empleado de dejar su puesto actual y buscar oportunidades de empleo en otra organización. Esta rotación, puede ocurrir de manera voluntaria, cuando un empleado decide dejar su puesto o involuntaria, cuando la empresa decide prescindir de un empleado.

En este mismo hilo argumental, Arroyos et al. (2021), señalan que, se refiere al, grado de disposición que tiene un empleado de cambiar de trabajo dentro de un período determinado. Esta intención puede ser influenciada por diversos aspectos, como el ambiente laboral, la relación con los superiores y compañeros de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y la compensación. En este sentido, Thiago et al. (2023), indican que, la intención de rotación de personal, abarca la medida en que un empleado está considerando seriamente la posibilidad de dejar su trabajo actual y buscar empleo en otra organización. Este nivel de intención puede estar determinado por diferentes motivaciones, como la insatisfacción con el salario, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros.

En adición de los anteriores postulados, se trae a consideración las afirmaciones que exponen Moqbel et al. (2020) quienes ponen de manifiesto la necesidad de analizar las cuestiones que orientan al trabajador tomar la decisión de concluir la relación con la empresa. Entre estas problemáticas, se encuentran, empleo de mecanismos virtuales para difundir las notificaciones importantes competen a los colaboradores, la falta de integración en el lugar de trabajo y el estrés.

La variable es adaptada desde los preceptos que exponen Chan Yin-Fah et al. (2010) quienes operacionalizan y estructuran el constructo de manera objetiva para que pueda ser cuantificado por los investigadores que emplean el instrumento que desarrollan. Este instrumento está compuesto por 3 preguntas, las cuales favorecen a la

abstracción de la intención de rotación por parte de los colaboradores de la empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

La rotación de personal tiene un impacto significativo en las empresas, lo que hace necesario el desarrollo de formas de mantener a los empleados. Según Armijos et al. (2019), durante el siglo XIX, a medida que la revolución industrial iba tomando forma, se hizo evidente la necesidad de crear un departamento especial para la contratación de empleados. Sin embargo, entre las funciones de este departamento se incluía el desarrollo de estrategias para mantener motivados a los miembros del personal para que rindieran al máximo. Según Romero y Salcedo (2019), a finales de los años ochenta había poca rotación de personal en las empresas, lo que impedía que el departamento de recursos humanos externalizara cuestiones significativas. Al mismo tiempo, la tecnología contribuía a los procesos de gestión del talento humano, haciéndolos relativamente sencillos, pero esto fue cambiando con el tiempo. Los métodos iniciales de recursos humanos consistían en ascender a los miembros del personal en función de sus años de experiencia. Esto ayudaba a la empresa a crear estabilidad en el empleado para que no buscara trabajo en otra parte, lo que reducía aún más la tasa de rotación.

Enfoques conceptuales

Según Chiavenato (2001), la intención de rotación se conceptualiza como la fluctuación de personal entre una organización y su entorno; en otras palabras, el volumen de individuos que entran y salen de la organización determina el intercambio de personas entre la empresa y el entorno.

La intención de rotación, según Espinoza et al. (2021), se refiere a la probabilidad de que los empleados abandonen la empresa; la rotación es la deserción de los trabajadores y su sustitución por otros.

Según Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), la intención de rotación es la elección de abandonar voluntariamente una organización. Los autores subrayan que, si el sujeto opta por irse, es voluntario, pero si la entidad opta por marcharse, es involuntario. Vargas y Rodríguez (2020) lo describen como el deseo de un empleado de renunciar o desconectarse de una empresa, que culmina con la salida del empleado, utilizando su capacidad para decidir tal acción. Asimismo, indica que la variable

representa la intención del empleado de abandonar la institución para la cual trabaja, y opera como un factor predictivo de la rotación futura de empleados; además, es un proceso de tres etapas: pensar dejar la organización, la intención de buscar un nuevo trabajo, y el deseo o intención de irse.

Park y Johnson (Park y Johnson, 2019) definen la tendencia de rotación como la probabilidad de que un empleado abandone voluntariamente una organización, lo cual es un fenómeno costoso en términos de producción y desempeño.

Cada vez que se despide a una persona o se supone que se le anima a dimitir, se descubre una rotación involuntaria. Si no se cumplen las políticas, los objetivos y las metas, el efecto negativo es el bajo rendimiento, lo que lleva a la conclusión de que no guardan relación con los intereses de la organización. Como causa poca incomodidad e inseguridad laboral, esta forma de rotación involuntaria crea dudas en los que se quedan. Según Mayhew (2010), la rotación voluntaria se produce cuando los empleados optan por abandonar la organización por su cuenta. Normalmente, las personas abandonan o dejan una empresa debido a la sobrecarga de trabajo o para desarrollar su carrera profesional fuera de la corporación. La sobrecarga de trabajo es el elemento que provoca el mayor porcentaje de abandono de la empresa.

El deseo de los empleados de dejar su trabajo actual en un futuro próximo se denomina intención de rotación" (Meyer y Allen, 1991).

La "intención de rotación" se define como "la probabilidad de que un empleado abandone su trabajo actual en un futuro próximo" (Mobley, 1977).

"La intención de rotación se refiere a la voluntad de los empleados de buscar empleo en otra organización en un futuro próximo" (Price, 1977)

Causas de la intención de rotación

El deseo de rotar a los empleados puede producirse por diversas razones, algunas de las cuales son las siguientes:

El descontento de los empleados puede deberse a motivos como la remuneración, el entorno de trabajo, la falta de reconocimiento o el exceso de trabajo. Esto puede llevarlos a buscar trabajo en otra organización.

Los empleados pueden creer que no hay posibilidades de progresar profesionalmente en su empresa actual, lo que los lleva a buscar empleo en otra organización que les ofrezca mayores perspectivas de carrera.

Problemas con compañeros o superiores: Los empleados pueden tener problemas con compañeros de trabajo o superiores, lo que puede obligarles a dejar su puesto y buscar empleo en otro lugar.

Cambios personales: La vida personal de los empleados puede cambiar, como trasladarse a otra ciudad o tener un hijo, lo que los lleva a buscar empleo en otra empresa que les ofrezca mejores circunstancias para su nuevo puesto.

Mejores oportunidades en otras empresas: Los empleados pueden obtener ofertas de trabajo de otras organizaciones que les proporcionen mejores circunstancias laborales, lo que los lleva a buscar empleo en otro lugar.

Modelos de medición

Mobley (1977) realizó uno de los primeros intentos de representar la idea de rotación, como señala Littlewood (2006). El primer aspecto de su modelo se centra en los factores que vinculan las actitudes laborales con la rotación; en concreto, sugiere que los pasos intermedios son un componente de una cadena causal que va de la satisfacción laboral a la dimisión. El segundo aspecto de su modelo se centra en los factores que vinculan las actitudes laborales con la dimisión real. Además, la valoración comparativa que hace una persona de su trabajo actual y de un empleo alternativo da lugar a intenciones de búsqueda de empleo y de renuncia.

Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979) desarrollaron un segundo modelo que revela factores adicionales que influyen en la rotación. A diferencia del primer modelo, éste tiene en cuenta tanto los factores que son relevantes para el trabajo como los que no lo son. Otros factores que no están relacionados con el empleo y que podrían influir en la decisión de dimitir o no renuncia. En otras palabras, tiene en cuenta una mayor variedad de cosas. Por ejemplo, la felicidad con las ventajas recibidas del empleo actual, las expectativas de progreso profesional y las preocupaciones familiares influyen en las intenciones de búsqueda de empleo y de dimisión.

El modelo de Price y Mueller (1981), que considera la rotación como un proceso basado en cinco antecedentes de la satisfacción en el trabajo (remuneración, integración, comunicación instrumental, comunicación instrumental formal, comunicación formal y centralización) y que resulta del equilibrio entre la satisfacción en el trabajo y la centralización. Cuando existen buenas opciones de trabajo, pero el trabajador no está satisfecho, el porcentaje de dimisiones voluntarias es mayor. En consecuencia, el modelo predice que, independientemente de la cantidad de oportunidades o del grado de satisfacción, la dimisión es más probable cuando las oportunidades de empleo son limitadas. La decisión de permanecer o abandonar la organización es la última fase del modelo.

Un cuarto modelo abordado en este estudio para el análisis de la rotación fue desarrollado por Mowday, Porter y Steers (1982)

El modelo comienza con las características de un individuo (1), entre las que se incluyen la ocupación, la educación, la edad y la antigüedad, las obligaciones familiares, el nivel de ingresos de la familia, la ética laboral, la experiencia laboral y la personalidad, que en parte determinan las expectativas del individuo respecto al empleo (2) y las alternativas laborales (3) que tiene a su disposición. Por ejemplo, las suposiciones sobre el puesto y el salario que la persona debería obtener al ser contratada pueden estar influidas por su titulación y su experiencia. Sin embargo, el empleado será más exigente y crítico a la hora de evaluar tanto su puesto actual como sus posibilidades de empleo cuantas más opciones tenga. El conocimiento que se tiene en el momento de la contratación y después sobre la empresa y el puesto también influye en las expectativas (4). La persona puede emitir juicios y establecer expectativas durante la entrevista de trabajo. Al comienzo de una nueva relación laboral, un empleado puede tener expectativas sobre la naturaleza del papel, las recompensas por un rendimiento aceptable y el tipo de interacciones interpersonales.

La persona desarrolla reacciones afectivas hacia el trabajo (7) en función del cumplimiento de las expectativas, los rasgos y las experiencias organizativas (5) y el nivel de rendimiento (6). Por ejemplo, la persona se sentirá decepcionada si no se cumplen las expectativas y satisfecha si se cumplen. Es importante dejar claro que las características y experiencias organizativas incluyen aspectos como las políticas salariales y de promoción, las obligaciones del puesto, las relaciones con los

compañeros, el tamaño del grupo, el estilo de supervisión, la estructura organizativa, la posibilidad de participar en la toma de decisiones, la ubicación de la organización, así como sus objetivos y valores.

A continuación, el modelo describe cómo se relacionan las actitudes hacia el trabajo (también conocidas como reacciones emocionales) y la decisión de permanecer o abandonar (8). En otras palabras, demuestra que el deseo de permanecer depende de la reacción emotiva ante factores laborales y extralaborales (9). Por lo tanto, el modelo predice que un bajo nivel de satisfacción laboral conllevaría un bajo nivel de intención de permanencia, así como un alto nivel de intención de permanecer, del mismo modo que lo hacen factores ajenos al trabajo, como las obligaciones familiares. Sin embargo, un inconveniente

Enfoques teóricos

Según la teoría de la equidad de Adams (1965), los empleados comparan sus esfuerzos y resultados con los de otros trabajadores, y si perciben una injusticia, pueden sentirse descontentos y buscar otro empleo.

Según la teoría de las expectativas de Vroom (1964), los empleados evalúan la posibilidad de que sus esfuerzos se traduzcan en un rendimiento suficiente, y de que este rendimiento se traduzca en incentivos valorados. Si estas expectativas son demasiado bajas, los empleados pueden desmotivarse y decidir abandonar la empresa.

Los empleados buscan la congruencia entre sus creencias, actitudes y personalidad y las de la organización, según la teoría del ajuste persona-organización de Chatman (1989). Los empleados se sienten más identificados y entregados a la empresa cuando existe un alto grado de ajuste, y son menos propensos a marcharse.

Según la teoría del intercambio líder-miembro de Graen y Uhl-Bien (1995), la calidad de la conexión entre el líder y el subordinado determina el grado de confianza, apoyo y reconocimiento del empleado. Si esta relación es favorable, el empleado estará más contento, será más leal y estará más inclinado a permanecer en la empresa.

Teoría de la inversión: Esta teoría sugiere que los empleados consideran su trabajo como una inversión y esperan obtener un retorno de ella. Si perciben que la

organización no está cumpliendo con sus expectativas, pueden sentirse menos comprometidos y buscar trabajo en otro lugar.

Según Herzberg (1959), planteó la Teoría de la motivación-higiene: Esta teoría propone que existen factores motivacionales y factores higiénicos en el trabajo. Los factores motivacionales, como el reconocimiento y el crecimiento profesional, pueden aumentar la satisfacción laboral y la intención de permanecer en la organización, mientras que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones de trabajo, pueden prevenir la insatisfacción laboral, pero no necesariamente aumentar la intención de permanecer en la organización.

3.3 Satisfacción laboral e intención de rotación

Braun et al. (2019) en su estudio propone como objetivo evaluar la influencia de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los trabajadores que se posicionan como ejecutivos de negocios. La técnica utilizada se distingue por su orientación cuantitativa, enfatizando el establecimiento de correlaciones y utilizando un diseño transversal. La muestra de investigación comprende a 120 personas que ahora se dedican al negocio de la ingeniería y fueron elegidas para formar parte del estudio. La metodología de investigación utilizada en este estudio implica la utilización de un instrumento de cuestionario, que abarca consultas relacionadas con los niveles de satisfacción laboral de las personas y su tendencia a participar en la rotación de puestos. Los hallazgos demuestran una correlación estadísticamente significativa entre los niveles de satisfacción laboral y la tendencia a participar en la rotación laboral, teniendo un coeficiente de correlación de 0.21. Los resultados indican que es importante que la empresa de ingeniería aplique medidas encaminadas a aumentar la satisfacción de los empleados como medio de disminuir la probabilidad de volumen de trabajo del personal. Las propuestas incluyen la introducción de iniciativas de capacitación y desarrollo, la mejora de las condiciones de trabajo y el fomento de un ambiente de trabajo propicio.

El aporte de este documento tiene que ver con los datos que aporta en consideración del problema que analiza el presente estudio. Tomando en consideración las recomendaciones que este ofrece a las empresas que operan en zonas remotas, y, en específico, de la jungla peruana. Los resultados del estudio demuestran una correlación significativa entre el trabajo excesivo y la intención de rotación en los trabajadores,

haciendo hincapié en la necesidad de que las organizaciones apliquen medidas que aumenten la satisfacción de los empleados en sus respectivos puestos. La investigación desempeña una función crucial para dotar a las empresas de los conocimientos necesarios para mejorar eficazmente las estrategias de retención de empleados y mejorar el rendimiento general de la organización.

Orgambídez-Ramos et al. (2017) plantearon por objetivo evaluar cuantitativamente el vínculo entre el estrés debido a las actividades laborales que desempeña, respecto de la satisfacción laboral. El estudio emplea un enfoque de investigación cuantitativo, específicamente utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de investigación consta de 120 personas empleadas por la empresa de ingeniería. La metodología utilizada implica la utilización de un instrumento de encuesta especialmente diseñado para evaluar los niveles de satisfacción laboral. Los resultados demuestran una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desarrollo de sus actividades por parte del personal. La estrategia propuesta implica mejorar la comunicación dentro de la empresa, brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal, y mejorar la compensación y las prestaciones de los empleados.

La contribución de este estudio recae en el análisis de los empleados a participar en la rotación laboral, el cual se aborda como un reto metodológico. Este permite evaluar las fuerzas de trabajo, especialmente en las zonas caracterizadas por el aislamiento geográfico. El logro de la satisfacción laboral se identifica como un factor clave para resolver este problema. Los resultados de esta investigación tienen el potencial de aportar beneficios sustanciales a otras organizaciones que se enfrentan a retos similares en la retención de empleados.

En el estudio que realizan Jun y Eckardt (2023) plantean por objetivo medir el impacto de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los participantes en un proceso de entrenamiento laboral, quienes se enfrentarían a situaciones que genere crear la intención de rotación desde una perspectiva de intercambio social. El presente estudio emplea una metodología de investigación cuantitativa, específicamente utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra del estudio comprende a 150 personas que actualmente están empleadas por la empresa. La herramienta utilizada consiste en una encuesta que se ha desarrollado específicamente para evaluar los niveles de satisfacción laboral, junto con una escala acompañante que mide la

inclinación hacia la rotación del trabajo. Los resultados del estudio demuestran una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la tendencia a buscar oportunidades de rotación entre las personas que trabajan en empresas de ingeniería. Esto subraya la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo como medio para reducir las intenciones de rotación.

El examen de la relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados de una organización de ingeniería tiene una importancia significativa en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. La cuestión de la retención del personal es un desafío sustancial para las empresas, por lo que el nivel de felicidad laboral se considera un factor fundamental para abordar eficazmente esta cuestión. Los resultados de esta investigación tienen importancia para otras empresas que se enfrentan a retos similares en la retención de empleados, ya que pueden proporcionar *insights* significativos para el desarrollo de estrategias eficaces para mejorar la satisfacción laboral y reducir las intenciones de rotación laboral en los negocios.

Berguig et al. (2023) en su estudio plantearon por objetivo cuantificar la influencia de la satisfacción laboral en la intención de rotación laboral en trabajadores de Moroco en un contexto de COVID 19. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, utilizando un enfoque no experimental, transversal y correlacional. El estudio incluye un grupo de 100 individuos que fueron seleccionados de la industria de la ingeniería. El instrumento utilizado consiste en un cuestionario que se ha elaborado para evaluar la satisfacción laboral, junto con una medida adicional que es especialmente relevante para el propósito de la rotación. Los hallazgos indican una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la tendencia a cambiar de posición entre las personas que trabajan en empresas de ingeniería. Los resultados sugieren una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la retención de empleados en el contexto corporativo.

El aporte de este estudio recae en que pone de relieve la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo como medio para mitigar las intenciones de rotación. El curso de acción recomendado incluyó el fortalecimiento de la comunicación interna dentro de la organización, el fomento de vías de crecimiento profesional y personal, y, el aumento de la estructura de compensaciones y prestaciones para los miembros del personal. La cuestión de la retención de los trabajadores constituye una dificultad significativa para las organizaciones, y la satisfacción laboral se considera un aspecto crucial para abordar

adecuadamente esta cuestión. Los hallazgos de este estudio son importantes para otras organizaciones con dificultades comparables en la retención de empleados, ya que pueden proporcionar información valiosa sobre los enfoques exitosos para aumentar la satisfacción laboral y mitigar las intenciones de volumen de trabajo.

Kakar et al. (2023) en su estudio propusieron el objetivo de cuantificar la relación que existe entre la satisfacción laboral respecto de la intención de rotación por parte de los empleados una empresa no gubernamental de Balochistán. El presente estudio emplea un enfoque de investigación cuantitativo, específicamente utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra del estudio consistió en 200 participantes que fueron seleccionados de la industria de la ingeniería. El principal instrumento utilizado en esta investigación fue un cuestionario diseñado para medir la satisfacción laboral, que fue complementado con una medida adicional para evaluar la inclinación hacia la rotación del trabajo. Los resultados del estudio demuestran una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la tendencia a participar en la rotación laboral entre los empleados de las empresas de ingeniería. Los hallazgos denotan la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para reducir las intenciones de rotación de los colaboradores.

El artículo en mención resulta relevante en consideración de su propuesta de un plan de acción, el cual incluye mejorar la comunicación interna dentro de la empresa, brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal, y mejorar el paquete de remuneración y beneficios para los empleados. La contribución académica de la investigación consiste en investigar la relación de la satisfacción laboral en la inclinación de los empleados a participar en la movilidad rotativa dentro de una organización de ingeniería, mejorando así nuestra comprensión de la gestión de los recursos humanos. Los resultados de esta investigación proporcionan aportes valiosos que se pueden aplicar a las empresas que se enfrentan a retos similares en la intención de rotación de los empleados.

Gabini (2020) en su estudio propuso como objetivo principal evaluar la satisfacción laboral respecto de los tipos de compromiso organizacional, tomando en consideración el vínculo del trabajo y la familia. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, especialmente utilizando un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. El estudio incluyó una cohorte de 150 personas que ahora están empleadas en el campo de la ingeniería. El instrumento utilizado consiste en una

encuesta que se ha desarrollado específicamente para estimar la satisfacción laboral, junto con una evaluación adicional encaminada a medir la inclinación de las personas a la rotación del trabajo. Los resultados de la investigación indican una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la probabilidad de que los empleados participen en la rotación de puestos de trabajo dentro de las empresas de ingeniería. Los resultados sugieren una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la retención de empleados en la organización, destacando la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para disminuir la probabilidad de que los empleados abandonen la empresa.

