



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y
MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA “OLVA
COURIER”, CALLAO

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

García Villavicencio, Andrea Jimena

Asesor:

Hervias Guerra, Edmundo Magno

ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Mayorga Falcón, Luz Elizabeth

Mendoza Huamán, Vicente Eugenio

Lima - Perú

2024

PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA "OLVA COURIER", CALLAO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
6	www.madrid.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA
Y MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES DE LA
EMPRESA “OLVA COURIER”, CALLAO**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con Mención en

Psicología Organizacional

Autora:

García Villavicencio, Andrea Jimena

Asesor:

Hervias Guerra, Edmundo Magno

ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurados:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Mayorga Falcón, Elizabeth

Mendoza Huamán, Vicente Eugenio

Lima – Perú

2024

Dedicatoria

A mi madre que es mi soporte y compañera en todas las etapas de mi vida, por su apoyo incondicional en cada paso que doy para cumplir mis objetivos.

A mi familia que siempre me impulsa a seguir superándome.

Agradecimientos

Agradezco a Dios que siempre me guía para cumplir con mis sueños y no rendirme en este camino de vida lleno de retos y aprendizaje.

Agradezco a mi madre por su apoyo incondicional, por confiar en mis sueños y por ser un referente en quien guiarme.

A mi universidad y profesores que me enseñaron de esta hermosa carrera que me ha brindado mucha satisfacción y me ayuda a ser mejor persona cada día.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción y formulación del problema	13
1.2. Antecedentes	15
1.3. Objetivos	20
1.4. Justificación	21
1.5. Hipótesis	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	23
2.1.1. Rotación de personal	23
2.1.2. Teorías o modelos de la rotación de personal	25
2.1.3. Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	28
2.2. Bases teóricas de la motivación laboral	30
2.2.1. Definición	30
2.2.2. Teorías sobre motivación	31
2.2.3. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación	37
III. MÉTODO	39
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Ámbito temporal y espacial	39

3.3. Variables	40
3.4. Población y muestra	41
3.5. Instrumentos	43
3.6. Procedimientos	52
3.7. Análisis de datos	53
IV. RESULTADOS	54
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
VI. CONCLUSIONES	79
VII. RECOMENDACIONES	81
VIII. REFERENCIAS	83
IX. ANEXOS	93

Índice de tablas

Número		Pág.
1	Descripción de la muestra de investigación según variables sociodemográficas	42
2	Validez ítem-test en el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)	46
3	Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)	47
4	Índices de ajuste al análisis factorial confirmatorio en la Escala de Validez ítem-test en la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)	50
5	Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)	51
6	Estadísticos descriptivos para las variables personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, motivación laboral y sus dimensiones	54
7	Prueba de ajuste de bondad Shapiro Wilk para las variables y dimensiones	55
8	Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	55
9	Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	57
10	Relación entre la motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	59
11	Niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	62

12	Niveles de motivación laboral, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	62
13	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según sexo, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	63
14	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según grupo de edad, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	64
15	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según nivel de estudio, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	64
16	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según tiempo en el puesto, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	65
17	Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	66
18	Niveles de motivación laboral, según sexo, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	66
19	Niveles de motivación laboral, según grupo de edad, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	67
20	Niveles de motivación laboral, según nivel de estudio, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	68
21	Niveles de motivación laboral, según tiempo en el puesto, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	68
22	Niveles de motivación laboral, según carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”	69
23	Puntajes percentiles para el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)	98
24	Puntajes percentiles para la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)	99
25	Niveles de correlación de Spearman en función a rangos establecidos	100

Índice de figuras

Número		Pág.
1	Relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral	55
2	Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión logro	56
3	Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión poder	57
4	Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión afiliación	57
5	Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso	59
6	Relación entre la motivación laboral y la dimensión autoconfianza	59
7	Relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión seguridad	60

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en una muestra integrada por 246 colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao. Respecto al método del estudio, se trató de un trabajo de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional- descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. Como instrumentos de recolección de datos, se empleó, el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013) y la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por Ventura (2018). Los resultados del estudio señalaron que existe correlación significativa ($p=0.000$) de tipo negativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral ($Rho -0,266^{**}$) cuyo tamaño de efecto fue pequeño. De igual forma, se halló un nivel alto en la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria para el 24.8% de los participantes, como también una baja motivación laboral en el 28.9% de los evaluados. No se puede concluir que, cuanto mayor es la tendencia a la rotación voluntaria como parte de la personalidad de los colaboradores participantes, menor sería su motivación en contexto laboral.

Palabras clave: personalidad, tendencia a la rotación voluntaria, motivación laboral, colaboradores

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between personality with a tendency to voluntary turnover and work motivation in a sample made up of 246 employees of the company "Olva Courier" in Callao. Regarding the study method, it was a work with a quantitative approach, correlational-descriptive scope, non-experimental and cross-sectional design. As data collection instruments, the Personality Inventory with a tendency to voluntary job rotation (IPTR; Kaneko, 2013) and the Work Motivation Scale (EML; Steers & Braunstein, 1976) version adapted by Ventura (2018) were used. The results of the study indicated that there is a significant negative correlation ($p= 0.000$) between personality with a tendency to voluntary turnover and work motivation ($Rho -.266^{**}$) whose effect size was small. Similarly, a high level of personality with a tendency to voluntary turnover was found for 24.8% of the participants, as well as low work motivation in 28.9% of those evaluated. It cannot be concluded that the greater the tendency towards voluntary rotation as part of the personality of the participating collaborators, the lower their motivation would be in the work context.

Keywords: personality, tendency to voluntary turnover, work motivation, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral actual cada vez presenta mayores retos y exigencias y no cabe duda que la alta rotación se ha manifestado como un reto para muchas organizaciones, en ese sentido conocer tanto factores externos como internos que podrían provocar diferentes situaciones, es por ello que, expertos en el tema han indagado a cerca del constructo personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, entendiéndose como rasgos del estilo de vida caracterizados por la inseguridad, dificultad para comprometerse y poca confianza en la capacidad para asumir tareas complejas (Kaneko, 2013).

La rotación del personal está condicionada por la motivación laboral, la personalidad, el desarrollo personal que atraviesa la persona y cómo se desenvuelve en sus distintos ámbitos de desarrollo (Sum, 2015).

A nivel organizacional esto permitiría conocer las características individuales del personal en su rol laboral y la permanencia en la organización, pero también indagar si ello repercute en el factor motivacional alrededor de la labor, esto facilitaría conducir acciones coherentes a favor de la permanencia en la labor y con ello generar mejorías en la organización.

Partiendo de esta información, se planteó el presente estudio, cuyo objetivo se centró en determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” ubicada en el Callao, para tal fin se desarrolló esta tesis la cual se encuentra estructurada en un total de nueve secciones, detallados a continuación:

En la primera sección se cuenta con la descripción del problema de investigación, la pregunta de la investigación, junto con los objetivos, hipótesis y justificación del estudio.

En cuanto a la segunda sección se presentan las respectivas bases teóricas de cada una de las variables investigadas, conceptos y teorías más relevantes.

En la tercera sección se desarrolló la metodología del estudio, dónde se describe la población, muestra, variables, instrumentos, procedimientos y análisis de datos. En lo concerniente a la cuarta sección se reportaron los resultados del estudio, en la quinta sección se discutieron los hallazgos de la investigación, mientras que, en la sexta y séptima sección se detallaron las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

Para finalizar, se detallaron tanto las referencias como los anexos del presente trabajo, los cuales se presentaron en la sección ocho y nueve de esta tesis.

1.1. Descripción y formulación del problema

Disminuir el nivel de rotación del personal en las empresas es un desafío que las organizaciones enfrentan constantemente en los diversos sectores donde se desenvuelven.

El mercado laboral actual ha presentado un giro a comparación de años atrás, cuando un trabajador se mantenía más de 20 años en una misma empresa. Los trabajadores que se van o los retiran, generan grandes sobrecostos a las empresas, siendo el Perú uno de los países con el más alto nivel de rotación en América Latina (Cusacani, 2017).