La importancia del documento recae en su propuesta de acciones específicas para la mejora de la satisfacción por parte de los colaboradores. Estas medidas incluyeron la mejora de la comunicación interna en la organización, ofrecer vías para el crecimiento profesional y personal, y ampliar el alcance de la compensación y los beneficios accesibles a los miembros del personal. Al hacer el análisis del documento, se puede considerar las implicancias significativas en el campo de la gestión de los recursos humanos. La cuestión de la retención de empleados es una dificultad significativa para las organizaciones, y la felicidad laboral se reconoce como un aspecto crucial para abordar adecuadamente este tema.

Nanjundeswaraswamy (2019) desarrolla un instrumento para medir la satisfacción laboral, la cual ha sido estructurada en 8 dimensiones con 18 indicadores que lo componen. Este instrumento ha sido empleado por parte de la comunidad académica debido a la amplitud que permite cuantificar la satisfacción laboral en empresas de diferentes sectores de la economía. La estructura que provee el autor posee características amplias para el análisis de las labores que se realizan en una empresa. En consistencia de los preceptos expuestos, se subraya la aplicación por 47 investigadores, según se puede notar en Google Académico, y, específicamente 10 que han sido indexados en Scopus.

3.4 Dimensiones de la satisfacción laboral e intención de rotación

Dimensión 1: Compensación y prestaciones sociales

En primer lugar, para abordar la comprensión de esta dimensión, se trae a consideración los preceptos que exponen Pérez et al. (2023), quienes la definen como el conjunto de beneficios que reciben los trabajadores al vincularse contractualmente con la empresa, la cual, a favor de estos debe de retribuir un salario de acuerdo a la

normativa, además de prestaciones sociales. De manera excepcional, mencionan también que, puede tomarse en consideración la escala de aumentos, los incentivos y los bonos salariales, los cuales mejoran la satisfacción laboral.

Además, Qaralleh et al. (2023) mencionan respecto a esta dimensión que, estos aspectos que la componen, favorecen a la sensación de logro que percibe el trabajador, quienes, bajo esta sensación, realizarían sus labores con un mejor desempeño debido a esta situación en la que se encontraría.

En resumen, la compensación y las prestaciones sociales son aspectos importantes que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. La compensación financiera, que incluye la remuneración, las prestaciones y los beneficios tangibles, es una medida del valor del trabajador. Además, la satisfacción del trabajo influye en la percepción de la compensación y los beneficios recibidos por los trabajadores.

Dimensión 2: Entorno de trabajo

A partir del desarrollo que abordan Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) se logra comprender que la dimensión de entorno de trabajo, se puede comprender desde un enfoque ético y, vinculante a los trabajadores, quienes, al percibir un cambio en el entorno, reaccionarán a estos cambios con una actitud propia de la subjetividad que a estos conciernen. El entorno de trabajo abarca varios elementos, incluyendo la iluminación, la temperatura, el confort, la seguridad y la limpieza, que son ampliamente reconocidos como factores importantes que influyen en la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo. El impacto del ambiente de trabajo en la felicidad laboral, el rendimiento y la productividad de los empleados es sustancial (Oliveira et al., 2019).

En síntesis, el presente estudio, además de identificar la importancia del entorno laboral en relación con el bienestar de los empleados, se refleja en un informe técnico elaborado que tiene por finalidad servir como una guía para la inserción laboral (Ministerio del Interior, 2008). En el documento precitado, se puede comprender las normas que regulan cómo la compañía debe de establecer regulación a fin de prestar un entorno positivo para que los empleados desempeñen sus labores con profesionalismo. Por último, la dimensión resalta la importancia de garantizar que los empleados reciban las herramientas y los recursos necesarios para desempeñar efectivamente sus responsabilidades asignadas.

Dimensión 3: Oportunidades de carrera y promoción

Esta dimensión se aborda desde la concepción que expone Abraján et al. (2009) quien revela que este aspecto tiene relación directa con el desarrollo de la carrera profesional de una persona y la oportunidad de movilidad ascendente. Estos factores resultan de suma importancia para los empleados, siendo esenciales debido a su influencia respecto del nivel de satisfacción laboral. Los empleados quieren percibir que se les proporcionan oportunidades para el crecimiento profesional y son adecuadamente reconocidos por sus esfuerzos laboriosos y compromiso firme.

Además, Díaz (2023) menciona sobre esta dimensión que, es la presencia de oportunidades para que el trabajador alcance una mejor posición de acuerdo a las perspectivas de progreso profesional y la posibilidad de promociones pueden influir significativamente en las tasas de retención de empleados y aumentar la eficacia general de la organización.

En síntesis, resulta relevante conocer que la presencia de un conjunto de mecanismos estratégicos para que el trabajador pueda posicionarse en un mejor puesto, favorecerá a la satisfacción laboral que percibe.

Dimensión 4: Estilo de liderazgo

En cuanto a esta dimensión, Pino et al. (2020) emplean un desarrollo teórico sobre los diferentes estilos de liderazgo que han sido conceptualizados. Resulta necesario mencionar que estos son, el liderazgo transformacional, transaccional y servidor. Estos estilos de liderazgo pueden coexistir, siendo posible comprender que, cada uno de estos impacta de manera distinta en los miembros subordinados. Por tal razón, es conveniente también, señalar que, los autores precitados encuentran una relación entre el estilo de liderazgo más humanitario, el cual, se centre en el desarrollo de las habilidades blandas por parte del gestor que está a cargo del manejo del personal.

Por otro lado, Conejero-Pérez et al. (2022) expone la importancia de un correcto enfoque de liderazgo, el cual, resulta conveniente en el contexto de una empresa, lugar que envuelve no solo los individuos, sino también, el éxito de los objetivos empresariales que la compañía se ha propuesto. La satisfacción laboral experimentada por los trabajadores está sustancialmente influenciada por el estilo de liderazgo utilizado dentro de una empresa. Los empleados quieren un líder que ofrezca orientación y asistencia en sus actividades profesionales. Además, es importante reconocer que el estilo de liderazgo utilizado en una empresa puede influir significativamente en el nivel

de motivación y compromiso que muestran sus empleados. Por lo tanto, es importante que los empleadores realicen una evaluación exhaustiva del estilo de liderazgo demostrado de sus dirigentes a fin de mejorar la felicidad laboral y la productividad de su mano de obra.

Dimensión 5: Comunicación y claridad en el trabajo

Desde el desarrollo que Madero-Gómez (2020) se comprende que, en un entorno físico donde las personas desempeñan sus labores, se requiere establecer un sistema de comunicación efectiva con sus colegas y personas de alto rango. Estos aspectos tienen un impacto sobre la satisfacción laboral, teniendo en consideración los criterios que componen a la comunicación efectiva en el lugar de trabajo y la transparencia en la satisfacción laboral de los empleados tiene un efecto consecuente en su rendimiento y productividad en general.

Dimensión 6: Conciliación de la vida laboral y familiar

El concepto de equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral abarca una amplia gama de medidas encaminadas a crear condiciones más favorables para que las personas progresen en sus actividades profesionales, al tiempo que se asegura el cumplimiento de sus responsabilidades personales y familiares (Oliveira et al., 2019). La ejecución competente de las estrategias de conciliación tiene la capacidad de aumentar el bienestar general de los empleados, fortalecer su satisfacción y compromiso con la institución, y contribuir a los esfuerzos de la organización para promover la productividad.

Además, este desarrollo comprende la armonía entre las responsabilidades profesionales de una persona y las numerosas obligaciones personales y familiares que surgen a diario. La palabra se refiere esencialmente a un conjunto de estrategias o protocolos destinados a brindar oportunidades y condiciones ventajosas a los trabajadores dentro de una empresa, al tiempo que minimiza los efectos de sus esfuerzos relacionados con el trabajo en su vida personal y las responsabilidades domésticas (Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías, 2022).

En síntesis, las organizaciones tienen la capacidad de aplicar estrategias de conciliación laboral con el objetivo de fomentar un equilibrio armonioso entre los ámbitos del trabajo y la vida personal. Estas políticas pueden abarcar una serie de medidas, entre ellas la adopción de diversos arreglos de trabajo flexibles, la integración

de las instalaciones de cuidado de los niños en el lugar, la facilitación del apoyo a la lactancia materna, la concesión de derechos de licencia de maternidad y el establecimiento de redes para promover la paternidad o la atención comunitaria. Además, existen varias iniciativas sociales y políticas que apoyan el avance de la reconciliación y la responsabilidad comunitaria en relación con las cuestiones familiares, laborales e individuales.

Dimensión 7: Formación y desarrollo

A partir de la exposición de ideas que realizan Pino et al. (2020) se comprende que, la formación y el desarrollo, como dimensión de la satisfacción laboral, resulta conveniente a la compañía, debido a que mejora la percepción y motivación con la cual el trabajador se desempeña. Se observa también que, los empleados a menudo ven oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como avanzar su trayectoria profesional dentro de la organización. Además, la integración de las iniciativas de capacitación y desarrollo puede tener repercusiones significativas en las tasas de retención del personal y mejorar la eficiencia operacional en general.

Dentro de un contexto teórico más amplio, se puede inferir que la prestación de oportunidades de capacitación y desarrollo tiene un impacto significativo en el aumento de la satisfacción laboral de los empleados. Los empleados a menudo tienen la creencia de que se les dan oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como progresar en su trayectoria profesional dentro de la organización. Además, la aplicación de iniciativas de capacitación y desarrollo tiene la capacidad de afectar significativamente las tasas de retención de empleados y mejorar la eficiencia operacional general de una organización. Por lo tanto, es esencial que las empresas prioricen la capacitación y el desarrollo de sus empleados a fin de aumentar la satisfacción y la productividad en el lugar de trabajo.

En resumen, la oferta de oportunidades de capacitación y desarrollo desempeña un papel vital en el aumento de la satisfacción laboral de los empleados. Los empleados a menudo mantienen la creencia de que se les dan oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como avanzar en su desarrollo profesional dentro de la organización.

Dimensión 8: Trabajo en equipo y seguridad laboral

El concepto de bienestar en el lugar de trabajo se aborda desde el desarrollo que realizan Pinto et al. (2020), los autores la definen como la necesidad de fomentar esfuerzos colaborativos y mantener protocolos de seguridad laboral. En ese sentido, los empleados requieren desempeñar sus labores en un entorno de trabajo que les permita alcanzar el bienestar general, ofrezca un entorno seguro y favorable para optimizar la eficiencia, y cultive un espíritu de unidad y cooperación entre los compañeros de trabajo. Además, los factores de colaboración y seguridad en el lugar de trabajo desempeñan un papel fundamental en la rotación de los empleados.

Por otro lado, resulta conveniente la priorización del bienestar físico y mental de los trabajadores. Tal como exponen Tomás et al. (2019) resulta relevante para la compañía establecer mecanismos que favorezca y establezcan criterios sobre la seguridad del personal, permitiendo que los trabajadores se desempeñen en lugar de trabajo seguro. Además, es esencial que este entorno particular fomente oportunidades para iniciativas conjuntas e interacciones interpersonales entre personas con historias compartidas.

En resumen, los elementos fundamentales que contribuyen al cultivo de la satisfacción laboral de los empleados dentro de sus funciones profesionales incluyen la colaboración y la provisión de un entorno de trabajo seguro. Es de suma importancia proporcionar un ambiente de trabajo que fomente una sensación de seguridad y promueva el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Además, es esencial que este entorno particular facilite oportunidades para las interacciones de colaboración y cooperación entre los pares.

CAPITULO IV. MODELO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Modelo de Investigación

Al realizar la búsqueda, en las diferentes fuentes de información, se halló que, a nivel internacional, según el autor, Mawgoud (2023), la conciliación entre el trabajo y la vida personal se destacó como el aspecto organizativo más importante para los empleados a nivel mundial, siendo elegido por el 51% de las personas. Asimismo, continúa señalando el autor (ob. cit.), las oportunidades de crecimiento profesional, así como la ética y los valores del empleador, también resultaron elementos cruciales para asegurar la satisfacción laboral de los empleados. Además, según señala el mismo, el 60% de los empleados consideran que sus colegas son quienes más contribuyen a su felicidad en el trabajo. Añadió también que, las organizaciones con un alto nivel de satisfacción de empleados superan en un 202% a aquellas empresas con un bajo nivel de satisfacción. Estos datos, permiten inferir que, la necesidad de abordar la temática de la satisfacción laboral y la intención de rotación de los trabajadores, sigue estando vigente en el contexto mundial, siendo motivo de investigación continua.

Por otro lado, en el caso del continente latinoamericano, según el autor Colombo, D. (2022), la consultora WTW, llevó a cabo una encuesta global sobre las actitudes y beneficios laborales en América Latina. La encuesta abarcó la opinión de 5028 personas empleadas en grandes y medianas empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México. Los datos recopilados durante fines de 2021 y principios de 2022 revelaron información interesante sobre el sentido de lealtad de los empleados. Según los resultados, se observó que un 56% de las personas en Latinoamérica planea permanecer en su empleo actual y no buscaría otro trabajo si tuviera la oportunidad.

Asimismo, continúa señalando el autor (ob. cit.), un 17% de los encuestados se mostró receptivo a nuevas propuestas laborales, mientras que un 28% tiene planeado cambiar de trabajo. Dentro de este último grupo, el motivo principal para buscar nuevas oportunidades es el salario, con un 59% de las respuestas. Además, continúa explicando este, que, un 40% mencionó el deseo de avanzar en su carrera y un 38% busca obtener seguridad laboral. Otros factores mencionados fueron: el interés en adquirir nuevas habilidades, con un 32%, y la importancia de los beneficios de salud, con un 31%. Toda

esta información, señala que, a nivel del continente latinoamericano, abordar el tema de la satisfacción laboral y la intención de rotación de trabajadores, es una latente necesidad que, amerita seguir siendo analizada para encontrar respuestas que aporten soluciones a la misma.

Por otro lado, a nivel nacional, en el caso del Perú, según el informe: prioridades de gestión de personas para el 2023, de la Organización BUK & PageGroup Perú (2023), dentro de los factores que motivan a los colaboradores peruanos, dentro de las empresas, se hallan: 75% de equilibrio de vida laboral-personal, 73% el ambiente laboral y un 66% crecimiento profesional. Asimismo, continúa señalando esta organización, entre los aspectos que los desmotivan se encuentran: remuneración 45%, falta de crecimiento profesional 38% y, exceso de carga laboral un 31%. Con base en estos datos, se puede inferir que, abordar las variables objeto de estudio, en la presente labor investigativa, dentro de las fronteras geográficas del Perú, es una labor científica vigente que, amerita seguir siendo analizada por diferentes universidades a nivel nacional.

De modo que, estas ideas, llevándolas al plano local, específicamente en una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú, motivan el presente estudio investigativo, puesto que, como se ha mencionado, la satisfacción laboral y la intención de rotación, son variables consideradas por organizaciones de los países, tanto a nivel nacional, a nivel de Latinoamérica y a nivel mundial.

Por ello, en el caso particular objeto de estudio, observamos que existe tendencia a la región, por lo cual, existe la necesidad de saber si el personal tanto operativo como administrativo tienen o no satisfacción laboral y en quienes existe mayor intención de rotación. Además, en el estudio, se busca encontrar las razones o los factores de esta en los trabajadores, pues de continuar tal situación, afectaría negativamente a la organización. Asimismo, presentar propuestas que contribuyan con las soluciones de la problemática objeto de estudio, de este sector no atendido. Bajo este contexto, se abordará, por lo tanto, cómo la satisfacción laboral guarda relación con la intención de rotación de los trabajadores.

4.2 Hipótesis

En función de los postulados abordados a lo largo del desarrollo del estudio, se plantean las siguientes hipótesis, general y específicas.

Hipótesis General

La satisfacción laboral se relaciona negativamente con la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Hipótesis Específicas

H1a: La satisfacción con la compensación y prestaciones sociales se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú

HE1b: La satisfacción con el entorno de trabajo se relaciona negativamente con la intención rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

HE1c: La satisfacción con oportunidades de carrera y promoción se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú

HE1d: La satisfacción con el estilo de liderazgo se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

HE1e: La satisfacción con la comunicación y claridad en el trabajo se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

HE1f: La satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

HE1g: La satisfacción con la formación y desarrollo se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

HE1h: La satisfacción con el trabajo en equipo y seguridad laboral se relacionan negativamente con la intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

CAPITULO V. DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Diseño de investigación

Con relación a este aspecto, la presente investigación se conformará al esquema o diseño de investigación no experimental. Este enfoque, según lo mencionado por Rivas (2017), se caracteriza por ser observacional y sistemático. Las variables implicadas, no son alteradas o controladas por el investigador, ya que han ocurrido previamente. Las suposiciones o hipótesis sobre las conexiones entre las variables se plantean sin intervención directa, y estas interacciones se observan en su entorno natural tal y como se presentan.

La actividad investigativa que se llevará a cabo, se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo. Conforme a los escritores Hernández & Mendoza (2018), esta metodología presenta la ventaja de poder generalizar los resultados con mayor amplitud y ofrece una perspectiva fundamentada en magnitudes y recuentos, lo cual posibilita la repetición de investigaciones y simplifica la comparación entre investigaciones similares. Por tanto, se procederá a recopilar información y a analizarla con el propósito de determinar la relación existente entre las variables que son objeto de estudio.

La investigación, además, será de tipo aplicada, dado que, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018), esta constituye una modalidad de estudio que se centra en abordar dificultades sociales, presentadas en una comunidad, nación o área. Esta clase de labor investigadora, es aquella que los estudiantes de grado y postgrado deberían realizar, consistiendo en proponer respuestas y propuestas concretas, genuinas, alcanzables y relevantes para los problemas percibidos. En conclusión, este estudio será, por ende, de naturaleza o tipo aplicada.

La actividad de investigación actual, se llevará a cabo a nivel descriptivo y correlacional. Será descriptiva, ya que, como mencionan los autores Pimienta y De La Orden (2017), su propósito principal es recopilar información y datos de individuos, libros, revistas e instituciones, entre otros, con el fin de responder preguntas o demostrar hipótesis. Además, será correlacional, ya que, según los mismos autores, su objetivo es verificar la relación o grado de asociación entre dos o más variables en un contexto específico.

El procedimiento o método hipotético-deductivo, será el empleado en el actual estudio indagatorio. Según, Sánchez et al. (2018), es un enfoque investigativo, el cual,

parte de una teoría sobre la temática objeto de estudio y se desprende de ella suposiciones comprobables. Es una forma de razonamiento no inductivo, ya que se fundamenta en principios, presupuestos e ideas generales para llegar a afirmaciones más particulares acerca del aspecto y el funcionamiento del contexto. Posteriormente, las suposiciones son sometidas a examen mediante la recopilación y el análisis de datos, y los resultados respaldan o contradicen la teoría.

Existe un criterio fundamental en el uso de recursos correlacionales en las investigaciones, esto recurre al fundamento en la aplicación de mecanismos estadísticos para cuantificar la relación que pueda existir entre las variables. Tal como exponen Curtis et al. (2016), existen mecanismos estadísticos que favorecen al interpretar los resultados que se obtienen, accediendo a la posibilidad de interpretar la recolección de datos a partir de coeficientes que exponen el vínculo entre variables.

5.2 Población y muestra

5.2.1 Población

El conjunto de individuos o elementos que comparten ciertas especificaciones o características, es conocido como población. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), la totalidad de casos o elementos que presentan aspectos o especificaciones similares pueden ser considerados como la población. En la investigación actual, la población sujeta a análisis estará compuesta por los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú, que son 500.

5.2.2 Muestra

Con relación a la actual labor de investigación, se utilizará como muestra, la totalidad de la población en cuestión, por lo tanto, se tratará de una muestra censal. Esta muestra, se concibe como un subconjunto de la población y tiene como objetivo, brindar información representativa del conjunto completo. Según Hernández & Mendoza (2018), la muestra constituye una parte seleccionada de un universo que está siendo investigado y que comparte características similares al total, lo que permite que los resultados obtenidos se generalicen adecuadamente. Por ende, la muestra se considera como un grupo de individuos que proporcionan datos relevantes para la investigación. Se realizó una ecuación para hallar la muestra

$$N = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:	
E=0.05	Error de estimación o margen de error
N=500	Población
p=0.5	Proporción a favor
q=0.5	Proporción en contra
N.C=95%	Nivel de confianza
Z=1.96	Valor de la tabla normal estándar

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{500 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{0.05^2 * (500 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)} = 218$$

n= 218 muestra

5.2.3 Variables de Estudio

Se toman en cuenta las siguientes variables:

- Satisfacción Laboral
- Intención de Rotación

5.3 Medición de las variables

5.3.1 Técnica

En este estudio, se utilizará la encuesta, como técnica de investigación, para recopilar datos relevantes sobre un problema o necesidad específica. De acuerdo con las indicaciones de Cabezas et al. (2018), esta implica un enfoque organizado para obtener perspectivas significativas de diversas personas. Debido a la posibilidad de valorar la percepción de las unidades de análisis respecto del fenómeno que se está analizando.