La rotación de personal es un factor que tiene gran impacto, ya que cualquier estrategia de calidad, productividad o mejoría en el empleo requiere de mano de obra con cierta estabilidad, porque las políticas de empleo, sobre todo de capacitación, pueden tener gran movilidad debido a que las habilidades, los conocimientos y las destrezas adquiridos en este tipo de empleo son perdidos por la salida de los trabajadores hacia otros sectores productivos o fuera de la actividad económica y para ellos mismos ya que no desarrollan en forma plena la solidaridad de grupo ni capitalizan el conocimiento adquirido.

En la entrega del 2019, las compañías españolas cifran en un 21% el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente durante la entrega del año pasado, generando un incremento de un 1 punto por ciento interanual; es decir, las empresas españolas hacen frente a una rotación voluntaria de su personal que va, en un año, desde la salida voluntaria del 10% al 39% de la plantilla en el 51% de los casos, hasta las empresas que dicen no haber tenido rotación de personal (27%). En el 38% de estas rotaciones se producen, según las empresas consultadas, porque los empleados reciben mejores ofertas salariales de otras compañías, pero también porque estos no ven posible su desarrollo profesional y/o personal en la compañía (25,35%) o porque no se sienten identificados con los objetivos y estrategia de la

empresa (19,72%). Incluso un 7% se marcha por el mal clima laboral que percibe en la compañía (Observatorio de RR.HH., 2019).

El Perú se ubica en el tercer puesto por alcanzar la mayor rotación de personal en América Latina, superando el 18% frente al promedio, que está entre 5% y 10%, tal como reporta la Global Research Marketing y Phutura, quienes en el 2018 realizaron un estudio obteniendo que la movilidad laboral es mayor en las personas que tienen entre 25 y 30 años; además, de los 580 entrevistados, el 63% considera como principal razón de rotación la búsqueda de mejores oportunidades laborales en cuanto a sueldo, seguido del hecho que las personas ya no desean pasar mucho tiempo en una misma empresa (Gestión, 2018).

Respecto a la organización que fue el objeto de estudio de esta investigación, se describe que no existen muchas facilidades de crecimiento profesional, siendo poca la posibilidad de ascender, realizar movimientos internos o promociones internas; también se debe tener en cuenta que los jefes no son tan objetivos en destacar el rendimiento óptimo de los colaboradores y la falta de reconocimientos en algunas áreas, que desmotiva al trabajador, donde los del turno tarde son quienes tienen mayores inconvenientes con ello. Por último, la rotación del personal en la actualidad es más en operativos que en administrativos, según las encuestas de salidas, la rotación es a causa de diversos motivos como la imposibilidad de crecimiento laboral, insatisfacción con la remuneración laboral, motivos de estudio, problemas de salud de algún familiar, etc.

En función a la información presentada, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Posso (2022) en Ecuador, realizó una investigación con el propósito de conocer la relación entre motivación laboral y la rotación del personal de una empresa azucarera de Quito. El estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo y no experimental, la muestra estuvo conformada por 163 colaboradores, quienes fueron evaluados con instrumentos diseñados y validados por el propio investigador. Los resultados reportados en la investigación informaron que la motivación laboral presenta relación significativa ($p=.000$) e inversa con la rotación del personal ($r=-.902^{**}$) en los colaboradores de una empresa azucarera. El autor concluye que, cuanto mayor es la motivación en el trabajo, menor sería la rotación laboral en el personal de una compañía azucarera.

Herrera et al. (2022) en México, desarrollaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre motivación y reconocimiento laboral en una empresa del rubro hotelero. El estudio fue de tipo correlacional, no experimental y transversal, la muestra estuvo conformada por 86 colaboradores, quienes fueron evaluados con los cuestionarios diseñados por Gutiérrez para la valoración de ambos constructos. Los resultados indicaron que existe correlación significativa ($p=.000$) y directa ($r=.740^{**}$) entre la motivación y el reconocimiento laboral en trabajadores de una empresa hotelera. Los autores de la investigación concluyeron que cuanto mayor es el reconocimiento en el trabajo, mayor es también la motivación de los empleados hacia su labor.

Igualmente, Pimentel (2021) en México, efectuó un estudio destinado a conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa manufacturera de Baja California. El estudio fue de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental, la muestra estuvo conformada por 367 trabajadores, los cuales fueron

evaluados por medio de la escala de motivación laboral de Álvarez y Flores, junto con el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que existía una correlación significativa ($p=.000$) y además directa ($r=.467^{**}$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los participantes. Finalmente, el autor concluye que, la motivación laboral, repercute en el compromiso que el colaborador asume al interior de su organización, situación que puede incidir en su permanencia al interior de la misma.

Bohórquez et al. (2020) en Ecuador, investigaron la variable motivación laboral junto con el desempeño laboral en colaboradores del sector público en la provincia de Cantón Salinas, la investigación fue cuantitativa, transversal y básica. La muestra estuvo conformada por 157 personas pertenecientes a la gerencia de administración de un municipio, quienes fueron evaluados con un instrumento diseñado y validado en el propio estudio. Los resultados indicaron que los colaboradores evaluados mantienen un adecuado grado de motivación laboral, el cual se caracteriza por predominar a nivel de equidad y recompensas en un 52.2%, seguido por las necesidades de fisiológicas predominando para el 45.2% y finalmente necesidades de poder para el 40.7%. Los autores concluyen que la presencia de una elevada motivación laboral incide en el desempeño de las y los trabajadores participantes del estudio.

Finalmente, Rodríguez (2019) en Ecuador, llevó a cabo una investigación con la finalidad de conocer la motivación laboral que percibían trabajadores del rubro financiero en Ambato. La investigación fue no experimental, de enfoque cuantitativo y transversal. La muestra estuvo conformada por 137 colaboradores entre hombres y mujeres. El instrumento empleado por el investigador fue el cuestionario MBM, diseñado por Marshall. Los resultados dieron a conocer que la motivación laboral fue alta para un 27% de evaluados predominando en ella las necesidades de autorrealización. El autor concluye que, para los trabajadores evaluados existe baja presencia de motivación laboral, detectando que los elementos más

significativos que repercuten en la misma son: la autoestima en el trabajo y posibilidades para sentirse autorrealizados en las tareas que efectúan.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Babilón y Carbajal (2022) en Lima, desarrollaron una investigación cuyo objetivo se centró en relacionar las variables motivación laboral y rotación voluntaria en colaboradores que realizan labores de call center, la muestra estuvo conformada por 763 personas que desempeñan labores de ventas, los cuales fueron evaluados a través de los instrumentos: Escala de Motivación de Steers y Braunstein, junto con el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPTR) diseñado por Kaneko. La investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental, los resultados que dieron a conocer los investigadores refieren existencia de correlación significativa ($p= .001$) e inversa ($r= -.180^{**}$) entre las variables de estudio, finalmente concluyen que cuanto mayor es la motivación en las y los colaboradores, menor se presenta la incidencia de rotación voluntaria en dicho personal.

López y Quispe (2022) efectuaron una investigación en Arequipa con el objetivo de determinar la relación entre las variables; motivación laboral y rotación de personal en trabajadores del sector minería. La investigación fue básica, de diseño no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 196 colaboradores, los cuales fueron evaluados con cuestionarios diseñados y validados en la propia investigación. Los resultados dieron a conocer que la motivación laboral se relaciona de forma significativa ($p=.000$) e inversa con la rotación de personal ($r= -.894^{**}$). Los autores concluyen que cuanto mayor sea la motivación en los colaboradores, menor sería la rotación de dicho personal que labora en el sector minería.

Palomino y Sandonas (2021) en el Callao, realizaron un estudio destinado a conocer la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional

en colaboradores de una empresa dedicada al servicio de Call center. El estudio fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y cuya muestra estuvo conformada por 319 teleoperadores, los cuales fueron evaluados con el Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPRL) de Kaneko, junto con el Cuestionario de compromiso organizacional (TCM) diseñado por Meyer y Allen. Los resultados de la investigación dieron a conocer que existe correlación significativa ($p=.000$) e inversa entre las variables ($r= -.675^{**}$). Los autores concluyeron que cuanto mayor es la presencia de intención a la rotación en el colaborador, menores serían sus niveles de compromiso afectivo, de continuidad y normativo hacia la organización.