Entre los diferentes tipos de instrumentos que son agrupados en esta técnica de investigación, es, entre las más utilizadas, el cuestionario. En concordancia con Arias (2020) de la estructuración de interrogantes estructuradas sistemáticamente bajo un procedimiento de operacionalización de variables, con el propósito de explorar las opiniones de los participantes encuestados. En cuanto a estos, pueden ser creados, adaptados o utilizados en su totalidad a partir de algunos que han sido elaborados por otros autores.

Los instrumentos que han sido utilizados, han sido adaptados a partir de los autores que han sido señalados, no obstante, estos se encontraban en el idioma inglés y, para su utilización se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- a) Identificación de idioma
- b) Traducción mediante herramienta digital (Google® Translate)
- c) Consulta a experta en el idioma (Certified Healthcare Interpreter Translator Cristina villanueva) – (Consultar Anexos)
- d) Revisión, sugerencias y feedback por parte de la especialista
- e) Levantamiento de observaciones por parte de la especialista
- f) Estructuración del instrumento en Google ® Forms con preguntas corregidas.

5.3.2 Recopilación de datos

Con relación a esta arista, en el estudio de investigación, se empleará como herramienta el cuestionario en escala Likert o de múltiples opciones. Según lo indicado por Ñaupas et al. (2018), el cuestionario implica una serie de interrogantes vinculadas con una o más variables que serán evaluadas. Además, este tipo de instrumento utilizará el modelo Likert, ya que, conforme a los propios autores, se compone de un conjunto de afirmaciones o valoraciones presentadas, donde se solicita la perspectiva de los participantes. Es decir, se muestra cada afirmación y se solicita al encuestado que exprese su respuesta seleccionando una de las diversas opciones de la escala correspondiente, que varían desde el 1 al 5.

Para cuantificar cada una de las variables se emplean instrumentos provenientes de autores académicos que estructuraron a partir de la teoría. La variable satisfacción laboral es desarrollada por estudio publicado en la revista *International Journal for Quality Research* ubicado en el segundo cuartil (Q2) y tuvo por autor a Nanjundeswaraswamy (2019), quien estructura la batería de reactivos por 64 preguntas, las cuales componen a los 18 indicadores y 8 dimensiones que este posee.

Mientras que, la variable de intención de rotación fue desarrollada por Chan Yin-Fah (Chan Yin-Fah et al., 2010). En cuanto a la publicación del estudio, fue realizado a través de *The Canadian Center of Science and Education* (CCSE), el cual pese a no estar indexado en SCOPUS, está indexado en EBSCOhost, y, obtiene al 2023, un factor h-index de 152 con 93' 224 citaciones a la fecha. Este instrumento se encuentra

estructurado por 3 preguntas a fin de cuantificar y abstraer cómo es la intención de rotación en los trabajadores.

Ambos instrumento provienen de fuentes académicas que respaldan la consistencia académica bajo la cual han sido estructuradas, debido a los criterios de calidad académica que permiten comprender la objetividad bajo la cual fue estructurada. Se expone también que, en ambos casos, los estudios atravesaron la revisión por par ciego, es decir, fueron sometidos a la revisión exhaustiva por especialistas en el campo del conocimiento al cual pertenecen y, se ajustaron a los criterios que las revistas académicas establecen para la rigurosidad de los informes que publican.

5.4 Procedimiento

En esta tarea investigativa, se empleará como método de procesamiento de datos, el análisis estadístico descriptivo e inferencial, que según lo mencionado por Ñaupás et al. (2018), implica la obtención de conclusiones sobre una población en estudio mediante el uso de información proporcionada por una muestra representativa de esa población. Con este propósito, se utilizarán varias herramientas estadísticas, como registros, representaciones visuales o gráficas y cálculos, apoyados en el programa informático SPSS v. 25, los cuales se aplicarán una vez se hayan recopilado los datos necesarios.

5.4.1 *Ética Investigativa*

Desde la perspectiva axiológica, en el presente estudio de investigación, se expondrán las citas de los autores consultados desde una óptica moral, con el objetivo de garantizar el respeto por los derechos de propiedad intelectual y autoría. Además, se asegurará la veracidad de los descubrimientos o hallazgos, con el propósito de evitar el robo o plagio. Todo el conjunto de información recolectada se obtendrá de manera imparcial, sin que el investigador lo manipule de ninguna manera. De igual forma, se mantendrá el anonimato de los informantes y se preservarán los resultados del análisis de los datos, sin ninguna modificación. Por otra parte, se llevará a cabo de forma objetiva y sin tener intereses personales, ni la intención de influir en aspectos políticos, religiosos u otros temas relacionados.

CAPITULO VI: RESULTADOS

5.1. Confiabilidad del Instrumento

A fin de exponer la fiabilidad que poseen los instrumentos utilizados, se expone la validación por alfa de Cronbach de cada uno de los instrumentos de acuerdo con los ítems que lo componen. En la Tabla 1 se presentará el resultado del instrumento de la variable satisfacción laboral, mientras que, en la Tabla 2, se presenta los resultados de la variable, intención de rotación.

Tabla 1 :
Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.936	64

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2 :
Estadísticas de fiabilidad de la variable Intención de rotación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	3

Nota: Elaboración propia.

A fin de establecer la aceptación de validación por Alfa de Cronbach, se expone el desarrollo que Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020) abordan en su estudio. En síntesis, se presentan los parámetros de valor que los coeficientes de Alfa de Cronbach definen.

Tabla 3 :
Valor Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
0.9 a más	Excelencia
0.8 a 0.9	Buena
0.7 a 0.8	Aceptable
0.6 a 0.7	Cuestionable
0.5 a 0.6	Pobre
0.5 a menos	Inaceptable

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados evidencia que el cuestionario tiene un puntaje 0,9 que está en el valor de excelencia.

Análisis factorial confirmatorio

	Inicial	Extracción
I1	1.000	0.756
I2	1.000	0.742
I3	1.000	0.769
I4	1.000	0.787
I5	1.000	0.663
I6	1.000	0.750
I7	1.000	0.675
I8	1.000	0.751
I9	1.000	0.837
I10	1.000	0.772
I11	1.000	0.748
I12	1.000	0.688
I13	1.000	0.844
I14	1.000	0.829
I15	1.000	0.743
I16	1.000	0.762
I17	1.000	0.784
I18	1.000	0.524
I19	1.000	0.794
I20	1.000	0.634
I21	1.000	0.705
I22	1.000	0.640
I23	1.000	0.615
I24	1.000	0.742
I25	1.000	0.793
I26	1.000	0.813
I27	1.000	0.805
I28	1.000	0.684
I29	1.000	0.816
I30	1.000	0.800
I31	1.000	0.830
I32	1.000	0.762
I33	1.000	0.852
I34	1.000	0.831
I35	1.000	0.585
I36	1.000	0.657
I37	1.000	0.631
I38	1.000	0.631
I39	1.000	0.809
I40	1.000	0.775
I41	1.000	0.762
I42	1.000	0.740
I43	1.000	0.664
I44	1.000	0.740
I45	1.000	0.777

I46	1.000	0.706
I47	1.000	0.706
I48	1.000	0.721
I49	1.000	0.640
I50	1.000	0.776
I51	1.000	0.673
I52	1.000	0.722
I53	1.000	0.771
I54	1.000	0.694
I55	1.000	0.835
I56	1.000	0.809
I57	1.000	0.887
I58	1.000	0.910
I59	1.000	0.930
I60	1.000	0.892
I61	1.000	0.790
I62	1.000	0.882
I63	1.000	0.852
I64	1.000	0.774
I65	1.000	0.815
I66	1.000	0.711
I67	1.000	0.756

Nota: Método de extracción: factorización de eje principal.

5.2. *Estadística descriptiva*

En consideración de las variables que se están utilizando, se presenta en esta sección los resultados descriptivos, comenzando con la información sociodemográfica que se ha recolectado junto con las preguntas del instrumento.

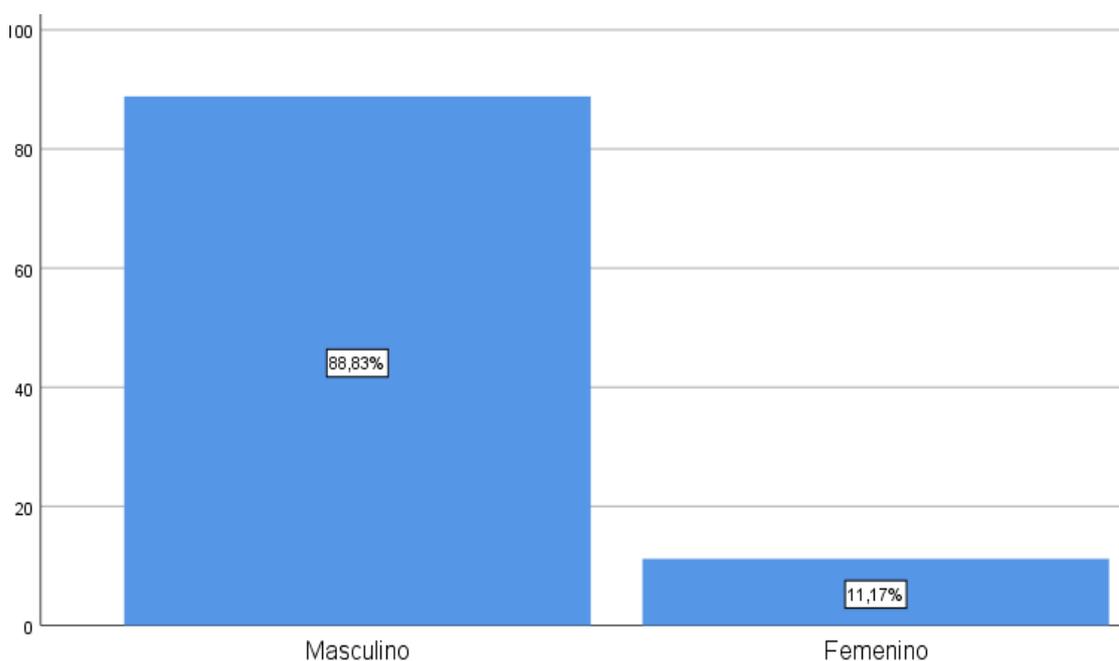
Tabla

5

Género

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	167	88,8
Femenino	21	11,2
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura**1***Género*

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: Como se observa en la Tabla 5 y, en contraste con la figura 1, de un total de 188 trabajadores encuestados un 88,83% son de género masculino y un 11,17% de género femenino.

Figura**2***Género según la posición que ocupa*

Nota: Elaboración propia a partir de los resultados.

Interpretación: Pese a los resultados que encontramos en la Tabla 5 sobre el total, en la figura 2, se puede identificar que, en su mayoría, los trabajadores varones tienen mayor presencia en la posición obrera, en la cual, un solo elemento es mujer. La presencia de las mujeres está en la posición de Staff, y, cuenta con representación mínima en la jefatura y dirección.

Tabla **6**

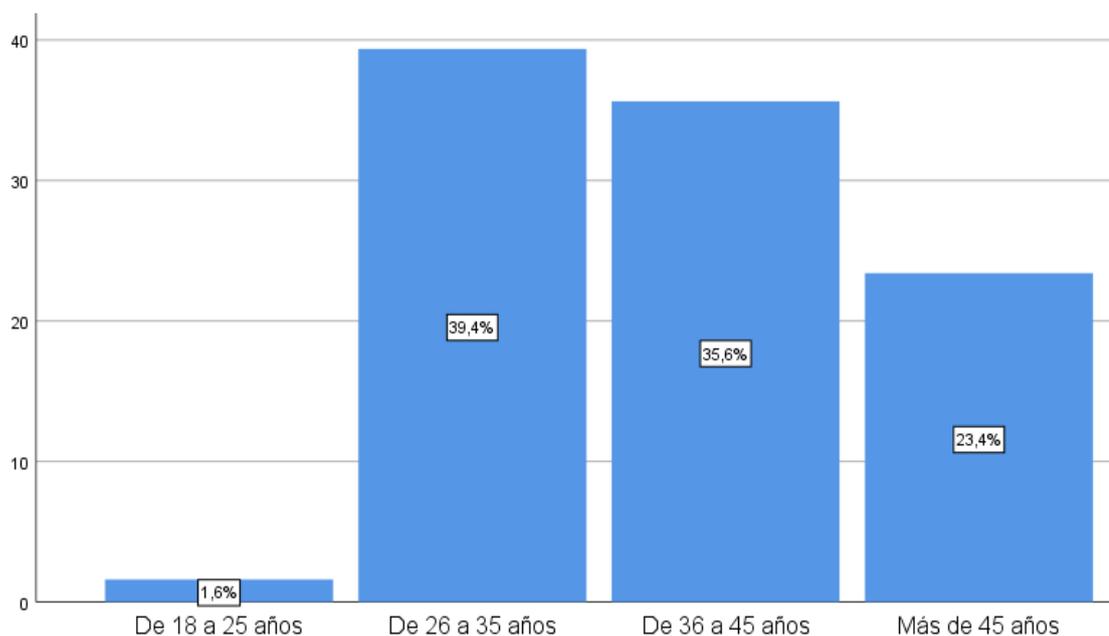
Edad

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	3	1,6
De 26 a 35 años	74	39,4
De 36 a 45 años	67	35,6
Más de 45 años	44	23,4
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura **3**

Edad



Nota: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 6 de un total de 188 trabajadores encuestados un 39,4% están comprendidos entre las edades de 26 a 35 años, seguido de un 35,6% entre 36 a 45 años, así mismo un 24,4% entre más de 45 años y finalmente solo un 1,6% entre 18 a 25 años.

Tabla

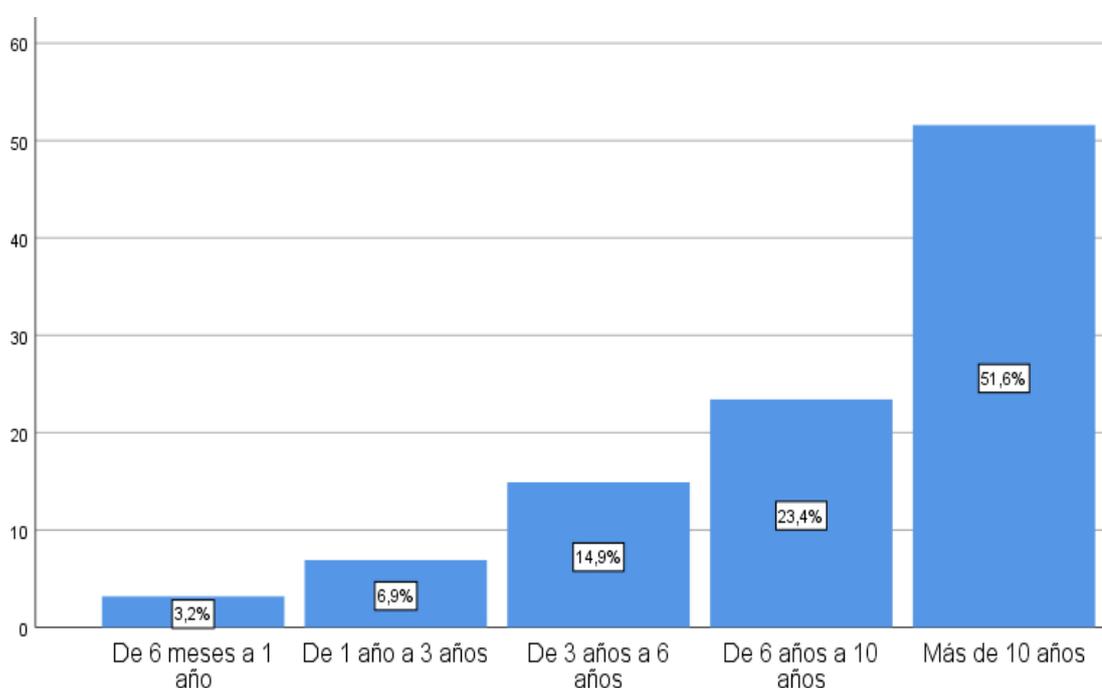
7

Tiempo

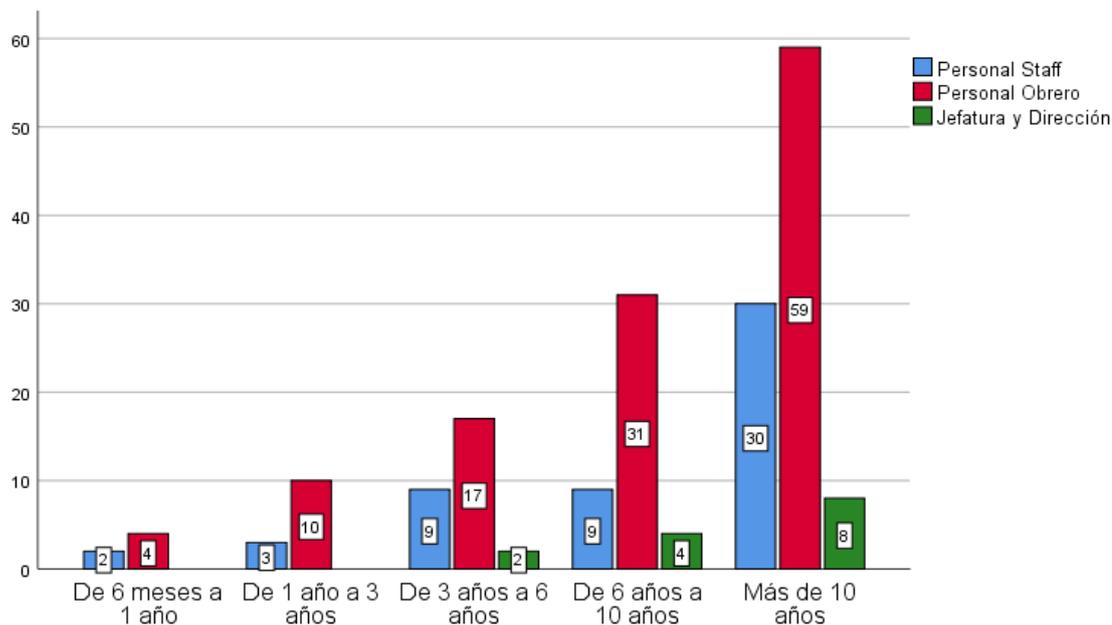
Rango temporal	Frecuencia	Porcentaje
De 6 meses a 1 año	6	3,2
De 1 año a 3 años	13	6,9
De 3 años a 6 años	28	14,9
De 6 años a 10 años	44	23,4
Más de 10 años	97	51,6
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia**Figura**

4

Tiempo*Nota:* Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la Tabla 7 y Figura 4 de un total de 188 trabajadores encuestados un 51,6% de los trabajadores tienen un periodo de antigüedad mayor a 10 años, seguido de un 23,4% de 6 a 10 años, luego un 14,9% de 3 a 6 años, además un 6,9% de 1 a 3 años y por último solo un 3,2% de 6 meses a un año.

Figura**5***Tiempo de permanencia según posición laboral*

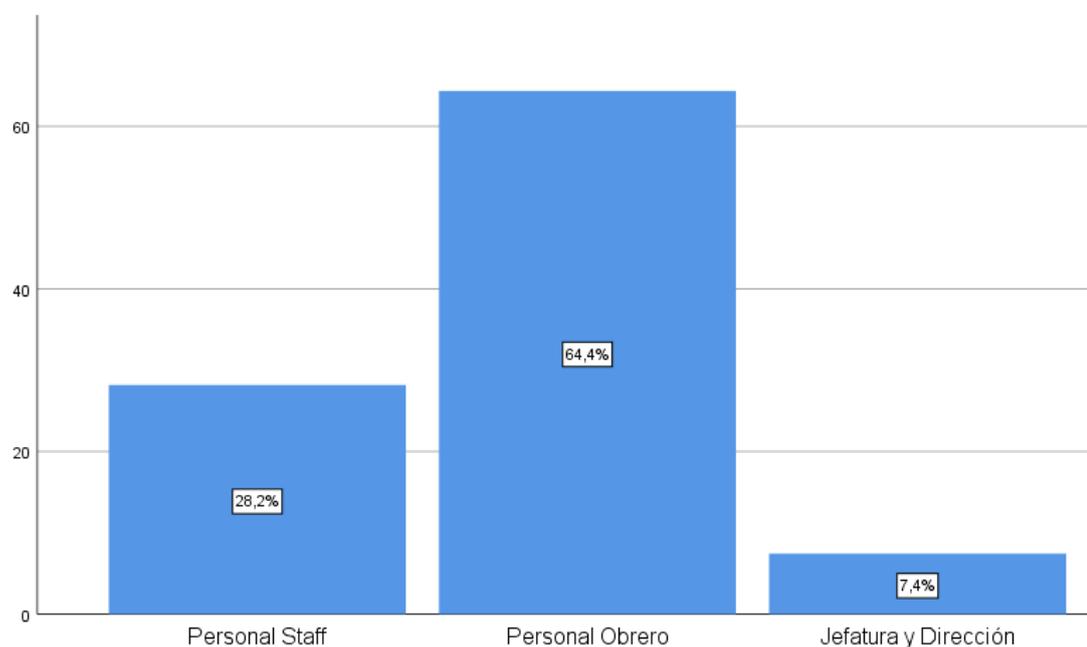
Nota: Elaboración propia.

Interpretación: Como se puede visualizar en la figura 5, se identifica la posición laboral con mayor tiempo de permanencia por los trabajadores, la cual es el personal obrero, quienes tienen presencia en los resultados de más de 10 años, seguido por el personal de Staff. Los resultados exponen una reducida presencia de personal con menos de 1 año en posiciones de Jefatura y Dirección (0).

Tabla**8***Categoría Laboral*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Personal Staff	53	28,2	28,2	28,2
Personal Obrero	121	64,4	64,4	92,6
Jefatura y Dirección	14	7,4	7,4	100,0
Total	188	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura**6***Categoría Laboral**Nota:* Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la Tabla 8 y Figura 6 de un total de 188 trabajadores encuestados, un 64,4% está conformado por personal obrero, un 28,2% por personal Staff y finalmente un 7,4% por jefatura y dirección.

Tabla**9***Nivel de Educación*

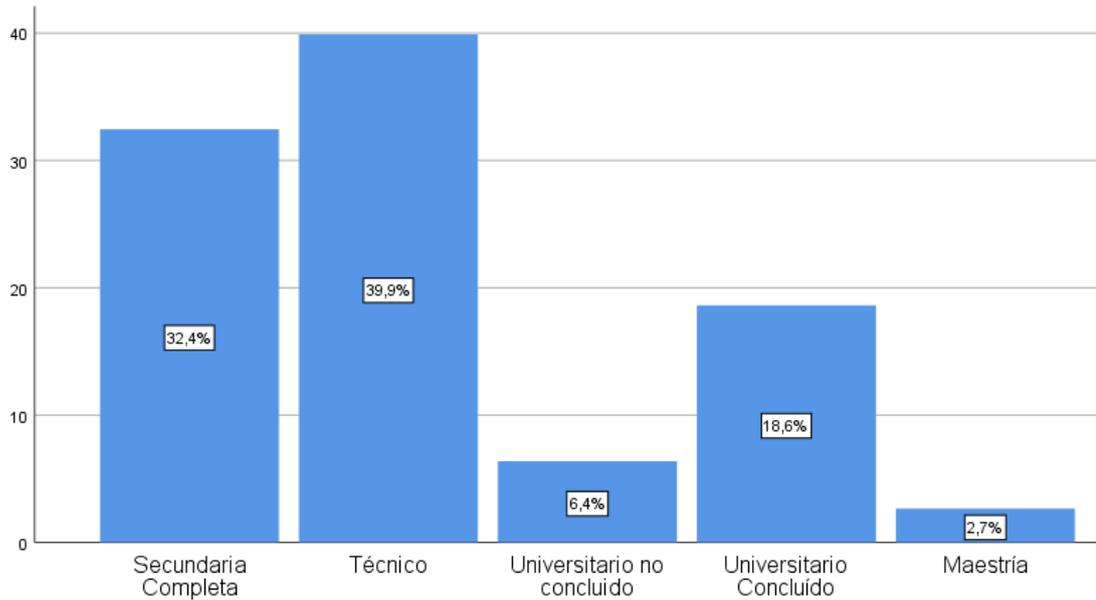
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria Completa	61	32,4	32,4	32,4
Técnico	75	39,9	39,9	72,3
Universitario no concluido	12	6,4	6,4	78,7
Universitario Concluido	35	18,6	18,6	97,3
Maestría	5	2,7	2,7	100,0
Total	188	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura

7

Nivel de Educación



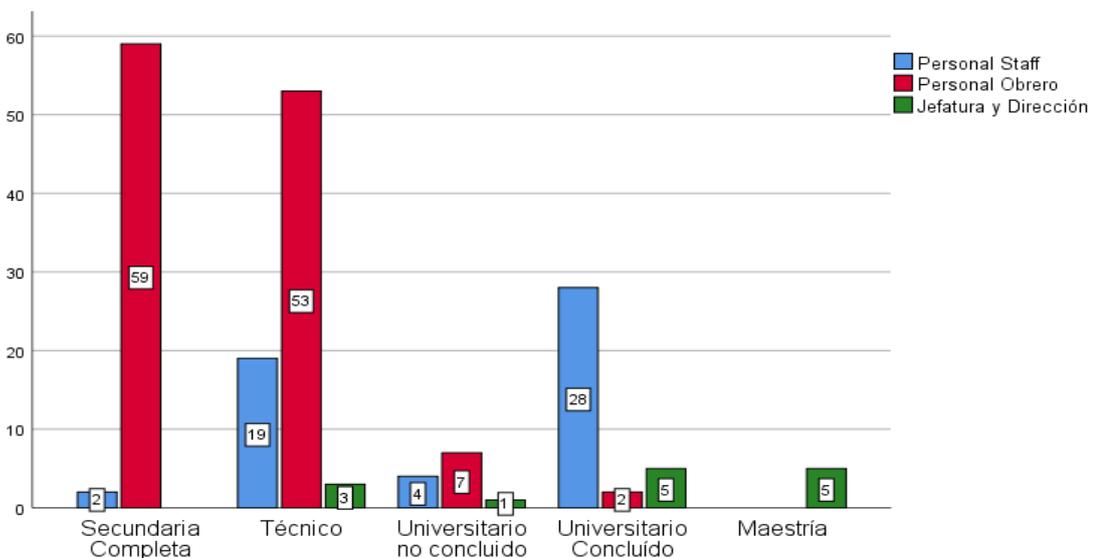
Nota: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la Tabla 9 y Figura 7 de un total de 188 trabajadores encuestados, un 39,9% tienen un nivel de instrucción técnica, un 32,4% de secundaria completa, seguido de un 18,6% de universitarios concluido, a continuación, un 6,4% no concluido y para terminar solo un 2,7% cuenta con un grado académico de master.

Figura

8

Nivel educativo según categoría laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la figura 8, se puede notar que, las posiciones laborales que cuentan con mayor presencia de trabajadores, poseen el nivel educativo de secundaria (59) y técnico (53). En cuanto al nivel educativo universitario concluido, hay una reducida presencia de trabajadores, quienes, en su mayoría son de la categoría de Staff (28) y, Jefatura y Dirección (5); mientras que, en cuanto a los universitarios no concluidos, hay mayor presencia de obreros (7), seguido de Staff (4) y tan solo 1 trabajador de la Jefatura y Dirección.

Tabla

10

Estado Civil

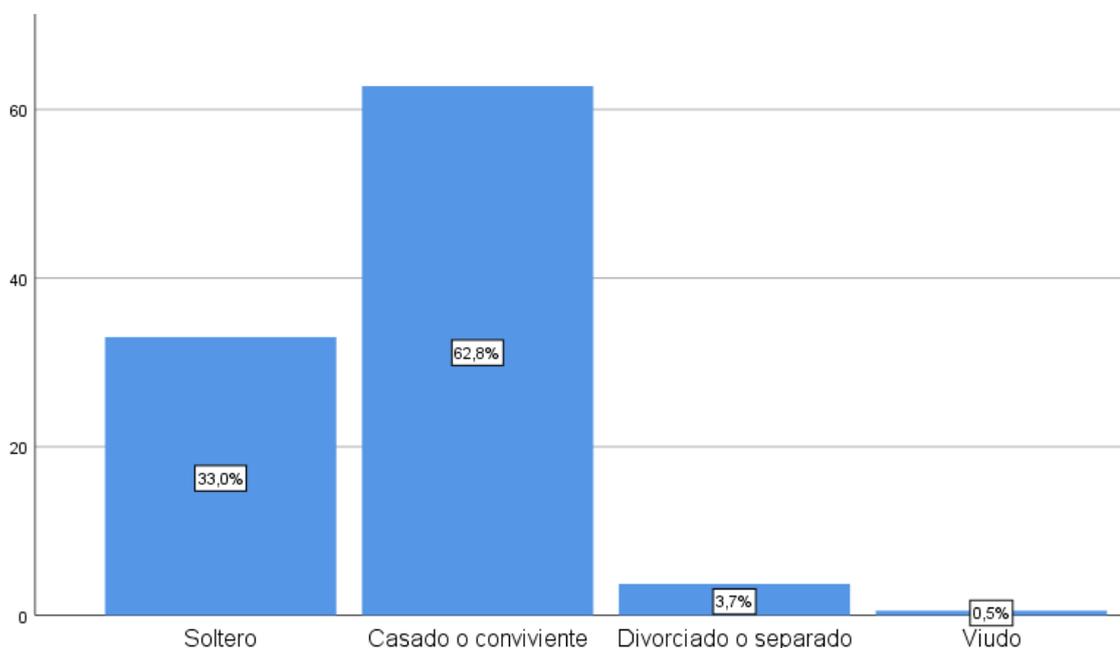
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	62	33,0
Casado o conviviente	118	62,8
Divorciado o separado	7	3,7
Viudo	1	,5
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura

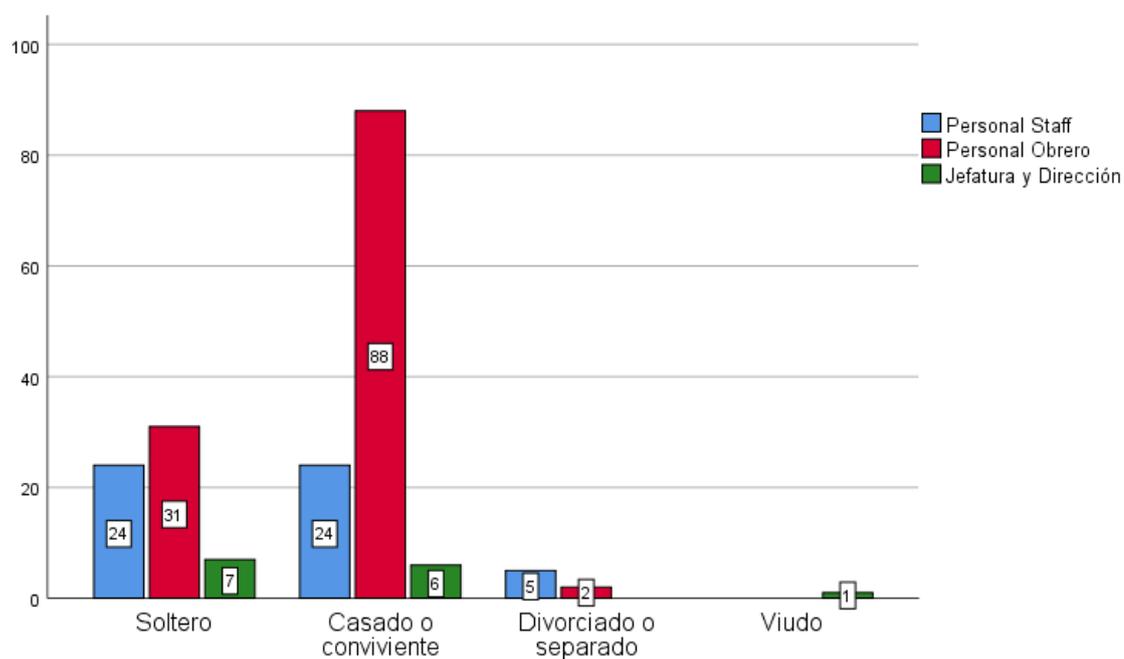
9

Estado Civil



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la Tabla 10 de un total de 188 trabajadores encuestados, un 62,8% son casados o convivientes, un 33% solteros, seguido de un 3,7% divorciados o separados y solo un 0,5% tiene un estado civil viudo.

Figura**10***Estado civil según categoría laboral*

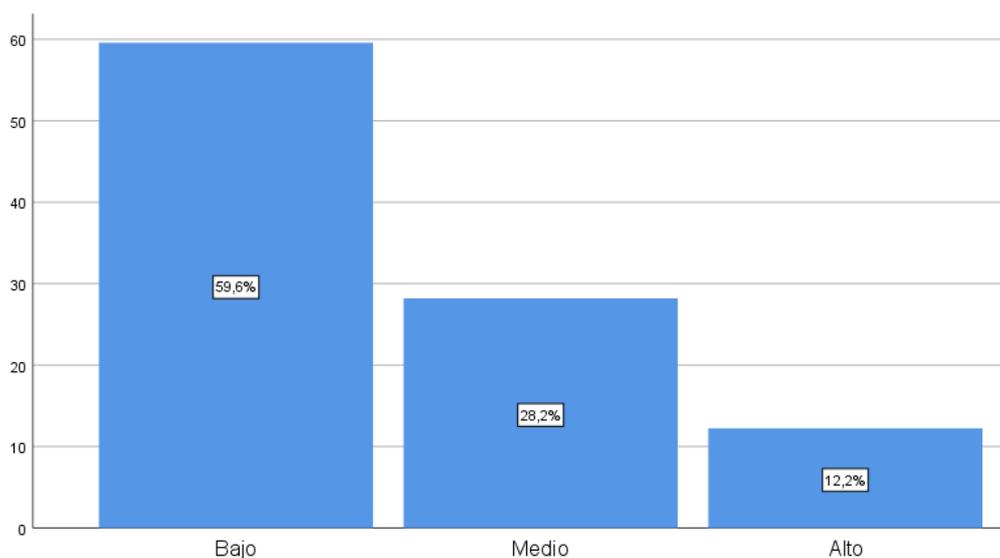
Nota: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la Figura 10 se presentan el estado civil según la categoría laboral, tomando en consideración que, la situación de estado civil con mayor número de trabajadores, es, casado o conviviente (118) la cual, se desglosa en 88 de categoría obrero, 24 personal de Staff y 6 de Jefatura y Dirección.

Tabla**11***Niveles de intención de rotación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	112	0.60
Medio	53	0.28
Alto	23	0.12
Total	112	0.60

Nota: Elaboración propia

Figura**11***Niveles de intención de rotación*

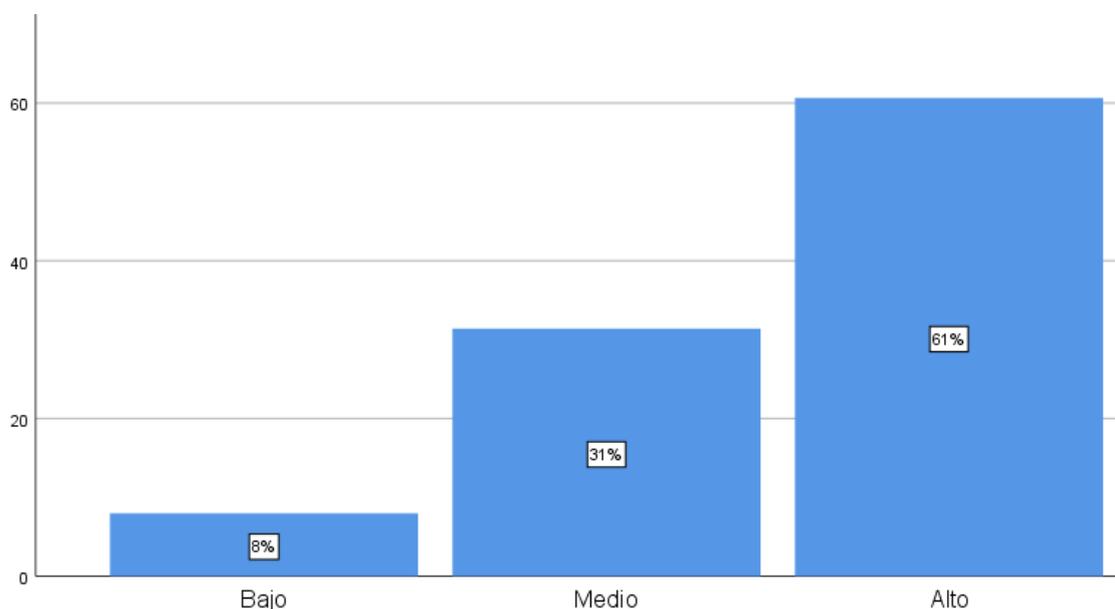
Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 11 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 28,2% indicaron que el nivel de rotación es medio, un 12,2% que es alto y un 59,6% que es bajo.

Tabla**12***Niveles de Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	0.08
Medio	59	0.31
Alto	114	0.61
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura**12***Niveles de Satisfacción laboral*

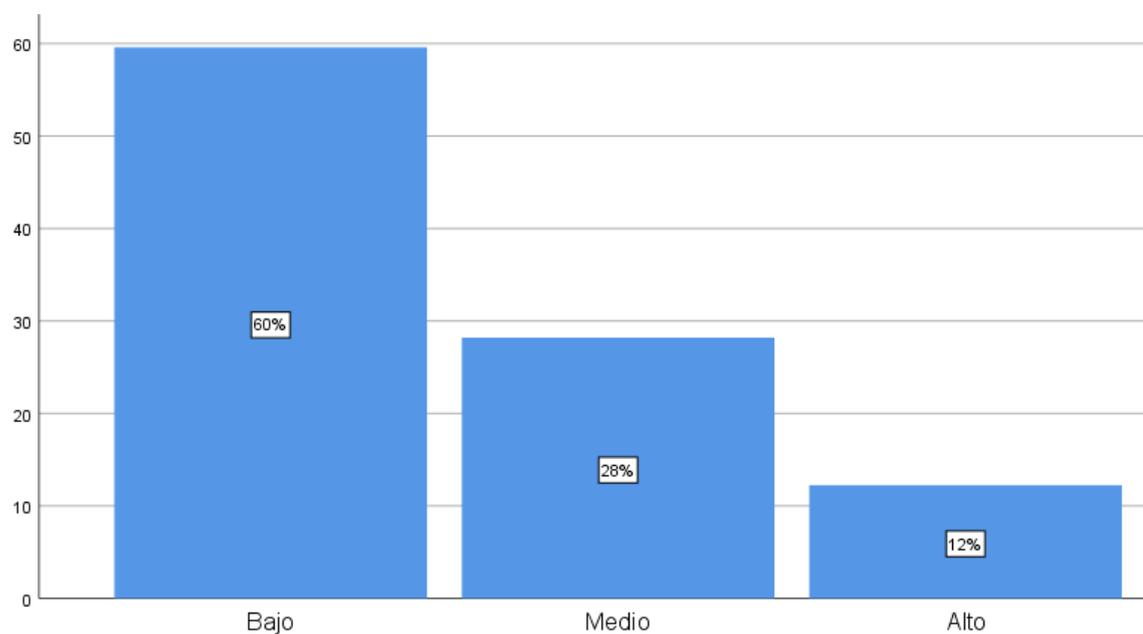
Nota: Elaboración propia

Interpretación: : En la Tabla 12 y Figura 12 se observa que, de un total de 188 trabajadores encuestados, el 31% indicaron que el nivel de satisfacción laboral es medio, un 61% que es alto y un 8% que es bajo.