Jaime (2020) en el distrito del Cercado de Lima, desarrolló una investigación con la finalidad de evaluar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de comunicaciones. El trabajo fue de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 118 trabajadores entre varones y mujeres desde los 18 a 48 años, quienes fueron evaluados con el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR) diseñado por Kaneko, junto con la escala de Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith. Los resultados reportados por el investigador informaron que el compromiso organizacional solo llegaba a correlacionarse con las dimensiones: autoconfianza ($p= .030$; $rho=.199^*$) y seguridad ($p= .016$; $rho=.222^*$) de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. El autor concluye que, cuanto mayor sea el compromiso hacia la organización por parte de las y los colaboradores, mayor también sería su autoconfianza y seguridad, por ende, menor sería la probabilidad de contar con una personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.

Echeverría (2018) realizó una investigación en el Callao, con la finalidad de conocer la relación entre motivación laboral y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores que realizan labores de agentes de seguridad. El estudio fue de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 225 agentes de seguridad quienes fueron evaluados con el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPTR) diseñado por Kaneko, junto con la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein. Los resultados refirieron que no existía correlación significativa ($p= .399$; $rho= -.053$) entre las variables motivación laboral y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, no obstante, el autor comenta que la motivación de logro con la tendencia a la rotación voluntaria si mantienen una relación significativa ($p=.000$) e inversa ($rho -.313^{**}$). El autor concluye que cuanto mayor es la motivación de logro, menor sería la tendencia a la rotación voluntaria en los evaluados.

Sandoval (2018) desarrolló una investigación en Chiclayo con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la rotación de personal de la Oficina Ejecutiva de Cooperación Técnica de la Oficina General de Asesoría Técnica del Instituto Nacional de Salud de Lima. El autor evaluó a 28 empleados a través de cuestionarios diseñados en la propia investigación, obteniendo entre los principales resultados que existe relación entre las variables ($p=.000$; $r=.711^{**}$), además, el 57.1% de los empleados entrevistados tuvo una tendencia promedio a la rotación laboral, seguida por el 35.7% bajo y el 7.1% alto; mientras que, los factores de la rotación laboral tales como satisfacción/insatisfacción (53.6%), percepción (50%), valores/contingencias (60.7%) se encuentran en el nivel promedio y, en el nivel alto, prevalece el factor expectativas con el 32%. A modo de conclusión, el autor menciona que la relación entre la necesidad fisiológica de motivación y los factores satisfacción y expectativas laborales de rotación, presentaron una correlación directa y altamente significativa.

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

OE2: Determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

OE3: Describir los niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

OE4: Describir los niveles de motivación laboral, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

OE5: Describir la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

OE6: Describir la motivación laboral según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

1.4. Justificación

Desde una perspectiva teórica estudios recientes sobre la rotación cuentan con un modelo sólido estudiado en sus inicios por Douglas (como se citó por Avila et al., 2017) quien hasta la actualidad ha servido de base para otros autores que, a lo largo de la historia, han construido instrumentos tomando como base dicha prueba. En nuestro medio, Kaneko (2013) investigador peruano, realizando una serie de análisis de los distintos instrumentos que median la rotación de personal creó un inventario de medida de la tendencia a la rotación voluntaria de personal cuya finalidad es el evaluar los rasgos de la personalidad, tales como: compromiso, autoconfianza y seguridad, que predisponen a un candidato a realizar abandono de trabajo, en un plazo no mayor a un mes de haber sido contratado.

Desde la perspectiva social la personalidad con tendencia a la rotación es una de las manifestaciones del comportamiento que se expresan en diversos factores como el compromiso, seguridad y autoconfianza; además, es sabido que estas son predisponentes para que los colaboradores se sientan motivados y esto se refleje en un buen desempeño laboral; por ende, con esta investigación se pretendió aportar, de manera significativa, los datos obtenidos a la organización para que se realicen campañas y/o actividades que fomenten la importancia de un buen soporte laboral para un mejor desempeño de los colaboradores.

Por último, esta investigación tuvo como principal propósito el identificar y contrastar información que sea relevante respecto a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y como ésta guarda relación con la motivación laboral, específicamente en la provincia del Callao. Los hallazgos son presentados en forma de datos concretos que servirán de base para futuras investigaciones y, de darse el caso, implementar medidas de prevención y/o promoción en los colaboradores y de ser exitosa la intervención, replicarlo en otras organizaciones del distrito.

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

HG: Existe relación negativa entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

HG0: No existe relación negativa entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

1.5.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación negativa entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

HE0: No existe relación negativa entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

HE2: Existe relación negativa entre la motivación laboral y las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

HE0: No existe relación negativa entre la motivación laboral y las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Rotación de personal

El término rotación ha ido evolucionando a través del tiempo al tomar en cuenta distintos aspectos y modificando cada vez más sus variables a través de los años, Douglas (como se citó en Avila et al., 2017) es el primer autor en utilizar el término y describirlo como un cambio rápido de posición incrementado en al menos cuatro formas, siendo la más importante la migración; posteriormente Reyes (como se citó en Avila, 2017) diferencia a los trabajadores que salen de la empresa y son sustituidos de aquellos que, tras su salida, su puesto no es ocupado por otro; esta diferencia es empleada para reconocer los niveles de rotación laboral de un reajuste o reducción de personal.

Por su parte Pigors y Myers (como se citaron en Cancho, 2017) introducen los términos de rotación evitable y rotación inevitable en donde identifican a la rotación del personal como el grado de movilidad interna de los empleados. Ya sea esta evitable o inevitable; esta puede dividirse en dos clases:

- Ingresos y salidas de la compañía (temporalidad de trabajo): Promueve la estabilidad de la compañía logrando que esta circulación de empleados aporte a la organización personal nuevo que recién se integran a la empresa.
- Cambio de empleados en la organización (movilidad interna): Esta puede beneficiar a la organización tras la formación de buenos equipos de trabajo integrados por trabajadores que se movieron dentro de la empresa.

Es Chiavenato (como se citó en Medina et al., 2017) quien asegura que las definiciones y clasificaciones empleadas son válidas para el entorno de las organizaciones actuales y define a la rotación como “la fluctuación de personas entre una organización y su ambiente”. El intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización (p. 51).

Finalmente, Catunta (2016) menciona algunas causas de rotación de los colaboradores, entre ellas se encuentra la capacitación o experiencia insuficiente para llevar a cabo adecuadamente los requisitos del trabajo, la presencia de personalidad desadaptativa, poca confianza, falta de compromiso, junto con la inseguridad.

2.1.1.3. Consecuencias de la rotación. Hoy en día la desvinculación de los colaboradores es más común y se debe a distintos factores socioeconómicos y de autorrealización, afectando esto a la productividad y economía de la organización. Prieto (2013) menciona tres tipos de costos:

- Costos primarios: son aquellos relacionado en el reemplazo del colaborador.
 - Gastos de reclutamiento y selección: relacionado con gastos de publicación de vacantes en diversos medios (periódicos, bolsas de trabajo, etc.), inversión en evaluaciones psico laborales, etc.
 - Gastos de registro y documentación: gastos relacionados a los colaboradores de nuevo ingreso, como son documentación personal (registro), apertura de una cuenta en el banco, procesamiento de información, etc.
 - Gastos de provisión: gastos asociados a las capacitaciones y supervisión de los colaboradores de reciente ingreso.
 - Gastos por separación: pagos realizados en la liquidación.