Tabla**13***Niveles de la dimensión de Compensación social y prestaciones de la satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	0.10
Medio	64	0.35
Alto	102	0.55
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

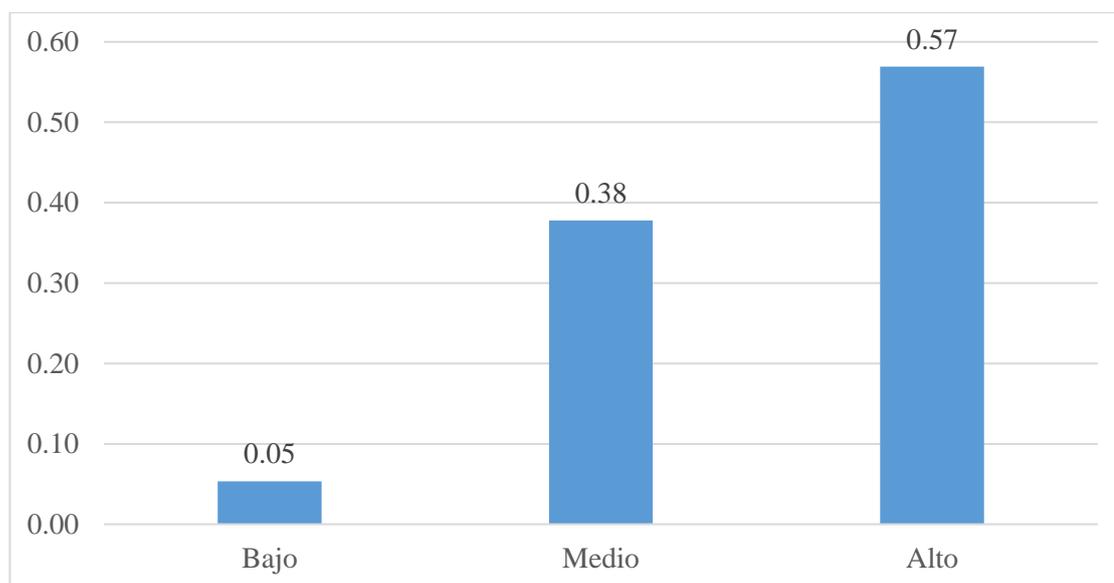
Figura**13***Niveles de Compensación social y prestaciones**Nota:* Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 13 se observa que, de un total de 188 trabajadores encuestados, el 35% indicaron un nivel medio en cuanto a la compensación social y prestaciones es medio, un 55% indicaron un alto nivel y solo el 10% que un bajo nivel.

Tabla**14***Niveles de la dimensión de Entorno de trabajo de la satisfacción laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	0.05
Medio	71	0.38
Alto	107	0.57
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura**14***Niveles de Entorno de trabajo*

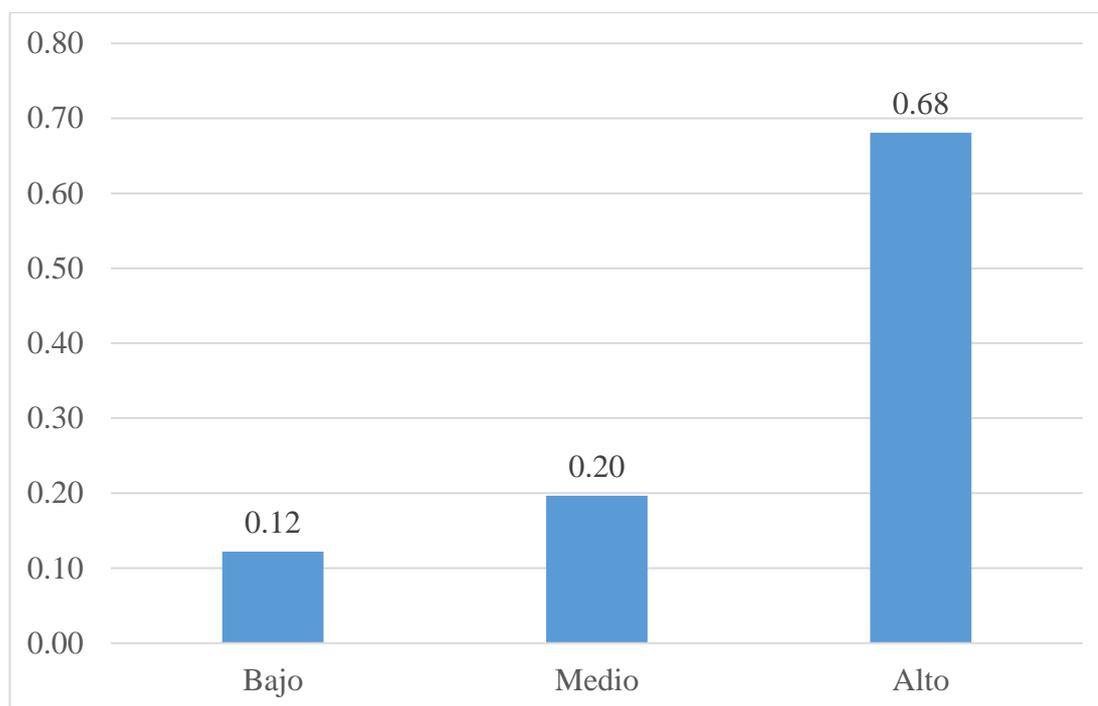
Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 14 se observa que, de un total de 188 trabajadores encuestados, el 38% indicaron que el nivel de entorno de trabajo es medio, un 57% que es alto y un 5% que es bajo.

Tabla**15***Niveles de la dimensión de Oportunidades de carrera y promoción de la satisfacción laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	0.12
Medio	37	0.20
Alto	128	0.68
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura**15***Niveles de Oportunidades de carrera y promoción**Nota:* Elaboración propia

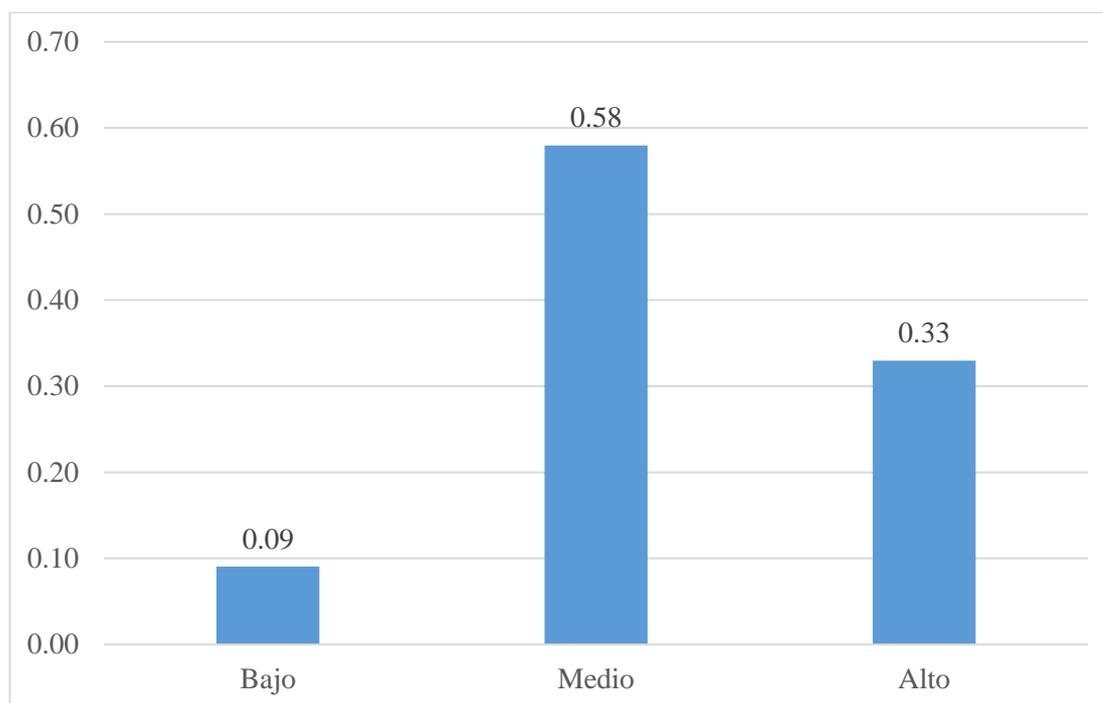
Interpretación: En la Tabla 15 y Figura 15 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 20% indicaron que el nivel de oportunidades de carrera y promoción es medio, un 68% que es alto y un 12% que es bajo.

Tabla**16***Niveles de la dimensión de Estilo de liderazgo de la satisfacción laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	0.09
Medio	109	0.58
Alto	62	0.33
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Niveles de Estilo de liderazgo



Nota: Elaboración propia

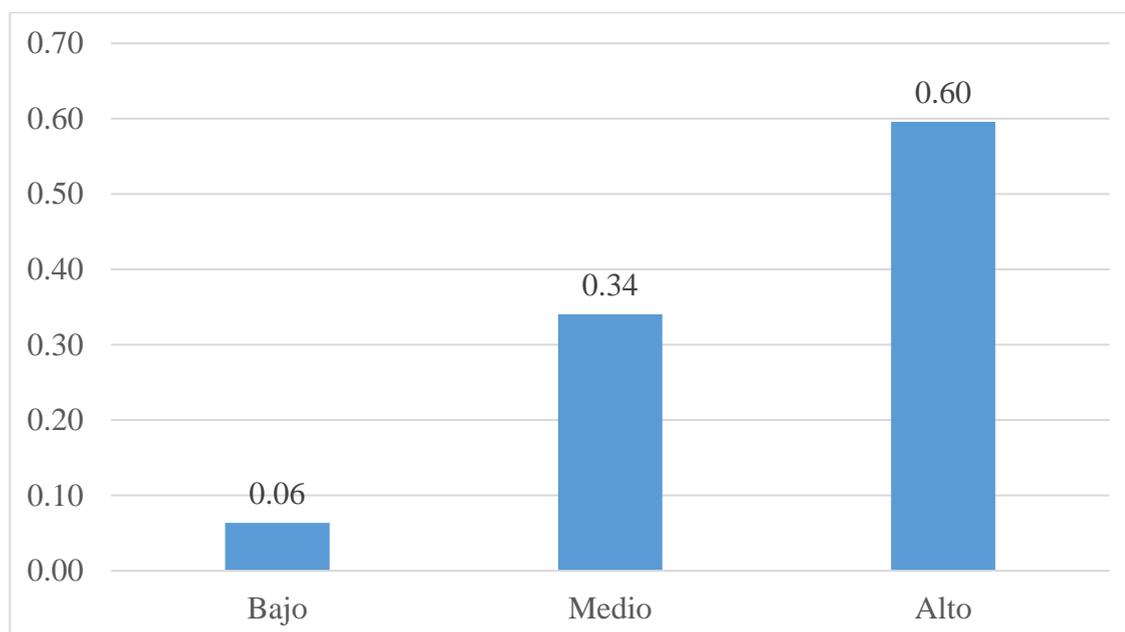
Interpretación: En la Tabla 16 y Figura 16 se observa que, de un total de 188 trabajadores encuestados, un 58% indicaron que el nivel de estilo de liderazgo es medio, un 33% que es alto y un 9% que es bajo.

Tabla

Niveles de la dimensión de Comunicación y claridad en el trabajo de la satisfacción laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	0.06
Medio	64	0.34
Alto	112	0.60
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura**17***Niveles de Comunicación y claridad en el trabajo*

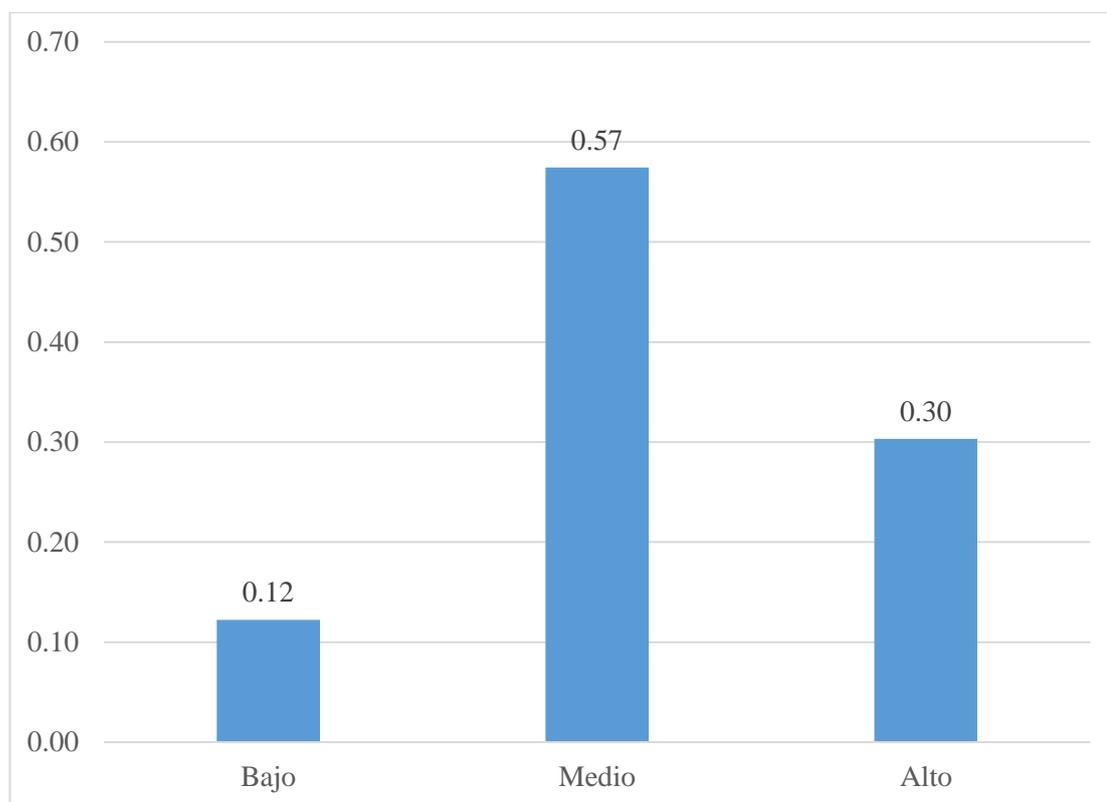
Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la En la Tabla 17 y Figura 17 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 60% indicaron que el nivel de comunicación y claridad en el trabajo es alto, un 6% que es bajo y un 34% es medio.

Tabla**18***Niveles de la dimensión de Conciliación de la vida laboral y familiar de la satisfacción laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	0.12
Medio	108	0.57
Alto	57	0.30
Total	23	0.12

Nota: Elaboración propia

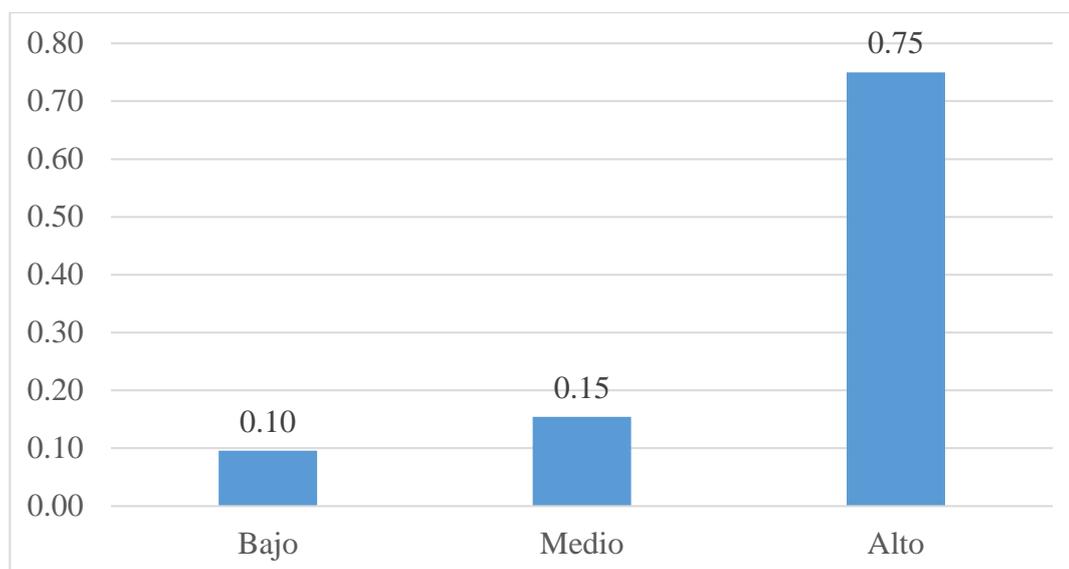
Figura**18***Niveles de Conciliación de la vida laboral y familiar**Nota:* Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 18 y Figura 18 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 57% indicaron que el nivel de conciliación de la vida laboral y familiar es medio, un 30% que es alto y un 12% es bajo.

Tabla**19***Niveles de la dimensión de Formación y desarrollo de la satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	0.10
Medio	29	0.15
Alto	141	0.75
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura**19***Niveles de Formación y desarrollo*

Nota: Elaboración propia

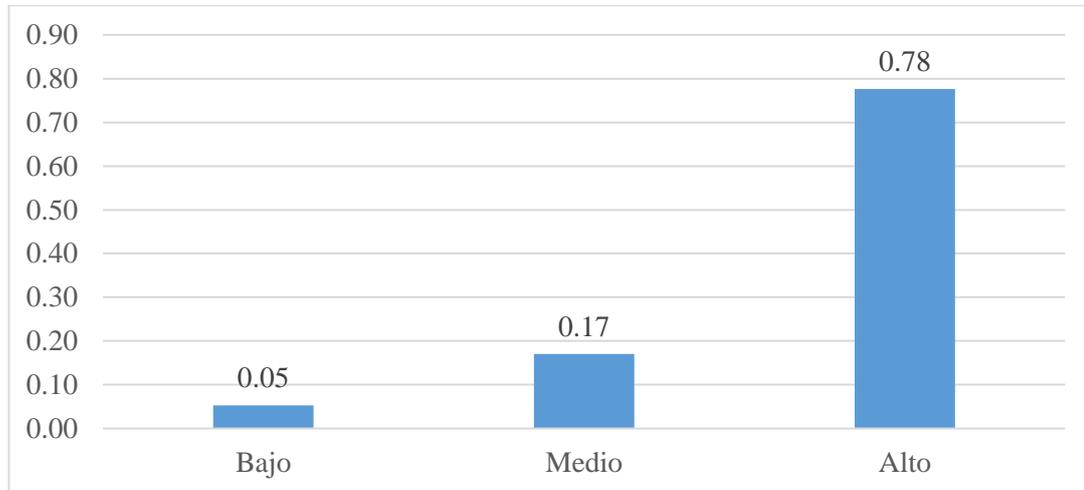
Interpretación: En la Tabla 19 y Figura 19 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 15% indicaron que el nivel de formación y desarrollo es medio, un 75% que es alto y un 10% es bajo.

Tabla**20***Niveles de la dimensión de Trabajo en equipo y seguridad de la satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	0.05
Medio	32	0.17
Alto	146	0.78
Total	188	100,0

Nota: Elaboración propia

Niveles de Trabajo en equipo y seguridad



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 20 y Figura 20 se observa que de un total de 188 trabajadores encuestados un 17% indicaron que el nivel de trabajo en equipo y seguridad es medio, un 78% que es alto y un 5% es bajo

5.3. Análisis cuantitativo

En esta sección se exponen los resultados cuantitativos que han sido hallados a tras la aplicación de los instrumentos, los cuales, han permitido capturar información sobre cada una de las variables.