- Costos secundarios: abarca los efectos que origina la fluctuación en la productividad de la organización y en el personal.
 - Consecuencias en la producción: asociado al tiempo de adaptación del nuevo personal y, por ende, a la pérdida de manufactura, incidiendo a una baja producción.
 - Consecuencias en el comportamiento del personal: relacionado con la parte emocional; es decir la sensación que se trasmite por el abandono del puesto y por el ingreso del nuevo personal.
 - Costos extralaborales: relacionada a gastos de horas extras, aumento del costo unitario de producción, inversión en la capacitación nuevo personal.
 - Costos extra operativo: gastos adicionales que inciden en la producción (errores) por la inexperiencia del colaborador ingresante.
- Costos terciarios: son los efectos que se miden a mediano y largo plazo.
 - Incremento de salario al nuevo personal y la modificación salarial a los demás integrantes de la organización, debido a la competencia y con el fin de retener y/o atraer al nuevo talento a la organización (Medina et al., 2017).

2.1.2. Teorías o modelos de la rotación de personal

2.1.2.1. Modelo de March y Simón. Refieren que la rotación voluntaria es el efecto racional adquirido por el colaborador de no seguir siendo parte de la organización, la cual depende de dos factores por un lado el deseo de abandonar la empresa y, en segundo lugar, pensar en lo factible de hacerlo (March & Simón, 1958). El deseo de retirarse de la empresa está vinculado con la satisfacción que manifiesta la persona con su trabajo, aquellas oportunidades de crecimiento dentro de la organización, los beneficios recibidos, el clima y la remuneración cuanto menor sea su entusiasmo mayor será su deseo de desvincularse de la

organización. De la misma forma el deseo de abandono está vinculado con la percepción de la persona sobre la facilidad de oportunidades que puede encontrar en otras empresas (Salazar, 2016)

2.1.2.2. Modelo de Mobley. Busca identificar aquel factor que lleva al colaborador a desvincularse voluntariamente de la empresa para ello diseñó un modelo denominado vínculos o uniones intermedias en donde pone hincapié en la insatisfacción del colaborador al ver mermada sus oportunidades de crecimiento, las condiciones laborales, un horario inflexible y un clima laboral inadecuado, conllevando esto a dos tipos de respuesta; la primera en el pensamiento de desvinculación con la organización y la búsqueda de nuevas oportunidades de crecimiento (Mobley, 1967) por el contrario, la segunda asociada a las consecuencias de la insatisfacción como absentismo, disminución de productividad y falta de compromiso hacia las actividades propias de su puesto (Castillo, 2016). Proponen cuatro factores determinantes de la rotación voluntaria; estas son:

- La insatisfacción del colaborador con su entorno laboral, oportunidades, beneficios para su crecimiento personal y profesional; es decir, necesidades que la empresa no le brinda.
- El punto de vista que tiene la persona sobre su actual trabajo.
- Las oportunidades de empleo que percibe de otras organizaciones.
- Los valores y condiciones no laborales que tiene la persona hacia la empresa que genera mantenerse o desvincularse de la organización. (Castillo, 2016)

2.1.2.3. Modelo de inversión de Farrell y Rusbult. Intentaron explicar el compromiso organizacional, entendiendo por ello “el estado de obligación del individuo hacia el resultado de su comportamiento” y este compromiso fue relacionado a la probabilidad de que un empleado deje su trabajo o influya en él a sentir sentimientos de unión y afecto hacia la

organización (Farrell & Rusbult, 1981, p. 46). Por lo tanto, el grado de compromiso puede reflejar la intención de permanecer o abandonar a una organización. Este modelo fue probado por ellos mismos en una simulación de trabajo dentro de un laboratorio y con una investigación local en trabajadores del sector industrial. Los resultados mostraron que la recompensa laboral y los costos del trabajo predicen fuertemente la satisfacción laboral; asimismo la combinación de recompensas, el valor de los costos, el valor de las alternativas y el tamaño de la inversión predicen fuertemente el compromiso del trabajo y éste, a su vez predice la rotación de personal (Hernández et al., 2013).

2.1.2.4. Modelo de la motivación dinámica de Fitchman. El autor refiere que cada individuo está motivado para llevar a cabo alguna actividad, variando en intensidad dependiendo de las recompensas obtenidas; su teoría pone énfasis en conocer las necesidades de los colaboradores para menguar la fluctuación laboral, por lo cual se sustenta de la teoría de Maslow y la teoría económica para comprender las altas tasas de rotación, así las necesidades pueden clasificarse en necesidades primarias, aquellas primordiales para retener al colaborador y secundarias (necesidades sociales y psicológicas) son aquellas que obstaculiza el proceso de motivación para manejar la desvinculación del colaborador con la organización (Fitchman, 1988). Por otro lado, la teoría económica la define como el costo de oportunidad la cual se basa en hacer parte del equipo a un colaborador capacitado y experimentado en el puesto para un óptimo desempeño, por el contrario, un colaborador no adecuado es aquel que no tenga la práctica y conocimiento le genera desmotivación y el abandono de sus funciones y para la empresa egresos en un nuevo proceso de reclutamiento y selección (Tamayo, 2014).

2.1.2.5. Modelo de Lee y Mitchell. Lee y Mitchell (como se citaron en Tamayo, 2014) plantean cuatro causas de rotación voluntaria descritas a continuación:

- La existencia de un shock o evento impactante que genera la conducta del desvinculo, es decir, una evaluación de las posibilidades y consecuencias de sus acciones.
- El desarrollo de una adhesión con la empresa; se presenta posterior al shock, y vincula al colaborador con la organización; sin embargo, si esta causa un perjuicio su adhesión disminuirá y originaría el desvinculo con su trabajo.
- Búsqueda de identificación con otra empresa; al igual que el anterior, también se presenta luego del shock, en este punto existe una alternativa de empleo, y a diferencia del segundo proceso, la evaluación realizada sea positiva o negativa dará como resultado el abandonar la organización.
- La última causa no implica al shock como determinante de rotación, al contrario, menciona aquellas metas alcanzadas del colaborador; si estas son positivas la persona se comprometerá con la organización, por el contrario, si estas son negativas incidirá en la búsqueda de alternativas de trabajo con mejores oportunidades.

2.1.3. Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

2.1.3.1. Definiciones. A continuación, se describen las principales definiciones sobre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, el primer concepto es el brindado por Kaneko (2013) quien define a dicho constructo como un estilo de vida laboral caracterizado por la inseguridad, dificultad para comprometerse y poca confianza en las capacidades para asumir tareas complejas.

Por su parte, Bernardo (2018) infiere que se trata de personas que suelen abandonar por lo general en corto tiempo su dinámica laboral y se caracterizan por haber presentado baja productividad en dichas labores.

Del mismo modo, Casamayor (2020) describe la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, como un conjunto de características dónde la persona suele mostrar inseguridad, problemas y/o dificultades para el establecimiento de compromisos, junto con un bajo nivel de confianza en sus propios recursos para aceptar labores complejas.

Así también, Salvaggio y Sicardi (2014) la definen como un conjunto de atributos que inclinan a la persona a dejar su trabajo, producto de la inseguridad percibida en el sujeto respecto a su rol o labor.

Cano y Nuñez (2022) definen esta variable como un estilo donde la persona mantiene conductas de indecisión, lo cual genera dificultades para involucrarse en su actividad laboral y una falta de seguridad respecto a sus habilidades laborales.

Para Babilón y Carbajal (2022) significa la tendencia de un colaborador al abandono recurrente de su trabajo basado en sus propias motivaciones.

Finalmente, Rosales (2019) la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria como un conjunto de rasgos en el trabajador que dan lugar a la decisión de su salida intencional o espontánea de su centro de trabajo al que pertenecía.

2.1.3.2. Dimensiones. Kaneko (2013) como parte de numerosas investigaciones acuña el término de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y a su vez da a conocer que dicho constructo logra explicarse a través de tres componentes o dimensiones, los cuales son: compromiso, autoconfianza y seguridad, en las próximas líneas se detalla su significado y relevancia:

Se entiende por compromiso, a la capacidad que mantiene el colaborador para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas, en pocas palabras su capacidad para realizar los deberes. Cuando se presenta la tendencia a la rotación voluntaria,

el colaborador suele manifestar niveles bajos de compromiso, es decir, dificultades para comprometerse con su labor, además, este componente suele actuar como mediador entre la percepción organizacional y la rotación (Kaneko, 2013).

Una segunda dimensión es la autoconfianza, la cual es definida por Kaneko (2013) como la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante sin temor o duda, es decir, la respuesta idónea o suficiencia para asumir y llevar a cabo las funciones retadoras de su puesto laboral o faenas difíciles. Este factor en concordancia con la rotación voluntaria se manifiesta con bajos niveles, es decir, poca confianza para la realización de tareas desafiantes y complejas

El tercer y último componente es la seguridad, la cual es explicada por Kaneko (2013) como la capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión, es decir, la persona segura cuenta con características de determinación y convicción frente a la labor, una personalidad con tendencia a la rotación voluntaria suele tener dificultades en este al igual que en los demás factores, por tanto, la seguridad se manifiesta en bajos niveles, es decir, como inseguridad para la toma de decisiones, personas que suelen ser inestables y tienden al abandono y ausentismo.

Finalmente, Kaneko (2013) explica en cuanto a sus dimensiones que una personalidad con tendencia a la rotación voluntaria mantiene los siguientes rasgos; poco compromiso, junto con un bajo nivel de confianza en las capacidades e inseguridad respecto a la toma de decisiones.

2.2. Bases teóricas de la motivación laboral

2.2.1. Definición

González (como se citó en Sum, 2015) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona; es la mediación entre la personalidad y la forma en cómo se desenvuelven los

individuos en sus actividades; además, sirve para regular la actividad del sujeto, propósitos u objetivos que considere necesarios y/o deseables; es por ello que se requiere esclarecer su eficiencia de manera que tenga éxitos en su empeño.

2.2.2. Teorías sobre motivación

2.2.2.1. Teoría de McClelland. McClelland (como se citó en Sánchez, 2015) describe tres necesidades de las personas, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en el entorno donde se desarrolla; por ello, menciona a la necesidad como factor predominante para la motivación, conduciendo a la persona al progreso y la perfección de los propósitos que se plantea, logrando el éxito tanto en el aspecto personal, profesional y laboral. McClelland centra su teoría en tres necesidades; estas son necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder; a continuación, describiremos cada una de ellas:

A. Motivación de Logro. Relacionado al deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades, motiva a la persona a buscar éxito, sentir satisfacción al superar obstáculos y alcanzar metas, sin importarle la recompensa material solo la satisfacción personal y reconocimiento. Las personas con motivación de logro, según Carver & Sheier (2014) presentan las siguientes características:

- Prefieren de tareas complejas ya que estas tareas le dan mayores desafíos y pueden poner a prueba su habilidad y alcanzar el éxito.
- Resistencia al fracaso, buscan mejorar su desempeño y rendimiento realizando sus actividades con más eficacia que otros, buscando alcanzar las metas planteadas.
- El trabajo en equipo lo realizan con personas competentes para poner en práctica sus habilidades.

- Afrontan con seguridad situaciones nuevas sobre las que no tienen práctica (confianza).
- Capacidad de transformar y crear; buscan participar en actividades y/o proyectos innovadores, para alcanzar las metas planeadas, en un periodo breve y de forma eficaz.

B. Motivación de Poder. Tipo de motivación en donde la persona influencia en otros, buscando el reconocimiento social; se manifiesta en la búsqueda de posiciones de autoridad, respeto y/o estatus. Las personas con motivación de poder les atrae el reconocimiento, la valoración y el sentirse indispensable. Respecto a su manifestación, el autor menciona que este tipo de motivación se llega a manifestar de dos formas; una negativa, la cual se relaciona con el dominio o control y, la otra positiva, cuando se fomenta en las personas el despertar de sus habilidades para el alcance de sus objetivos. Carver & Sheier (2014) mencionan que las personas con motivación de poder poseen las siguientes características:

- Buscan dirigir e influir en los demás.
- Toman una actitud asertiva en su entorno.
- Son grandes líderes si fijan su poder en dirigir a las personas en alcanzar sus metas personales.

C. Motivación de Afiliación. McClellan (como se citó en Sánchez, 2015) define la afiliación como el deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables, mientras que, Atkinson et al. (como se citaron en Álvarez, 2014) conceptualizaron el término afiliación como “establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otra persona o personas”; este impulso busca ser satisfecho al querer relacionarse con otras personas e iniciar relaciones interpersonales (p. 24). Según Carver & Sheier (2014) las personas con motivación de afiliación presentan características tales como:

- Se sienten estimulados mediante la interacción con su entorno, facilitándoles el iniciar y establecer amistades.
- Se muestran amables y agradables deseando mantener lazos interpersonales con su medio.
- Evaden problemas y trabajos competitivos, buscando la colaboración y cumplir los requerimientos de su grupo.
- Estudian carreras y se desempeñan en labores en donde haya de por medio interacción con personas.

2.2.2.2. Teoría de Maslow. Maslow (como se citó en Royo, 2015) identificó y diseñó una jerarquía de cinco necesidades instintivas y de origen hereditario, que podían ser modificadas por el aprendizaje, por los intereses sociales y el miedo a la desaprobación, y que son propias de la persona influyendo y dirigiendo su comportamiento. Estas necesidades fueron presentadas en una pirámide denominada pirámide de Maslow y propuestas en orden jerárquico. Estas necesidades son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: Se encuentran las necesidades básicas la cual es fundamental para la subsistencia (alimentación, sed, protección y sexo). También se les llama necesidades biológicas y surge desde que nacemos.
- Necesidades de seguridad: Incluyen el deseo de protección, seguridad y ausencia de dolor, la cual lleva a la persona a evadir peligros. Es satisfecha al contar con un seguro médico, con un lugar seguro donde vivir, beneficios, etcétera.
- Necesidades sociales: Se encuentran las relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y aceptación, así mismo esta necesidad es satisfecha cuando la persona se siente parte de un grupo.

- Necesidades de estima: Una vez alcanzado la necesidad social, la cual nos brinda el sentido de aceptación de nuestro entorno, se busca la estima interna mediante el respeto por nosotros, la autonomía y el logro, además se busca obtenerlo de nuestro grupo a manera de estatus y reconocimiento social. La satisfacción de esta necesidad permite a la persona tener fortaleza, confianza y valor, las cuales contribuyen a ser más competentes y productivos en cada uno de sus actividades.
- Necesidades de autorrealización: Es la cima de la jerarquía, en la cual la persona desarrolla sus capacidades, talentos, habilidades y aptitudes para alcanzar su potencial y autorrealizarse. Maslow refiere que, si bien podemos alcanzar cada una de las otras necesidades, pero no la última de su jerarquía nos sentiremos frustrados e intranquilos.

Maslow (como se citó en Royo, 2015) diseñó una lista característica de la persona autorrealizada.

- Una apreciación más eficiente de la realidad. Significa que la persona autorrealizada percibe a su entorno de manera clara y objetiva evitando los prejuicios.
- Aceptación de sí mismo, de los demás y del medio, La persona que ha alcanzado la cima de la jerarquía aceptan sus fortalezas como sus debilidades, no adoptan una imagen por aparentar lo que no son y no se siente culpables por sus errores, así mismo acepta las debilidades de los demás.
- Espontaneidad, sencillez y naturalidad, las personas autorrealizadas pocas veces ocultan sus sentimientos o emociones.
- Se concentran en los problemas fuera de sí mismos, una meta o inspiración es una condición para la autorrealización, las personas encuentran satisfacción en el trabajo y en el alcance de sus objetivos definidos.