Tabla

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable (Dimensión)	Estadístico	Significancia estadística
Satisfacción laboral	0.120	0.000
Intención de rotación	0.192	0.000
Compensación y prestaciones sociales	0.099	0.000
Entorno de trabajo	0.163	0.000
Oportunidades de carrera y promoción	0.172	0.000
Estilo de Liderazgo	0.115	0.000
Comunicación y claridad en el trabajo	0.125	0.000
Conciliación de la vida laboral y familiar	0.226	0.000
Formación y desarrollo	0.236	0.000
Trabajo en equipo y seguridad laboral	0.199	0.000

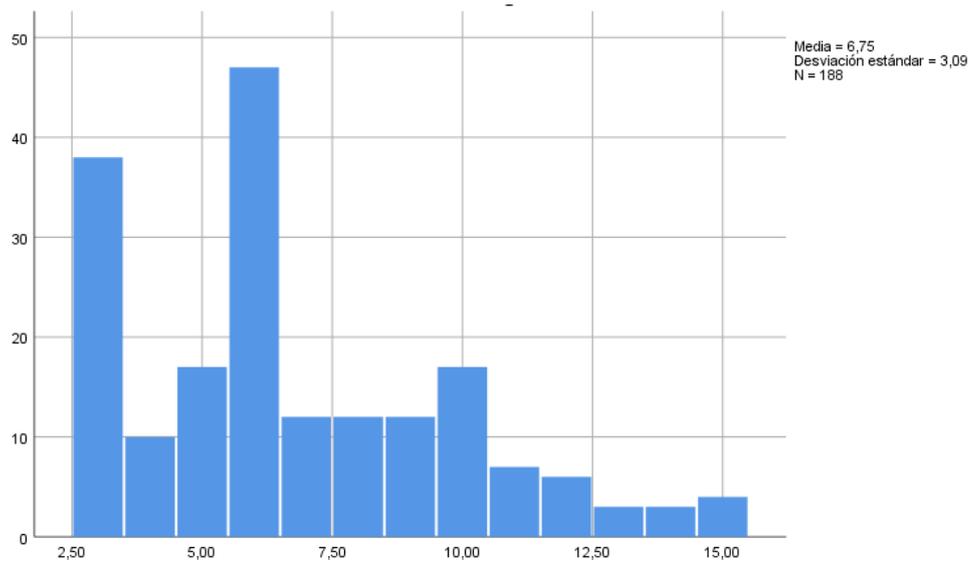
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 21, se trabajó con el estadístico de Kolmogorv-Smirnov debido a que se cuenta con 188 trabajadores a evaluar, para las variables se tiene un nivel de significancia de 0,0001 cual es menor a 0,05, por lo que se concluye que no tienen una distribución normal.

Figura

21

Histograma de intención de rotación

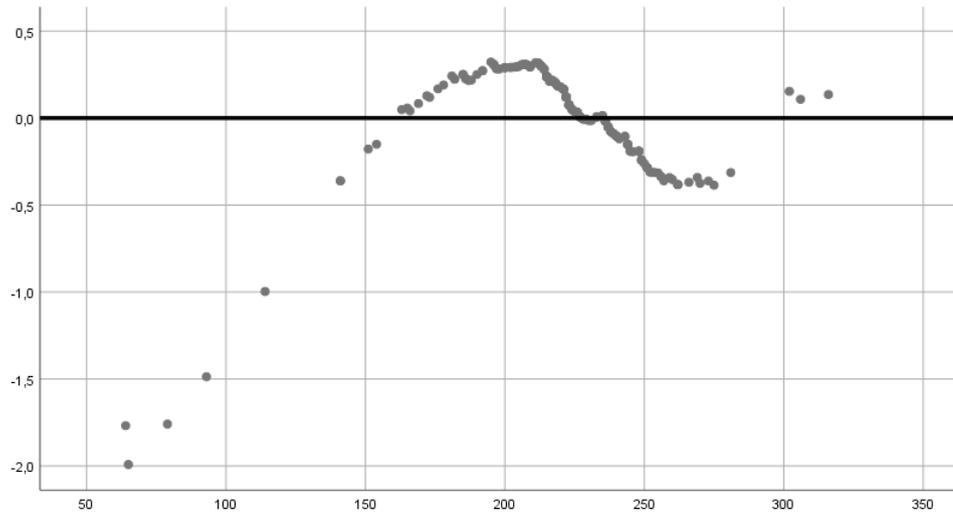


Nota: Elaboración propia

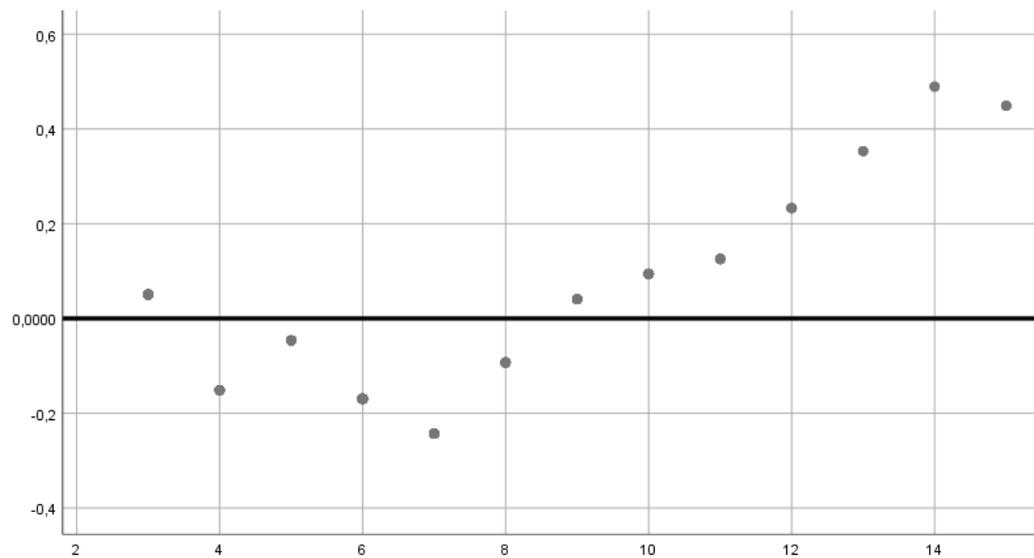
Como se puede apreciar la variable satisfacción laboral tiene un rango de 0 a 20 siendo su medida 6.75, la forma del histograma es asimétrica hacia la izquierda por lo que hay valores más bajos que altos, la media es 6.75, pero puede estar sesgada por los valores extremos. La mediana se puede aproximar como el punto medio de la clase con mayor frecuencia, que es el intervalo de 5 a 10 siendo de 6.75.

Figura

22

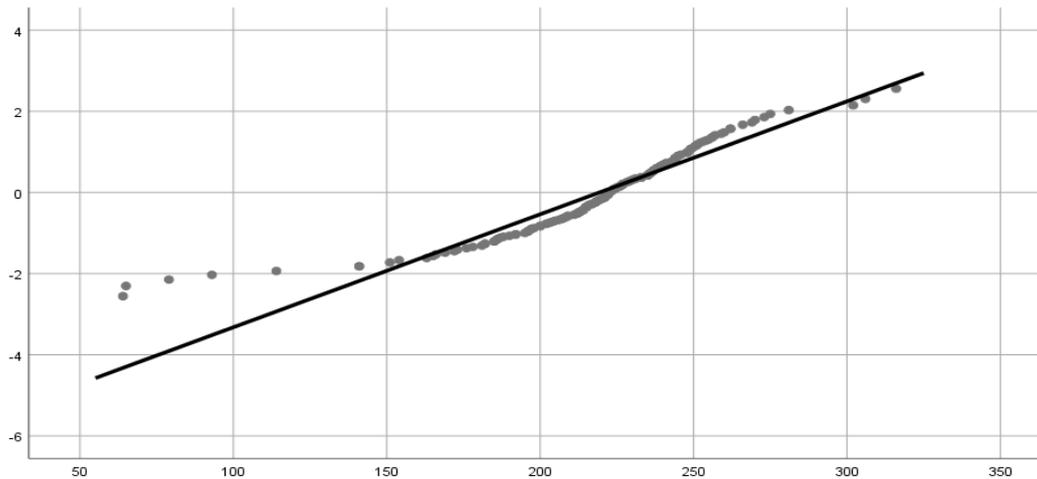
Normalidad de tendencia de la variable satisfacción laboral*Nota: Elaboración propia***Figura**

23

Normalidad de tendencia de la variable intención de rotación*Nota: Elaboración propia*

Se puede observar que las dos distribuciones son similares ya que los puntos se desvían ligeramente de la línea recta. No se observan valores atípicos o anomalías en el gráfico Q-Q, lo que indica que no hay errores de medición, variabilidad natural o situaciones especiales en los datos

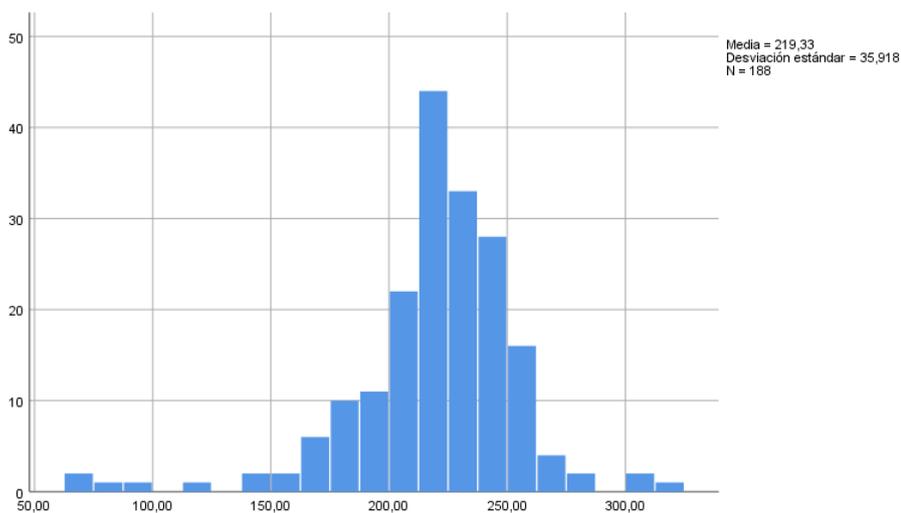
Normalidad Q-Q variable de satisfacción laboral



Nota: Elaboración propia

Se puede observar que las dos distribuciones son similares ya que los puntos se desvían ligeramente de la línea recta. No se observan valores atípicos o anomalías en el gráfico Q-Q, lo que indica que no hay errores de medición, variabilidad natural o situaciones especiales en los datos. Esto implica que la distribución empírica tiene el mismo centro, pero una dispersión mucho menor que la distribución normal.

Histograma de satisfacción laboral



Nota: Elaboración propia

Como se puede apreciar la variable satisfacción laboral tiene un rango de 50 a 300 siendo su medida 219.33, la forma del histograma de asimétrica hacia la derecha

por lo que hay valores más bajo que altos, la media es 219.33, pero puede estar sesgada por los valores extremos. La mediana se puede aproximar como el punto medio de la clase con mayor frecuencia, que es el intervalo de 190 a 210 siendo de 200.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación entre satisfacción laboral e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla 22

Correlación de Satisfacción laboral e intención de rotación

		Intención de rotación	
Rho	de Satisfacción	Coefficiente de correlación	-0,422 *
Spearmán	laboral	Sig. (bilateral)	0,027
		N	188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 22 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa muy baja de -0,422 para las variables estudiadas con un 0,027 de nivel de significancia, el cual es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla 23

Correlación de Satisfacción laboral e intención de rotación

		Valor	Significación aproximada
Personal Staff	Ordinal por ordinal	-0.378	,005
	N de casos válidos	53	
Personal Obrero	Ordinal por ordinal	-0.248	,006
	N de casos válidos	121	
Jefatura y Dirección	Ordinal por ordinal	-0.306	,287
	N de casos válidos	14	
Total	Ordinal por ordinal	-0.376	,000
	N de casos válidos	188	

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 23 se logra identificar los coeficientes de correlación entre la satisfacción laboral e intención de rotación, de acuerdo a la categoría laboral en la cual se desempeña. Pese a los coeficientes consistentes con el resultado general, se logra comprender que, estos son, estadísticamente no significativos. Esta última afirmación, logra comprender que, al desglosar los datos de acuerdo a las categorías, pierden consistencia estadística, llevando a encontrar valores que no poseen fuerza estadística para su análisis (p -valores >0.05). Al omitir el criterio de significancia, se puede analizar que, el coeficiente Rho Spearman en la totalidad de los datos, obtiene como resultado un valor por debajo de 0.05, siendo estadísticamente significativa y, el coeficiente obtenido está por debajo al análisis realizado en la Tabla 22. No obstante, existe una notoria diferencia entre el coeficiente mayor y el menor. El mayor impacto, según el coeficiente que es obtenido reside en los trabajadores que desempeñan funciones en la categoría Staff (-0.378), seguido por la Jefatura y Dirección, por último, queda el coeficiente de la categoría de obrera (-0.306).

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre compensación social y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H₁: Existe relación negativa entre compensación social y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla

24

Correlación de Compensación social y prestaciones e intención de rotación

			Intención rotación
Rho de Spearman	Compensación social prestaciones	Coefficiente de correlación y Sig. (bilateral) N	-0,373** ,000 188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 24 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa baja de -0,373 para la dimensión compensación social y prestaciones y la variable intención de rotación con un 0,000 de nivel de significancia, el cual es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza

la hipótesis nula; por consiguiente, existe relación negativa entre compensación social y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre entorno de trabajo y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre entorno de trabajo y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla

25

Correlación de Entorno de trabajo y prestaciones e intención de rotación

			Intención de rotación
Rho de Spearman	Entorno de trabajo	Coefficiente de correlación	-0,025
		Sig. (bilateral)	0,737
		N	188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 25 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa muy baja de -0,025 para la dimensión entorno de trabajo y la variable intención de rotación con un 0,737 de nivel de significancia, el cual es mayor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula; en ese sentido, se determina que no existe relación entre entorno de trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú. en consiguiente existe relación positiva entre entorno de trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

De acuerdo con los resultados que se obtienen, se puede identificar que, estos contrastan los preceptos a partir de las investigaciones consideradas en la sección de antecedentes, siendo congruentes con las afirmaciones que establecen que la mejora del entorno del trabajo genera una reducción de la intención de retención, ya que, optimiza las relaciones que existen entre los trabajadores y su cooperación con los demás

compañeros. Además, al tener una mejora en la cultura organizacional, los trabajadores optarían por mantenerse en sus labores.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre oportunidades de carrera y promoción e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre oportunidades de carrera y promoción e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla

26

Oportunidades de carrera y promoción respecto de la intención de rotación

				Intención de rotación
Rho Spearman	de Oportunidades de carrera y promoción	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		-0,345** ,000
				N 188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 26 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa baja de -0,345 para la dimensión oportunidades de carrera y la variable intención de rotación con un 0,000 de nivel de significancia, el cual es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se determina que existe relación negativa entre oportunidades de carrera e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre estilo de liderazgo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre estilo de liderazgo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Correlación de Estilo de liderazgo e intención de rotación

			Intención de rotación
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,045 ,536
			N
			188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 27 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación positiva baja de 0,045 para la dimensión estilo de liderazgo y la variable intención de rotación con un 0,536 de nivel de significancia, el cual es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, en consiguiente no existe relación negativa entre estilo de liderazgo a e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

En consideración de los estilos de liderazgo, estos permiten comprender que, a pesar de que divergen de la teoría e investigaciones analizadas, ya que, estos resultados exponen un vínculo directo respecto de la intención de rotación. Al comprender que la relación establece un incremento de la intención de rotación cuando se aplican estrategias de mejora de los estilos de liderazgo y la gestión participativa, lo cual, se explica a partir del análisis de unidades de estudio pertenecientes a una muestra atípica, es decir, personal que lleva a cabo, en su mayoría, labores prácticas en una zona remota en la Selva peruana.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

Correlación de Comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación

	Intención de rotación
Rho de Spearman	-0,049**
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
N	188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 28 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa moderada baja de -0,049 para la dimensión comunicación y claridad en el trabajo y la variable intención de rotación con un 0,000 de nivel de significancia, el cual es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, en consiguiente existe relación positiva entre comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: No existe relación entre conciliación de la vida laboral y familiar e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre conciliación de la vida laboral y familiar e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en un zona remota de la selva del Perú.

Correlación de Conciliación de la vida laboral y familiar e intención de rotación

	Intención de rotación
Rho de Spearman	-0,031**
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,671
N	188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 29 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa de -0,031 para la dimensión conciliación de la vida laboral y familiar y la variable intención de rotación con un 0,000 de nivel de significancia, el

cual es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

El resultado que se obtiene, permite hacer obtener un contraste con los preceptos teóricos que han sido analizados desde los antecedentes, logrando comprender que, la relación entre la conciliación de la vida laboral y familiar, se mantiene congruente. La afirmación anterior se fundamenta en la relación inversa, lo cual, permite explicar que, a medida que se mejoran mecanismos de esta dimensión, y se generan mecanismos que reducen el estrés laboral, reduce la cantidad de intención de rotación del personal en la empresa de ingeniería en la zona remota de la selva peruana.

Prueba de hipótesis específica 7

Ho: No existe relación entre formación y desarrollo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre formación y desarrollo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla

30

Correlación de Formación y desarrollo e intención de rotación

			Intención de rotación
Rho	de Formación y	Coefficiente de correlación	-,351**
Spearman	desarrollo	Sig. (bilateral)	,000
			N
			188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 30 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa a baja de $-0,351$ para la dimensión formación y desarrollo y la variable índice de rotación con un $0,000$ de nivel de significancia, el cual es menor a $0,05$, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, en consiguiente existe relación negativa entre formación y desarrollo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Prueba de hipótesis específica 8

Ho: No existe relación entre trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

H1: Existe relación negativa entre trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla **31**

Correlación de Trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación

			Intención de rotación
Rho	de Trabajo	en Coeficiente de correlación	-,388**
Spearman	equipo	y Sig. (bilateral)	,000
	seguridad	N	188

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 31 de un total de 188 trabajadores de la empresa se obtuvo una correlación negativa baja de -0,388 para la dimensión trabajo en equipo y seguridad y la variable índice de rotación con un 0,000 de nivel de significancia, el cual es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, en consiguiente existe relación negativa entre trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación de los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú.

Tabla **32**

Resumen de las correlaciones

	Intención de rotación	de Significancia	Se acepta hipótesis Alternativa
Satisfacción Laboral	-0.401	0.027<0.05	Sí
Compensación social y prestaciones	-0,373	0.000<0.05	Sí
Entorno de trabajo	-0.025	0.737>0.05	No
Oportunidades de carrera y promoción	-0.345	0.000<0.05	Sí
Estilo de liderazgo	0,045	0.536>0.05	No
Comunicación y claridad en el trabajo	-0.049	0.000<0.05	Sí
Conciliación de la vida laboral y familiar	-0.031	0.671>0.05	No
Formación y desarrollo	-0.351	0.000<0.05	Sí
Trabajo en equipo y seguridad	-0.388	0.000<0.05	Sí

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Analizar los coeficientes de correlación y la importancia de cada variable es la base para comprender el significado de la tabla. Por ejemplo, la fila superior demuestra que la satisfacción laboral y el deseo de abandonar la empresa tienen una correlación de -0,401, lo que indica una asociación lineal negativa significativa entre estas dos variables. El valor es de 0,027, lo que es menor a 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis de la propuesta, según la cual existe una asociación inversa entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar el empleo. Esto puede interpretarse como que los empleados más satisfechos con su trabajo tienen menos probabilidades de querer abandonar la organización, y lo contrario también es cierto. En otras palabras, el hecho de retener o no a un empleado depende de su nivel de satisfacción laboral. Con respecto a las compensaciones salariales con la intención tienen un coeficiente de -0.373. Esto significa que hay una relación negativa muy débil entre estas la primera dimensión de la variable satisfacción laboral y la intención de rotación. Además, se puede notar que, la dimensión de oportunidades de carrera y promoción, también es negativa respecto de la intención de rotación, tomando un valor de -0.345, también, la comunicación y claridad en el trabajo el cual obtiene un valor de -0.049, asimismo, la dimensión de formación y desarrollo con un valor de -0.351; finalmente, la última dimensión que obtiene una relación negativa es, el trabajo en equipo y seguridad, obteniendo un coeficiente de -0.388. Las dimensiones analizadas, coinciden con la teoría y, son estadísticamente significativas, demostrando que, en la muestra analizada, comprueba la teoría en la que se fundamenta el estudio.

Por otro lado, la dimensión de entorno de trabajo obtiene un coeficiente negativo de -0.025, pese a esto, se obtiene un valor de significancia de 0.737, lo cual permite comprender que, la variable es, estadísticamente no significativa. También, el estilo de liderazgo, es estadísticamente no significativa, y, este presenta un coeficiente positivo muy bajo, presentando una relación directa entre esta dimensión y la intención de rotación. Finalmente, la conciliación de la vida laboral y familiar, pese a tener un coeficiente de -0.031, resulta estadísticamente no significativa.