- Son autónomos e independientes.
- Frescura de la apreciación, Las personas autorrealizadas aprecian su contexto como algo único, al igual que sus experiencias.
- Experiencia mística o cumbre, Las personas en este punto se sienten confiada y decidida en cada paso que da.
- Interés social, poseen capacidad de empatía por su entorno.
- Relaciones interpersonales profundas, las personas autorrealizadas tienden a tener un círculo de amigos no tan grande pero duraderos.
- Estructura democrática del carácter, Las personas que alcanzan la autorrealización aceptan la diversidad de conductas y personalidad de todo su entorno, no mostrando perjuicio por raza, ideología, religión, etcétera.
- Creatividad, las personas autorrealizadas son únicas en su trabajo y en cada aspecto de su vida, son flexibles, abiertos a nuevas experiencias, espontáneos y capaces de cometer errores y aprender de ellos.
- Resistencia a la aculturación, Las personas autorrealizadas logran autonomía, y dependencia, lo cual le ayuda a oponerse ante las influencias de su entorno para actuar, decir o pensar de cierta manera.

2.2.2.3. Teoría Herzberg. Denominada de los dos factores o de motivación e higiene, presenta la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

Herzberg (como se citó en López & Romero, 2015) en su investigación relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos con la insatisfacción; siendo que, durante los factores de higiene, la política, administración de la compañía,

supervisión y el salario cumplirán un factor indispensable para mantener satisfechos a los colaboradores.

- Factores higiénicos, Son los agentes extrínsecos que motivan a la persona en su entorno laboral, la cual incluye, el ambiente, instalaciones, sueldo, beneficios sociales, las relaciones entre gerencia y colaboradores, las oportunidades de crecimiento, los reglamentos, las relaciones interpersonales, etc.
- Factores motivadores, Son los factores intrínsecos que obtiene el colaborador por su trabajo desempeñado, conllevándole a que puede alcanzar su satisfacción y aumente su productividad, mediante las oportunidades de progreso y crecimiento profesional, el reconocimiento de logros alcanzados, tener mayores responsabilidades y en la libertad de decidir cómo llevar a cabo el trabajo.

2.2.2.4. Teoría X y Y. Después de estudiar y observar la relación entre los gerentes y colaboradores Douglas (como se citó en Palomino, 2017) propuso dos enfoques del comportamiento de las personas en la organización, uno negativo (teoría X) y la otra positiva (teoría Y).

En la teoría X, encontramos personas a las que no le agrada el trabajo, no tienen ambiciones, anhelos, ni ganas de superarse, son ociosos, evaden las responsabilidades y oportunidades, así mismo buscan seguridad por lo cual buscan ser dirigidos en cada una de sus actividades. Por el contrario, en la teoría Y, las personas ubicadas aquí les gusta el trabajo, son creativos, tienen ambiciones, metas fijadas, buscan mayores retos y responsabilidades y no necesitan de ser dirigidos en la culminación de sus deberes.

2.2.2.5. Teoría ERG de Alderfer. Propuesta por Alderfer (como se citó en Murrugarra, 2016) y basada en la teoría de Maslow de la jerarquía de las necesidades; plantea

tres categorías en una nueva jerarquización; esta abarca la necesidad de existencia, relación y conocimiento, agrupando en cada una de ellas, dos de las necesidades planteadas por Maslow:

- De existencia: Incluye las necesidades básicas como comida, agua, salario y seguridad. Esta jerarquía tiene semejanza con las dimensiones fisiológicas y seguridad creada por Maslow.
- De relación: se ubican las necesidades satisfechas por las relaciones interpersonales, la interacción y al pertenecer a un grupo.
- De conocimiento: Incluye las necesidades satisfechas de la persona en la cual expresa sus capacidades y habilidades hasta lograr su autorrealización.

2.2.3. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

Se emplean diversas herramientas para la evaluación y posterior diagnóstico; entre los más empleados según Olavarría, (2018) tenemos:

- Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores: La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los trabajadores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.
- Entrevistas: Durante el proceso de la entrevista se aplica a los trabajadores que se van voluntariamente de la empresa, para detectar los factores que generan insatisfacción. La información recopilada puede ser sistematizada.
- Análisis de las condiciones de trabajo: Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las

actividades de su trabajo. Las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

- Buzones de reclamos, quejas y sugerencias Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que las reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.
- Plan de sugerencias: Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van a ser puestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, debido a que respondió al problema de investigación, considerando la toma de datos cuantificables y con base a la contrastación de hipótesis formuladas (Hernández et al., 2014).

Asimismo, fue de alcance correlacional- descriptivo, pues, por un lado, responde a la relación planteada entre dos o más variables (personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral), como también, se orientó a especificar las características y propiedades del comportamiento en cada una de las variables de estudio, ya que la investigación buscó también describir cada uno de los elementos de estudio, esto de manera general y por dimensiones (Hernández et al., 2014).

Por último, la investigación fue desarrollada bajo el diseño no experimental, ya que no hubo manipulación deliberada de variables. Se midió la presentación en un contexto natural y, además, fue de corte transversal, ya que, los datos se recolectaron en un solo momento (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. Temporal

La investigación fue desarrollada dentro de los meses junio de 2022 a mayo de 2023.

3.2.2. Espacial

La información fue recolectada en la empresa “Olva Courier”, ubicada en la Avenida Argentina 4458, en la provincia del Callao.

3.3. Variables

3.3.1. *Definición conceptual*

3.3.1.1. Tendencia a la rotación voluntaria. Kaneko (2013) la define como aquella característica de inseguridad, con dificultad para comprometerse y poca confianza en la capacidad para asumir tareas complejas.

3.3.1.2. Motivación laboral. McClelland (como se citó en Sánchez, 2015) describe tres necesidades de las personas, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en su entorno donde se desarrolla, como fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades.

3.3.2 *Definición operacional*

3.3.2.1. Tendencia a la rotación voluntaria. Puntuaciones halladas por medio de las respuestas dadas por los participantes respecto al Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013) instrumento que cuenta con una estructura de tres componentes: compromiso, autoconfianza y seguridad, evidenciando las siguientes opciones de respuesta: *totalmente en desacuerdo* =1, *en desacuerdo* =2, *algunas veces* =3, *de acuerdo* =4 y *totalmente de acuerdo* =5.

3.3.2.2. Motivación laboral. Puntuaciones halladas por medio de las respuestas dadas por los participantes respecto a la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) instrumento que cuenta con una estructura de tres componentes: logro, poder y afiliación, evidenciando las siguientes opciones de respuesta: *rara vez/nunca* =1, *pocas veces* =2, *a veces* =3, *muchas veces* =4 y *con mucha frecuencia* =5.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

En esta investigación, la población estuvo conformada por 680 colaboradores que representan a la totalidad de colaboradores de la empresa “Olva Courier” del distrito del Callao, en el último trimestre de 2022 y primer trimestre del 2023.

3.4.2. Muestreo

Se estableció un muestreo de tipo no probabilístico, según Otzen y Manterola (2017) en este método se considera la selección de los participantes que cuenten con determinadas características y/o criterios, dónde no se emplea el azar para la selección de los mismos. La modalidad empleada fue intencional, es decir, los participantes del estudio son seleccionados a juicio del investigador, tomando en cuenta principalmente a aquellos sujetos que cumplieron con los criterios de selección preestablecidos:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que hayan laborado más de seis meses en la organización.
- Ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Aquellos colaboradores que no deseaban participar en la investigación.
- Aquellos colaboradores que no hayan completado satisfactoriamente los instrumentos de evaluación.

3.4.3. Muestra

La muestra de la investigación estuvo conformada por 246 colaboradores de la empresa “Olva Courier”, Callao. El tamaño de la muestra se estableció por medio de una fórmula para la población finita, según se expresa en la siguiente ecuación (Morales, 2012):

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 246$$

Interpretación:

N: Tamaño de la población = 680

α_c : Nivel de confianza = 95%

e: Margen de error = 5%

En la tabla 1, se describen las características sociodemográficas de la muestra investigada. Los colaboradores pertenecen al área de distribución con 39.8%, seguido por colaboradores de despacho con 28%, servicio de carga con 19.1% y canales de atención con 13%. Así también, El 93.1% de la muestra es de sexo masculino. La edad de los colaboradores está entre los 20 a 62 años, encontrándose mayor participación en el rango de edad de 31 a 40 años, con el 39.4%. En cuanto al nivel de estudio se detectó que el 44.7% es decir, la mayoría contaba con secundaria completa. Respecto al tiempo en el puesto laboral se halló que los colaboradores con 6 años a más en el trabajo eran el 49.2%, seguido por aquellos con 2 a 5 años en el puesto con 33.7% y un 17.1% con 1 año o menos en la labor al interior de la organización. Finalmente, se logró conocer que el 86.2% de los colaboradores presenta carga familiar.