Además, hay que tener en cuenta el valor p que se muestra debajo de cada valor de correlación. El valor p es un indicador de la significancia estadística de la correlación, es decir, de la probabilidad de que la correlación observada se deba al azar y no a una relación real entre las variables.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN

6.1. Discusión

El fin primordial de este capítulo, es evaluar el objetivo general de la presente investigación, situando nuestros resultados en su contexto, en la que los comparamos con estudios previos sobre satisfacción y rotación de empleados. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú. Después de analizados los estadísticos descriptivos e inferenciales se comprueba que existe una relación negativa de la satisfacción laboral con la intención de rotación.

El objetivo mencionado, dio como resultado que del tamaño de la muestra de 188 trabajadores que participaron en el estudio, se obtuvo una correlación negativa de -0,401 para las variables. Esto significa que, al analizar la relación entre las variables de satisfacción laboral e intención de rotación, se encontró una correlación negativa, lo que concuerda con la idea de que, en general, cuando la satisfacción laboral aumenta, la intención de rotación disminuye. Sin embargo, se puede indicar que el valor de -0,401 indica la fuerza y la dirección de esta correlación, y el hecho de que sea moderada. Estos resultados son importantes para la empresa, ya que se pudo comprobar que por parte de los colaboradores hay poca probabilidad de querer dejar la organización. Aunque la correlación haya indicado negativa, será preciso poder alcanzar niveles mejores mediante la aplicación de estrategias y seguir controlando la tasa de rotación y tomar medidas para conservar al personal.

Se puede indicar que los resultados coinciden con Braun et al. (2019), quienes demuestran una correlación estadísticamente significativa entre los niveles de satisfacción laboral y la tendencia a participar en la rotación laboral, teniendo un coeficiente de correlación de 0.21. Braun et al. (2019), hace hincapié la necesidad de que las organizaciones apliquen medidas que aumenten la satisfacción de los empleados en sus respectivos puestos. Asimismo, Orgambídez-Ramos et al. (2017), encontró que existe una asociación directa entre la satisfacción laboral y el desarrollo de sus actividades por parte del personal. De igual manera, Jun y Eckardt (2023) y Berguig et al. (2023), en su trabajo de investigación, demuestran una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Los resultados obtenidos en la presente investigación apoyan significativamente el primer objetivo específico, el cual es determinar la relación entre la compensación social y prestaciones e intención de rotación de los trabajadores de la empresa. El coeficiente de correlación negativa baja de $-0,373$ con un $0,000$ de nivel de significancia entre las dos variables. En otras palabras, existe una correlación inversa débil pero consistente entre la variable y su intención de abandonar su puesto actual. A un nivel de significación de $0,000$, que es un valor extremadamente bajo (inferior a $0,05$), los resultados son altamente significativos desde el punto de vista estadístico. A pesar de la fuerza moderada de la asociación, es concebible que el planteamiento de la empresa en materia de salarios y beneficios afecte a la retención de los empleados. Para conservar una plantilla satisfecha, la empresa debe evaluar y mejorar continuamente su programa de retribución y beneficios. Asimismo, los resultados coinciden con el estudio realizado por Berguig et al. (2023), en la que considera la integración social, beneficios, sistema de compensación, entre otros como parte de los factores organizacionales. Y determina que la relación entre este factor y la intención de rotación del empleado, tiene un coeficiente negativo -0.079 .

En cuanto al segundo objetivo específico, acerca de determinar la relación entre entorno de trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa. Se halló que la dimensión "entorno de trabajo" y la variable "intención de rotación" tienen una correlación negativa muy débil. Esto es así porque el valor de la correlación fue muy bajo. En otras palabras, a medida que aumenta la satisfacción de los empleados con su entorno laboral, disminuirá la probabilidad de que contemplan la posibilidad de abandonar su puesto actual; sin embargo, la magnitud de esta relación es modesta. Dado que el valor negativo de $0,025$ revela tanto la fuerza como la dirección de esta correlación, así como el hecho de que es negativa, sugiere que a medida que aumenta la satisfacción en el lugar de trabajo, reduce la intención de abandonar la empresa, aunque en un grado muy pequeño. Por lo tanto, es probable que otros factores influyan más en la decisión de los empleados de permanecer o no en sus puestos actuales. Asimismo, los resultados coinciden con el estudio realizado por Berguig et al. (2023), ya que considera como uno de los factores ambientales, al entorno del trabajo y determina que tienen una correlación positiva de $0,179$ con la variable rotación del empleado. Igualmente, este resultado coincide con lo hallado por Jun y Eckardt (2023), quienes subrayan la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo como medio para

reducir las intenciones de rotación. Finalmente, con Kakar et al. (2023), quienes indican que hay la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo, acerca de determinar la relación entre oportunidades de carrera y promoción e intención de rotación de los trabajadores de una empresa, se determinó que existe una correlación negativa, aunque débil, entre el componente "oportunidades de carrera" y la variable "intención de rotación". El valor de -0,345 revela la intensidad y la dirección de este vínculo; al ser negativo, significa que, en un grado muy pequeño, a medida que aumenta la percepción de las oportunidades de carrera, disminuye la intención de rotación. Aunque la asociación es débil en sentido negativo, es estadísticamente significativa, lo que demuestra que las posibilidades de promoción dentro de la organización pueden afectar a la decisión de los trabajadores de quedarse o buscar trabajo en otro lugar. Enfocarse en esta dimensión para la organización puede concentrar sus esfuerzos y aumentar la retención de los empleados. Mejorar las opciones profesionales dentro de la empresa puede reducir la intención de rotación, aumentar el entusiasmo y el compromiso de los empleados. Estos resultados coinciden con lo hallado por Braun et al. (2019), dentro de los factores organizaciones como uno de los determinantes de la correlación negativa con la variable

En cuanto al cuarto objetivo, sobre determinar relación entre estilo de liderazgo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa, se halló que el valor de la correlación entre la dimensión "estilo de liderazgo" y la variable "intención de rotación" fue de 0,045, por lo que se indicó que existe una relación positiva entre estas dos variables, aunque débil. No obstante, para crear un entorno de trabajo adecuado y retener a sus principales talentos, la empresa debería seguir vigilando y abordando los factores que influyen en la retención de los empleados, aunque no se haya encontrado una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la intención de rotación en esta muestra concreta. Los resultados que se obtienen para este objetivo, son consistentes con los hallazgos de Vrans et al. (2022), quienes identifican un alto número de trabajadores que tienen preferencia por líderes transformacionales (78%), tomando esto como un criterio importante en cuanto a la intención de rotación en la industria de la salud indonesia.

Entorno al quinto objetivo, sobre determinar relación entre comunicación y claridad en el trabajo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa. La dimensión "comunicación y claridad en el trabajo" y la variable "intención de rotación"

tuvieron una asociación negativa moderada baja. Así pues, la intención de rotación disminuye cuando los trabajadores sienten que mejora la comunicación y la claridad en su trabajo, pero la relación es débil. Para Berguig et al. (2023), la comunicación está dentro de los factores relacionados con el trabajo y también determina su relación con la intención de rotación.

En cuanto al sexto objetivo, sobre determinar relación conciliación de la vida laboral y familiar e intención de rotación de los trabajadores. Se encontró una correlación negativa y moderada entre la dimensión de "conciliación de la vida laboral y familiar" y la variable "intención de rotación". El valor de $-0,031$ indica la fuerza y la dirección de esta correlación, y al ser negativa, sugiere que, a medida que mejora la conciliación de la vida laboral y familiar, se reduce la intención de rotación, aunque en un grado ínfimo. Según lo hallado por Braun et al. (2019) la variable conflicto trabajo-familia están relacionadas positivamente con la intención de rotación, aunque las correlaciones son débiles en los hallado. Asimismo, para Berguig et al. (2023), los factores relaciones con el trabajo son unos los que se relacionan dentro de la conciliación de la vida laboral.

De la misma manera, el séptimo objetivo, sobre determinar relación entre formación y desarrollo e intención de rotación de los trabajadores de una empresa. Se halló según lo obtenido en el apartado de resultados hay una correlación negativa, aunque baja, entre la dimensión y la variable. En otras palabras, cuando los trabajadores perciben que tienen acceso a una mejor formación y desarrollo en la empresa, la intención de rotación tiende a disminuir, y esta relación tiene una magnitud baja. Asimismo, este resultado coincide con lo hallado por Braun et al. (2019) quienes estipula que ambas formas de conflicto entre el trabajo se correlacionan negativamente con el compromiso laboral. También Berguig et al. (2023), indica que dentro de los factores organizaciones se debe tomar en cuenta a la formación del empleado.

Por último, el octavo objetivo sobre determinar relación trabajo en equipo y seguridad e intención de rotación de los trabajadores de una empresa. Se obtuvo una correlación negativa, aunque baja, entre la dimensión la variable. El valor de $-0,388$ indica la fuerza y la dirección de esta correlación, y al ser negativo, sugiere que a medida que mejora el trabajo en equipo y la seguridad, disminuye la intención de rotación, aunque en un grado relativamente bajo. Este resultado coincide con lo hallado Gabini (2020) quien indica de mejorar las condiciones de trabajo, asimismo por Berguig et al.

(2023), quienes lo consideran como unos de los factores determinantes en el deseo de poder dejar el trabajo.

Los resultados del presente estudio demuestran una asociación negativa y sustancial entre el la satisfacción laboral y la intención de rotación, lo que indica que los empleados con mayor satisfacción con sus empleadores tienen menos probabilidades de querer abandonar la empresa. Estos resultados coinciden con los otros estudios previos que han demostrado cómo la satisfacción laboral afecta la intención de rotación del potencial humano. Así mismo los resultados ofrecen una prueba empírica de la importancia de controlar la satisfacción laboral como elemento crítico para reducir la intención de rotación y mejorar el rendimiento y la competitividad de la empresa, especialmente en entornos difíciles como una región remota de la selva peruana.

Este estudio aborda un tema pertinente en el campo de la gestión del talento humano al demostrar la necesidad de implementar políticas y prácticas organizacionales que incrementen la satisfacción laboral como elemento crítico para disminuir las intenciones de rotación y mejorar la productividad y competitividad de las empresas. Esto es crucial en sectores como la ingeniería donde existe una severa escasez de trabajadores cualificados y donde es necesario adaptarse a entornos desafiantes y cambiantes como una región remota de la selva peruana. Los hallazgos de este estudio pueden ayudar en la toma de decisiones o en el avance del conocimiento al ofrecer una guía práctica para desarrollar y poner en práctica programas e intervenciones dirigidos a mejorar la cultura corporativa, el liderazgo, la comunicación, la participación y el clima organizacional.

6.2. Conclusión

La satisfacción en el trabajo y la intención de rotación tienen una asociación negativa y sustancial, lo que sugiere que los empleados que están más contentos en su puesto de trabajo tienen menos probabilidades de querer dejarlo. Esto tiene consistencia con la teoría abordada a lo largo del estudio, facilitando la comprensión entre las variables en análisis. Esta relación facilita recaudar información expuesta en el presente documento, desde una localidad atípica, en la cual, se han realizado muy pocos estudios.

La compensación y los beneficios sociales son factores importantes a considerar al gestionar el capital humano de una organización y prevenir la pérdida de talento. Es conveniente que las empresas evalúen periódicamente el mercado laboral y las

expectativas de los empleados para ofrecer recompensas que sean proporcionales al valor del trabajo realizado y a las necesidades de la fuerza laboral. De esta manera se pueden mejorar el ambiente de trabajo, el desempeño de los empleados y la retención del personal.

En la empresa es posible especular que ciertos desafíos y dificultades son inherentes al trabajo y al entorno. Las condiciones climáticas extremas, el aislamiento de la sociedad, la exposición a riesgos ambientales o para la salud, la falta de infraestructuras o servicios básicos, etc., son algunos ejemplos. Estos factores pueden hacer que los trabajadores se sientan más estresados, insatisfechos y desanimados, lo que puede aumentar su intención de rotar.

En la empresa los empleados que experimentaron mayor apoyo, confianza y reconocimiento por parte de sus líderes tenían menos intención de rotar que aquellos que experimentaron menos respaldo de sus líderes. Esta característica es un factor relevante de acuerdo con los preceptos teóricos analizados, no obstante, en el presente estudio, se contrasta la existencia de resultados que favorecen la caracterización de los aspectos que componen las dimensiones.

En la empresa la intención de rotar fue menor para los empleados que recibieron más información, retroalimentación y aprecio de sus compañeros de trabajo, de aquellos que no recibieron apoyo de su equipo de trabajo. Los factores antes mencionados, son aquellos que corresponden a las distintas dimensiones que componen la variable, permitiendo comprender los aspectos que requieren ser analizados, y, sobre los cuales se necesita generar mecanismos estratégicos para reducir la intención de rotación en los trabajadores, impactando directamente en la estructura organizacional de la compañía, los resultados financieros y los resultados empresariales.

La intención de rotación de empleados de la empresa de ingeniería en una zona remota de la selva peruana está poco influenciada por una variedad de factores relacionados con el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares. Como son : la duración y frecuencia de las permanencias, el apoyo logístico y emocional de la empresa, la accesibilidad y calidad de los servicios básicos de la zona, el grado de adaptación, el nivel de comunicación y contacto con familiares y amigos, así como Entre estos factores se encuentran las expectativas y los objetivos profesionales y

personales de los empleados. En tal sentido podríamos inferir que las otras dimensiones prevalecen sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

El desarrollo y la formación de los empleados en la empresa son componentes clave para mejorar su desempeño profesional, su satisfacción, su lealtad y su compromiso con la empresa. No obstante, estos factores se han visto limitados por las condiciones adversas que enfrentan, como, por ejemplo: la falta de recursos generales, limitaciones geográficas al trabajar en un lugar remoto. Estas circunstancias pueden generar estrés, insatisfacción, desmotivación y conflicto en los empleados, lo que puede aumentar su intención de abandonar la empresa e impactar negativamente en su productividad y viabilidad.

En la empresa trabajar con una buena gestión de seguridad y salud, es un componente esencial para el desempeño y el bienestar de los empleados de una empresa. Estos factores afectaron las intenciones de los empleados de cambiar de trabajo y su disposición a dejar la empresa en busca de otra oportunidad laboral.

6.3. Recomendación

Se recomienda que las empresas de este sector adopten políticas y prácticas organizacionales que incrementen la satisfacción laboral de sus empleados, Según los resultados encontrados estas dimensiones se correlacionan con la intención de rotación. También que la empresa evalúe periódicamente el nivel de satisfacción laboral y la intención de rotación de sus empleados utilizando instrumentos fiables, así como técnicas cuantitativas que proporcionen conocimiento de las percepciones y experiencias de los trabajadores.

Promover la posibilidad de incrementar los factores salariales y las prestaciones resultan ser componentes que generan satisfacción laboral que induce a que los empleados desarrollen compromiso respecto de la organización. Esto implica desarrollar una cultura organizacional positiva, comunicar la misión y los valores de la organización y establecer estándares claros y abiertos para la compensación y la evaluación del desempeño.

Se considera necesario que los hallazgos de este estudio puedan alertar a los *stake holders* de la importancia de ofrecer condiciones de trabajo justas y seguras. Además, pueden inspirar a los empleados para que aprecien y aprovechen las

oportunidades de desarrollo personal y profesional que les ofrece su trabajo, así como para que contribuyan activamente a mejorar el entorno laboral.

Se considera necesario en la empresa buscar fomento un estilo de liderazgo transformacional y que los trabajadores perciban la importancia del rol del líder.

Se considera necesario fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre los colaboradores de todas las categorías de y niveles ejecutivos de la empresa. Para hacer esto, puede configurar actividades de integración grupal, definir objetivos claros y compartidos, reconocer y recompensar los logros del equipo y brindar comentarios constructivos y oportunos.

Finalmente, se considera necesario ampliar los estudios de las distintas dimensiones que comprenden la satisfacción laboral en empresas con entornos remoto dado que la presente investigación nos puede indicar un punto de partida de la realidad de este tipo de organizaciones, no obstante, realizar más estudios nos ayudaría a encontrar algunas particularidades interesantes en las distintas organizaciones que tienen estas características de ser remotas. Esto podría darnos mayores alcances de las causas de algunos resultados en la presente investigación los cuales inesperadamente no tuvieron una significancia importante.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, XIV(1), 105–118.
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(50), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.04.008>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*.
- Arroyos, R., Pérez, M., & Nieto, H. (2021). Intención de rotación de personal en empresas de servicios contables de ciudad Juárez, Chihuahua. *Geplat Papers*, II(2), 1–15.
- Banco Interamericano del Desarrollo. (2013). The distance between perception and reality in the social domains of life. In *Handbook of Happiness Research in Latin America* (Issue August). https://doi.org/10.1007/978-94-017-7203-7_30
- Berguig, O., Abdelbaki, N., & Bribich, S. (2023). TURNOVER INTENTION AND QUALITY OF WORK LIFE: EVIDENCE FROM MOROCCO. *Proceedings on Engineering Sciences*, 5(2), 189 – 198. <https://doi.org/10.24874/PES05.02.001>
- Braun, A., Machado, W., Luiz, A., & Oliveira, M. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicología (PUCP)*, 37, 251–278. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472019000100010&lang=es

- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Job satisfaction and burnout in education workers; [Satisfacción laboral y burnout en personal docente]. *Retos(Ecuador)*, 12(24), 230 – 246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Chan Yin-Fah, B., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p5794>
- Colombo, D. (2022). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica? <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-enlatinoamerica/>
- Conejero-Pérez, J.-I., López-Verdugo, I., & Hidalgo, V. (2022). What makes a person a leader? The role of emotional intelligence, teamwork skills, and job satisfaction in authentic leadership; [¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfac. *Psychology, Society and Education*, 14(1), 1 – 11. <https://doi.org/10.21071/PSYE.V14I1.14187>
- Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Díaz, J., Ledesma Cuadros, M., Tito Cárdenas, J., & Carranza Haro, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, XVIII(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Espinoza, R., Ramos Huamán, O., Espinoza Gonzáles, M., & Asca Agama, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad

- de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, VI(1), 61– 83.
- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, IV(3), 65–76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272020000100006&lang=es
- Guayacán, I., Zárate, A., & Contreras-Pacheco, O. (2022). Job satisfaction in the context of mandatory teleworking: An empirical study in the higher education sector. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222–234.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Jun, M., & Eckardt, R. (2023). Training and employee turnover: A social exchange perspective. *BRQ Business Research Quarterly*.
<https://doi.org/10.1177/2340944423118448295>
- Kakar, A. S., Rauza, Misron, A., & Lateef, F. (2023). An Empirical Analysis of the Mediating Role of Fear of COVID-19 Between Telecommuting and Employees Retention. *Employee Responsibilities and Rights Journal*.
<https://doi.org/10.1007/s10672-023-09448-3>
- Madero-Gómez, S. (2020). Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México; [A satisfação no trabalho como efeito moderador entre as práticas organizacionais de recursos. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391 – 401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

- Marín, L., Fontalvo, Y., & García, S. (2022). Satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga, Santander. *I+D. Revista de Investigaciones*, XVII(1), 25–3. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/312/409>
- Ministerio del Interior. (2008). *Manual de acompañamiento para la inserción laboral*.
- Moqbel, M., Bartelt, V. L., Topuz, K., & Gehrt, K. L. (2020). Enterprise social media: combating turnover in businesses. *Internet Research*, 30(2), 591–610. <https://doi.org/10.1108/INTR-09-2018-0439>
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2019). Development and validation of job satisfaction scale for different sectors. *International Journal for Quality Research*, 13(1), 193–220. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.01-12>
- Oliveira, A., Moro, S., & Torres, P. (2019). Psychological Contract, Internal Branding and Employee Turnover in an IT Company. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 8(1), 9 – 18. <https://doi.org/10.2478/ajis-2019-0001>
- Olvera, J.,
- Triviño Poveda, E., & Bastidas Bolaños, C. (2022). Tecnoestrés y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de alimentos durante la pandemia por COVID19. *Revista PSIDIAL: Psicología y Diálogo de Saberes.*, 1(1), 39–59. <https://doi.org/10.33936/psidial.v1i1.4299>
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & De Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment 96 psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35, 257–278. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472017000100009&lang=es