Tabla 1*Descripción de la muestra de investigación según variables sociodemográficas*

Variables sociodemográficas		Fr	%
Área de trabajo	Canales de atención	32	13%
	Despacho	69	28%
	Distribución	98	39.8%
	Servicio de carga	47	19.1%
Sexo	Hombre	229	93.1%
	Mujer	17	6.9%
Grupo de edad	De 20 a 30 años	81	32.9%
	De 31 a 40 años	97	39.4%
	De 41 a 50 años	49	19.9%
	De 51 años a más	19	7.7%
Nivel de estudio	Secundaria completa	110	44.7%
	Superior técnico	97	39.4%
	Superior universitario	39	15.9%
Tiempo en el puesto laboral	De 0 a 1 año	42	17.1%
	De 2 años a 5 años	83	33.7%
	De 6 años a más	121	49.2%
Carga familiar	Sin carga familiar	34	13.8%
	Con carga familiar	212	86.2%
Total		246	100%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

3.5. Instrumentos

3.5.1. Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR)

Ficha Técnica

Nombre inicial: Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria

Autor (es) y año: Kaneko (2013)

Lugar de origen: Lima

Finalidad: Evaluar los rasgos de personalidad que predisponen a la persona a realizar el abandono de trabajo.

Administración: Colectiva e individual

Dirigido a: Adolescentes y adultos

Nº de ítems: 30

Tiempo de administración: 15 minutos.

Dimensiones/ factores:

- Compromiso: 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28.
- Seguridad: 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30.
- Autoconfianza: 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29.

3.5.1.1. Normas de corrección e interpretación. El instrumento se logra calificar en función a las siguientes opciones de respuesta: *totalmente en desacuerdo* =1, *en desacuerdo* =2, *algunas veces* =3, *de acuerdo* =4 y *totalmente de acuerdo* =5. Para obtener el puntaje total se efectúa la suma de las respuestas a cada ítem, asimismo, permite obtener puntuaciones por dimensiones, requiriendo para ello la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión para su respectiva interpretación, es preciso que, durante el procedimiento de calificación global se inviertan los ítems que se encuentran en una orientación contraria (1, 4, 8, 11, 13, 16, 17, 20, 23, 24, 27, 28 y 29), lo mismo en los ítems restantes al calificar la prueba por dimensiones. El instrumento fue diseñado para la realidad limeña (Kaneko, 2013), cuenta con normas de interpretación adecuadas al contexto de estudio, en tanto, se pueden observar sus puntuaciones en percentiles en los anexos de la presente tesis (nivel bajo: hasta 47, nivel medio de 48 a 68 y alto de 69 a más).

3.5.1.2. Evidencias de validez y confiabilidad. Fue demostrada mediante múltiples procedimientos, partiendo desde la validez teórica empírica realizada por el mismo autor de la

prueba quien se basó en veinticinco trabajos de investigación científica relacionadas a la personalidad y la intención de rotación laboral; sobre la base de los hallazgos, estableció el constructo de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana. El segundo procedimiento importante estuvo relacionado con la validez de contenido mediante el juicio de 10 expertos en el tema, cuyas observaciones estuvieron orientadas a la coherencia, relevancia y pertinencia de los ítems que permitió la revisión y eliminación de algunos de ellos, quedando 46 ítems de los 57 inicialmente planteados. Asimismo, los indicadores de la prueba binomial señalaron que sí existía concordancia entre los jueces por lo que pudo confirmar la validez de contenido con los 46 ítems (Kaneko, 2013).

Posteriormente el autor realizó un estudio sobre el índice de homogeneidad considerando el criterio empírico de 0.20 de Kline (como se citó en Kaneko, 2013) los resultados mostraron que dos de los ítems no cumplieron con dicho parámetro por lo que el autor los eliminó. El siguiente procedimiento de validez del instrumento fue el análisis factorial exploratorio cuyos resultados mostraron la reproducción matemática del constructo teórico inicialmente planteado a excepción de nueve ítems que presentaron doble saturación o fueron de carga negativa; quedando de este modo 35 ítems (Kaneko, 2013).

Seguido a ello, el autor realizó un análisis de validez factorial confirmatorio empleando el método de componentes principales con rotación Oblimin directo; los resultados mostraron una adecuación de los ítems al constructo teórico con un 31.402% de la varianza explicada y, basándose en la matriz de componentes rotados, observó que cinco de los ítems no cumplían con los criterios de saturación por los que fueron eliminados por razones de doble saturación o presentar carga negativa.

Por otro lado, el autor del instrumento realizó un estudio de validez de criterio, en el cual determinó si existen diferencias significativas entre dos grupos extremos: “Grupo 1:

Candidatos que ingresaron a la empresa y abandonaron su puesto antes en un lapso menor a un mes” y “Grupo 2: Candidatos que ingresaron a la empresa y permanecieron en su puesto más de un mes”. Demostrando que los datos procedieron de una distribución normal, determinó la existencia significativa entre puntuaciones medias de ambos grupos donde los mayores índices lo presentaron el grupo 1; demostrando de esta manera que el instrumento tiene validez de criterio. Finalmente, el autor realizó un estudio de en el que evalúa la especificidad y sensibilidad alcanzando valoraciones de 0.67 y 0.75 respectivamente (Kaneko, 2013).

En cuanto a la confiabilidad; Kaneko (2013) realizó el análisis de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente del alfa de Cronbach alcanzando valores de .837 para la subescala de Compromiso, .783 para la subescala de autoconfianza y .905 para la subescala de Seguridad; además señala un alfa total de .920 que, según Hernández et al. (2014) recae en una confiabilidad alta del instrumento. Aunado a ello, realizó un análisis de las dos mitades de Guttman, obteniendo un coeficiente de .921 que representaba una elevada confiabilidad. Por otro lado, el autor del instrumento realizó un estudio de estabilidad temporal empleando el método de test y re-test obteniendo coeficientes de correlación de .803** en la escala general .534** para la subescala de compromiso, .683** para autoeficacia y .727** para la subescala de seguridad, representando una alta confiabilidad de la prueba mediante dicho método.

A. Validez ítem-test del instrumento. Se realizó un procedimiento piloto, con la finalidad de determinar indicadores de validez basados en el análisis de correlación Ítem-test en 100 personas con características similares a la muestra, considerándose, los siguientes valores: puntajes menores a +/-3 en asimetría y menores a +/-10 en el estadístico curtosis, así también, correlaciones superiores a .300, en tanto se obtuvo resultados óptimos que pueden apreciarse en la tabla 2 (Meneses et al., 2013).