- Pérez, D., Mendoza, I., Guerrero, H., & Guevara, B. (2023). Job satisfaction of health personnel during the health emergencies in Latin America. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 344 – 356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>
- Pino, R. M., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). Servant leadership and job satisfaction in master of business administration students. *Formacion Universitaria*, 13(6), 205 – 216. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>
- Pinto, E., Castro Alfaro, A., & Paz Marcano, A. (2020). Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en universidades. *Panorama Económico*, XXVIII(1), 23–40. <https://doi.org/10.32997/pe-2020-2667>
- Qaralleh, S. J., Rahim, N. F. A., & Richardson, C. (2023). Job resource and job performance among physicians in the jordanian health sector: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.378>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Tomás, J. M., De Los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Job satisfaction of the Dominican teacher: Labor background. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Vrans, R., Alsubki, N., Mohammed, H., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>

Anexo

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
V1 Satisfacción Laboral	Grado de bienestar, gratificación y contento que experimenta una persona en relación con su trabajo. Es un concepto que se utiliza para describir cómo los empleados se sienten acerca de su empleo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, las tareas asignadas, el reconocimiento recibido y las oportunidades de desarrollo, influyendo en la motivación y sentido de compromiso de estos. Marín et al. (2022)	DIMENSIÓN 1: Compensación y prestaciones sociales	Compensación
			Beneficios
			Instalaciones sociales
		DIMENSIÓN 2: Entorno de trabajo	Reconocimiento/Recompensas
			Relación y cooperación
		DIMENSIÓN 3: Oportunidades de carrera y promoción	Estado de funcionamiento
			Cultura de organización
		DIMENSIÓN 4: Estilo de Liderazgo	Promoción
			Desarrollo de carrera
		DIMENSIÓN 5: Comunicación y claridad en el trabajo	Estilo de liderazgo
Gestión participativa			
DIMENSIÓN 6: Conciliación de la vida laboral y familiar	Comunicación		
	Claridad de trabajo		
DIMENSIÓN 7: Formación y desarrollo	Conciliación de la vida laboral y familiar		
	Estrés laboral		
DIMENSIÓN 8: Trabajo en equipo y seguridad laboral	Formación y Desarrollo		
	Trabajo en equipo		
V2		Intención de rotación	Seguridad laboral
			Pensamiento

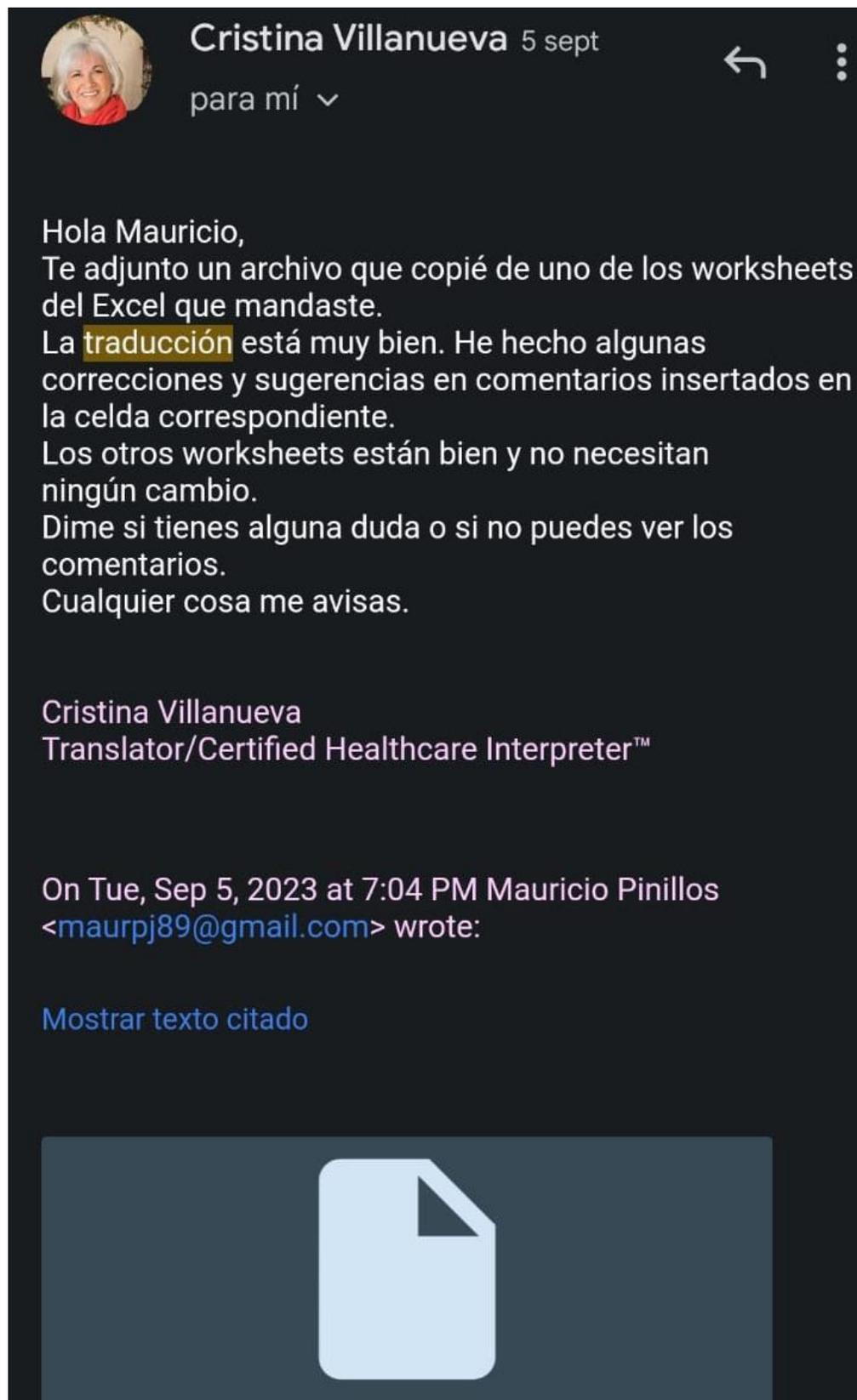
Intención de Rotación de Voluntad o deseo de un empleado de dejar su puesto actual y buscar oportunidades de empleo en otra organización. Esta rotación, puede ocurrir de manera voluntaria, cuando un empleado decide dejar su puesto o involuntaria, cuando la empresa decide prescindir de un empleado.

Espinoza et al. (2021)

Búsqueda
Abandono

Fuente: autoría propia

Anexo 2: Consulta a experta



Anexo 3: Instrumento

Encuesta

N.º	DIMENSIONES / ítems					
D1	DIMENSIÓN 1: Compensación y prestaciones sociales					
D1 I1	Compensación	1	2	3	4	5
1	Siento que me pagan un salario justo por el trabajo que hago					
2	Estoy satisfecho con mis incrementos salariales anuales					
3	Estoy satisfecho con los incentivos económicos que brinda la empresa.					
D1 I2	Beneficios	1	2	3	4	5
4	Estoy satisfecho con el dinero que recibo.					
5	El salario que recibimos es tan bueno como las que ofrecen otras empresas.					
6	Los paquetes de prestaciones salariales que recibo de mi empresa están a la par y son comparables con los de mis compañeros.					
7	Estoy satisfecho con las prestaciones que ofrece la compañía a los trabajadores que presentan casos de incidentes.					
D1 I3	Infraestructura para socializar	1	2	3	4	5
8	Estoy satisfecho con las instalaciones recreativas que ofrece mi empresa					
9	Estoy satisfecho con las instalaciones de comedor que ofrece mi empresa					
10	Estoy satisfecho con los servicios médicos que provee mi empresa					
11	Estoy satisfecho con las facilidades de transporte que ofrece mi empresa					
D1 I4	Reconocimiento/Recompensas	1	2	3	4	5
12	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento de mi empresa.					
13	Siento que se aprecia el trabajo que hago.					
14	Siento que mis esfuerzos se ven recompensados como deberían					
15	En nuestra empresa existe un mecanismo para recompensar el buen trabajo realizado por los empleados					
16	El sistema de reconocimiento y recompensa que se practica en nuestra empresa es justo y está justificado.					
D2	DIMENSIÓN 2: Entorno de trabajo	1	2	3	4	5

D2 I1	Relación y cooperación					
17	Me gusta la gente con la que trabajo.					
18	Tengo que esforzarme más en mi trabajo debido a la incompetencia de las personas con las que trabajo.					
19	Disfruto con mis compañeros de trabajo.					
20	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.					
21	Tengo una relación fluida con mi superior y compañero de trabajo					
D2 I2	Estado de funcionamiento	1	2	3	4	5
22	Tengo demasiado que hacer en el trabajo.					
23	Muchas de las normas y procedimientos de mi empresa dificultan hacer un buen trabajo.					
24	Estoy satisfecho con las condiciones de trabajo					
25	La empresa proporciona todos los accesorios y equipos de seguridad					
26	La empresa cumple todas las normas legales en materia de jornada laboral y tiempo de descanso.					
D2 I3	Cultura de organización	1	2	3	4	5
27	Hay cooperación entre todos los departamentos para alcanzar los objetivos.					
28	No dude en hacer comentarios y sugerencias sobre mi actuación.					
D E3	DIMENSIÓN 3: Oportunidades de carrera y promoción	1	2	3	4	5
D3 I1	Promoción					
29	Nuestra empresa sigue una política de promoción justa					
30	En nuestra empresa, el rendimiento es uno de los factores importantes para la promoción.					
31	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
32	La gente sale adelante tan rápida aquí como en otros lugares.					
D3 I2	Desarrollo de carrera	1	2	3	4	5
33	Nuestra empresa ofrece amplias oportunidades de promoción profesional a los empleados.					
34	Estoy satisfecho con las oportunidades de carrera disponibles en nuestra empresa					
D4	DIMENSIÓN 4: Estilo de liderazgo	1	2	3	4	5
D4 I1	Estilo de liderazgo					

35	Mi supervisor es injusto conmigo.					
36	Mi supervisor muestra demasiado poco interés por los sentimientos de los subordinados.					
37	Nuestro superior cree que el desarrollo de los subordinados es una parte importante del trabajo.					
38	Mi superior toma una decisión sin consultar a Las personas que trabajan a sus órdenes.					
39	Mi superior me anima a participar en la toma de decisiones y a expresar mis ideas y opiniones.					
D4 I2	Gestión participativa	1	2	3	4	5
40	Mi jefe fomenta el poder de decisión de los empleados					
41	El director/supervisor tiene en cuenta la aportación de los empleados a las decisiones de la organización.					
42	Tengo libertad para tomar decisiones importantes sobre mi trabajo					
D5	DIMENSIÓN 5: Comunicación y claridad en el trabajo	1	2	3	4	5
D5 I1	Comunicación					
43	Comunicación parece buena en la organización					
44	Las tareas asignadas no se explican en su totalidad.					
45	Los objetivos de la organización no están claros.					
46	A menudo siento que no sé lo que pasa en la organización.					
D5 I2	Claridad de trabajo	1	2	3	4	5
47	Comprendo claramente las metas y objetivos de mi organización					
48	Mi trabajo/responsabilidad está claramente descrito					
D6	DIMENSIÓN 6: Conciliación de la vida laboral y familiar	1	2	3	4	5
D6 I1	Conciliación de la vida laboral y familiar					
49	Mi trabajo me impide dedicar el tiempo que quiero a mi cónyuge, mi familia o mis amigos.					
50	No recibo mucho apoyo de mi organización, que es lo más importante para prestar atención a las responsabilidades familiares.					
51	Mi responsabilidad laboral no me permite dormir lo suficiente, hacer ejercicio y comer sano					
D6 I2	Estrés laboral	1	2	3	4	5
52	No puedo ver el resultado final de mi trabajo como esperado					
53	No estoy contento con lo que mi empresa me hace trabajar y que no me gusta hacer					

54	Estoy estresado porque mi jefe me da plazos inalcanzables					
D7	DIMENSIÓN 7: Formación y desarrollo	1	2	3	4	5
D7 I1	Formación y Desarrollo					
55	Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi confianza					
56	Mi empresa organiza un número suficiente de programas de formación					
57	Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi moral					
58	Los programas de formación y desarrollo me han ayudado a mejorar mi capacidad técnica.					
59	Los programas de formación y desarrollo me han ayudado a adaptarme fácilmente a los cambios.					
60	Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi satisfacción laboral.					
D8	DIMENSIÓN 8: Trabajo en equipo y seguridad laboral	1	2	3	4	5
D8 I1	Trabajo en equipo					
61	En mi organización hay un buen trabajo en equipo y cooperación.					
62	Los compañeros de trabajo animan lo suficiente.					
D8 I2	Seguridad laboral	1	2	3	4	5
63	Me siento seguro en esta empresa					
64	Me siento bastante seguro en el trabajo que desempeño					
V D	Intención de rotación	1	2	3	4	5
65	A menudo pienso en dejar mi trabajo actual					
66	Probablemente buscaré un nuevo trabajo en el próximo año					
67	Dejaré la empresa lo antes posible					

Anexo 4: Encuesta en Google Forms

Instrumento para medir la satisfacción laboral e intención de rotación

Hola! Somos el equipo N° 4, de la Maestría en Organización y Dirección de Personas 2021-1, de la Universidad ESAN. Actualmente, nos encontramos realizando nuestra tesis acerca de la satisfacción laboral e intención de retención **en una zona remota de la selva del Perú**. La finalidad de este formulario y de tu participación es poder recolectar información acerca de nuestro tema previamente mencionado. Tu participación es anónima, y te tomará menos de 15 minutos completar el formulario.

Esperamos que puedas ayudarnos!

Se trata de una **encuesta** de percepción que consta de 67 enunciados, cada enunciado presenta 5 opciones de respuesta, siendo la opción **1**.(Totalmente

en desacuerdo), **2** (En desacuerdo), **3**. (Indiferente), **4**. (De acuerdo), **5**. (Totalmente de acuerdo)

Agradecemos mucho tu colaboración!

ACEPTACIÓN

Yo, luego de haber leído y entendido, acepto participar en esta investigación, se me solicitará responder a dos instrumentos, uno correspondiente al satisfacción laboral, y otro correspondiente a intención de rotación a través de la plataforma de Google Forms. *

En este sentido, me comprometo a proporcionar toda la información solicitada de forma honesta. Si tuviera dudas podré hacer preguntas en cualquier momento de este proceso de investigación. Igualmente, si siento alguna incomodidad durante mi participación, puedo informarlo al investigador para recibir orientación.

Entiendo que la información recolectada durante esta investigación se usará **solo con fines académicos y será anónima** y confidencial, guardada en un documento de Microsoft Excel de manera local.

Finalmente, expreso que acepto de manera voluntaria participar en la investigación.

- Acepto
- No acepto

Información sociodemográfica

Edad *

Tu respuesta

Género *

- Masculino
- Femenino

Rango de edad *

- De 18 a 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 45 años
- Más de 45 años

¿Cuánto tiempo de experiencia laboral posees? *

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 3 años
- De 3 años a 6 años
- De 6 años a 10 años
- Más de 10 años

¿Cuál es tu categoría Laboral? *

- Personal Staff
- Personal Obrero
- Jefatura y Dirección

Nivel educativo *

- Secundaria Completa
- Técnico
- Universitario no concluido
- Universitario Concluído
- Maestría
- Doctorado

Estado civil *

- Soltero
- Casado o conviviente
- Divorciado o separado
- Viudo

Variable Independiente: Satisfacción Laboral *

DIMENSIÓN 1:

Compensación y prestaciones sociales

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Siento que me pagan un salario justo por el trabajo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con mis incrementos salariales anuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con los incentivos económicos que brinda la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estoy satisfecho con las prestaciones que recibo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las prestaciones que recibimos son tan buenas como las que ofrecen otras Organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Los paquetes de prestaciones que recibo de mi empresa están a la par y son comparables con los de mis compañeros.

Estoy satisfecho con las prestaciones que ofrece la compañía a los trabajadores que presentan casos de incidentes.

Estoy satisfecho con las instalaciones recreativas que ofrece mi empresa

Estoy satisfecho con las instalaciones de comedor que ofrece mi empresa

Estoy satisfecho con las prestaciones médicas de mi empresa

Estoy satisfecho con las facilidades de transporte que ofrece mi empresa

Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento de mi empresa.

No siento que se aprecie el trabajo que hago.

No siento que mis esfuerzos se vean recompensados como deberían

En nuestra empresa existe un mecanismo para recompensar el buen trabajo realizado por los empleados

El sistema de reconocimiento y recompensa que se practica en nuestra empresa es justo y está justificado.

DIMENSIÓN 2: *

Entorno de trabajo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me gusta la gente con la que trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo que esforzarme más en mi trabajo debido a la incompetencia de las personas con las que trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disfruto con mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo una relación fluida con mi superior y compañero de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo demasiado que hacer en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas de las normas y procedimientos de mi empresa dificultan hacer un buen trabajo.	<input type="radio"/>				
Estoy satisfecho con las condiciones de trabajo	<input type="radio"/>				
La empresa proporciona todos los accesorios y equipos de seguridad	<input type="radio"/>				
La empresa cumple todas las normas legales en materia de jornada laboral y tiempo de descanso.	<input type="radio"/>				
Hay cooperación entre todos los departamentos para alcanzar los objetivos.	<input type="radio"/>				
Me siento libre de ofrecer comentarios y sugerencias sobre mi desempeño.	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 3:

*

Oportunidades de carrera y promoción

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nuestra empresa sigue una política de promoción justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En nuestra empresa, el rendimiento es uno de los factores importantes para la promoción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gente sale adelante tan rápido aquí como en otros lugares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuestra empresa ofrece amplias oportunidades de promoción profesional a los empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estoy
satisfecho con
las
oportunidades
de carrera
disponibles en
nuestra
empresa

DIMENSIÓN 4: *

Estilo de Liderazgo

Totalmente
en
desacuerdo En
desacuerdo Indiferente De
acuerdo Totalmente
de acuerdo

Mi supervisor es
injusto conmigo.

Mi supervisor
muestra muy poco
interés por los
sentimientos de
los subordinados.

Nuestro superior
cree que el
desarrollo de los
subordinados es
una parte
importante del
trabajo.

Mi superior toma
una decisión sin
consultar a Las
personas que
trabajan a sus
órdenes.

Mi superior me anima a participar en la toma de decisiones y a expresar mis ideas y opiniones.	<input type="radio"/>				
Mi jefe fomenta el poder de decisión de los empleados	<input type="radio"/>				
El director/supervisor tiene en cuenta la aportación de los empleados a las decisiones de la organización.	<input type="radio"/>				
Tengo libertad para tomar decisiones importantes sobre mi trabajo	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 5: *

Comunicación y claridad en el trabajo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La comunicación es buena en la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las tareas asignadas no están bien explicadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Los objetivos de la organización no están claros.	<input type="radio"/>				
A menudo siento que no sé lo que pasa en la organización.	<input type="radio"/>				
Comprendo claramente las metas y objetivos de mi organización	<input type="radio"/>				
Mi trabajo/responsabilidad está claramente descrito	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 6:

*

Conciliación de la vida laboral y familiar

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Mi trabajo me impide dedicar el tiempo que quiero a mi cónyuge, mi familia o mis amigos.	<input type="radio"/>				
No recibo mucho apoyo de mi organización, que es lo más importante para prestar atención a las responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>				

Mi responsabilidad laboral no me permite dormir lo suficiente, hacer ejercicio y comer sano

No puedo ver el resultado final de mi trabajo como esperaba.

No estoy contento con lo que mi empresa me hace trabajar y que no me gusta hacer

Estoy estresado porque mi jefe me da plazos inalcanzables

DIMENSIÓN 7: *

Formación y desarrollo

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi confianza

Mi empresa organiza un número suficiente de programas de formación

Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi moral

Los programas de formación y desarrollo me han ayudado a mejorar mi capacidad técnica.

Los programas de formación y desarrollo me han ayudado a adaptarme fácilmente a los cambios.

Los programas de formación y desarrollo han aumentado mi satisfacción laboral.

DIMENSIÓN 8:

*

Trabajo en equipo y seguridad laboral

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En mi organización hay un buen trabajo en equipo y cooperación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los compañeros de trabajo animan lo suficiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento seguro en esta organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento bastante seguro en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Variable dependiente: *

Intención de rotación

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A menudo pienso en dejar mi trabajo actual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probablemente buscaré un nuevo trabajo en el próximo año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dejaré la empresa lo antes posible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>