Tabla 2

Validez ítem-test en el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	r
Compromiso	1	1.81	0.93	1.24	1.58	0.68	,738**
	4	1.40	0.68	2.23	7.14	0.70	,733**
	8	1.46	0.96	2.61	6.57	0.70	,624**
	12	2.03	1.33	1.29	0.48	0.78	,425**
	16	1.38	0.72	2.57	8.17	0.69	,795**
	20	1.27	0.58	2.31	6.24	0.71	,781**
	24	1.37	0.65	2.45	9.26	0.76	,777**
	28	1.28	0.64	2.27	7.90	0.75	,733**
Autoconfianza	2	1.72	1.16	1.81	2.45	0.81	,822**
	6	1.37	1.06	2.94	7.37	0.80	,668**
	10	1.97	1.21	1.25	0.64	0.77	,738**
	13	2.05	1.08	1.14	1.14	0.79	,293**
	15	2.82	1.34	0.13	-1.11	0.68	,415**
	18	1.77	1.15	1.59	1.86	0.68	,532**
	22	1.84	1.30	1.54	1.12	0.75	,739**
	26	2.08	1.35	1.15	0.13	0.70	,747**
29	1.65	0.74	1.27	2.81	0.68	,328*	
Seguridad	3	2.53	1.38	0.55	-0.86	0.65	,676**
	5	2.15	1.27	0.94	-0.10	0.70	,660**
	7	2.06	1.26	0.99	0.01	0.73	,735**
	9	2.28	1.33	0.66	-0.71	0.72	,755**
	11	1.63	0.88	1.43	1.76	0.71	,358**
	14	2.12	1.27	0.90	-0.28	0.72	,704**
	17	1.63	0.92	1.61	2.56	0.71	,495**
	19	2.15	1.17	0.91	0.10	0.70	,725**
	21	2.69	1.30	0.46	-0.76	0.77	,635**
	23	2.01	1.14	0.98	0.11	0.66	,397**
	25	2.08	1.21	1.06	0.36	0.77	,776**
	27	1.78	0.94	1.21	1.00	0.80	,376**
30	3.12	1.35	-0.07	-0.98	0.69	,477**	

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; r: correlación ítem- dimensión

B. Confiabilidad por consistencia interna del instrumento. Se determinó mediante un análisis de consistencia interna calculando el coeficiente del Omega de McDonald's,

obteniendo valoraciones que oscilan de .781 a .915, como también el coeficiente Alfa de Cronbach con valores entre .763 a .910 que, según Meneses et al. (2013) indicarían confiabilidad en el instrumento, tal y como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3

Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)

Instrumento	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de ítems
IPTR	0.910	0.915	30
Compromiso	0.798	0.873	8
Autoconfianza	0.763	0.781	9
Seguridad	0.856	0.860	13

3.5.2. Escala de motivación laboral (EML)

Ficha Técnica

Nombre inicial:	Escala de motivación laboral
Autor (es) y año:	Steers y Braunstein (1976)
Lugar de origen:	Journal of Vocational Behavior (Estados Unidos).
Adaptación al Perú:	Ventura (2018)
Finalidad:	Identificar y medir la motivación en el ámbito laboral.
Administración:	Colectiva e individual.
Dirigido a:	Adultos

Nº de ítems: 15.

Tiempo de administración: 15 minutos.

Dimensiones/ factores:

- Logro: 1, 4, 7, 10, 13.
- Poder: 2, 5, 8, 11, 14.
- Afiliación: 3, 6, 9, 12, 15.

3.5.2.1. Normas de corrección e interpretación. El instrumento se logra calificar en función a las siguientes opciones de respuesta: *rara vez/nunca* =1, *pocas veces* =2, *a veces* =3, *muchas veces* =4 y *con mucha frecuencia* =5. Para obtener el puntaje total se efectúa la suma de las respuestas a cada ítem, asimismo, permite obtener puntuaciones por dimensiones, requiriendo para ello la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión para su respectiva interpretación (Ventura, 2018). Las normas de interpretación tentativas, adecuadas al grupo estudiado, se pueden apreciar en los anexos de la presente tesis: alto (de 61 a más), medio (de 51 a 60) y bajo (de 50 a menos).

3.5.2.2. Evidencias de validez y confiabilidad. El instrumento pasó por diversas etapas de validación, desde la construcción del mismo, por parte de los autores quienes realizaron análisis de validez bajo el criterio de jueces obteniendo observaciones que les permitieron modificar y eliminar algunos ítems; asimismo, sometieron el instrumento a un análisis factorial exploratorio, obteniendo como resultados tres factores claramente diferenciados que reproducían de manera matemática el constructo teórico inicialmente planteado con el 73% de la varianza explicada. Posteriormente, realizaron un análisis factorial confirmatorio cuyos

estimadores mostraron que el modelo se ajustaba de manera adecuada en base a las correlaciones existentes entre los ítems y las dimensiones (Steers & Braunstein, 1976).

Estudios de validez realizados en el Perú por Ventura (2018) demostraron que los resultados de un análisis de las cargas factoriales reprodujeron favorablemente el constructo teórico; asimismo, el análisis confirmatorio mostró estimadores que señalaron el ajuste absoluto del modelo (GFI=.954; AGFI=.936, SRMR=.0884), igualmente identifica la confiabilidad del instrumento en 500 operarios de una empresa evaluando la consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente Omega de McDonal's, bajo los siguientes indicadores: .785 para la necesidad de logro, .613 para necesidad de poder y, .657 para necesidad de afiliación.

A. Validez ítem-test del instrumento. Con apoyo del procedimiento piloto, se determinó la validez basada en el análisis de correlación Ítem-test en 100 personas con características similares a la muestra, hallándose los siguientes valores: puntajes menores a +/-3 en asimetría y menores a +/-10 en el estadístico curtosis, así también, correlaciones superiores a .300, en tanto se obtuvo resultados óptimos que pueden apreciarse en la tabla 4 (Meneses et al., 2013).

Tabla 4

Validez ítem-test en la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	r
Logro	1	4.62	0.65	-2.17	5.86	0.61	,669**
	4	3.90	1.03	-0.87	0.37	0.80	,654**
	7	3.75	1.21	-0.83	-0.07	0.64	,710**
	10	4.43	0.66	-0.72	-0.51	0.67	,578**
	13	4.56	0.62	-1.37	1.99	0.74	,680**
Poder	2	3.85	1.34	-0.89	-0.36	0.76	,682**
	5	3.09	1.50	-0.17	-1.37	0.84	,723**
	8	3.33	1.12	-0.38	-0.38	0.43	,504**
	11	3.31	1.45	-0.44	-1.15	0.63	,688**
	14	4.14	0.96	-1.25	1.68	0.69	,464**
Afiliación	3	2.31	1.25	0.68	-0.38	0.49	,509**
	6	3.72	1.22	-0.79	-0.30	0.65	,639**
	9	3.98	0.99	-0.65	-0.10	0.71	,538**
	12	3.89	1.72	-1.05	-0.81	0.73	,818**
	15	3.78	1.13	-0.79	0.09	0.77	,580**

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; r: correlación ítem- dimensión

B. Confiabilidad por consistencia interna del instrumento. En este trabajo, se determinó la confiabilidad mediante un análisis de consistencia interna calculando el coeficiente del Omega de McDonald's, obteniendo valoraciones que oscilan de .602 a .780, como también el coeficiente Alfa de Cronbach con valores oscilantes entre .602 a .772 que, según Meneses et al. (2013) indicarían confiabilidad aceptable en el instrumento, estos datos se pueden apreciar en la tabla 5.

Tabla 5

Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)

Instrumento	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de ítems
EML	0.772	0.780	15
Logro	0.637	0.709	5
Poder	0.602	0.602	5
Afiliación	0.607	0.622	5

3.6. Procedimientos

Como aspecto primordial dentro del desarrollo de la tesis, se solicitaron los permisos correspondientes para el levantamiento de información, una vez concedida dicha autorización, se procedió a indicar a las y los colaboradores, las instrucciones para el proceso de evaluación, el cual fue realizado en modalidad virtual, para ello se construyó un enlace evaluativo que contenía los instrumentos de estudio, junto con el consentimiento informado y la ficha de datos sociodemográficos.

El enlace en mención fue socializado a las y los colaboradores para que pudiesen completar la evaluación, dicho proceso fue efectuado durante horas de la mañana y tarde y fue realizado en sus respectivos ambientes de labor, en algunos casos sus oficinas en la organización y en otros casos sus oficinas en la vivienda, los participantes fueron sensibilizados previamente respecto a la importancia de su rol en la evaluación, se les señaló que no existía respuesta buena ni mala, pero se hizo énfasis en la voluntariedad de cada uno, sinceridad y cuidado de sus datos sustentado bajo el criterio de confidencialidad de la información.

Una vez concluido el proceso evaluativo, se procedió a la limpieza de la data obtenida para así consolidar la base de datos final, la cual facilitó el análisis de la información, permitiendo distribuir dicha información en tablas y figuras que respondían a los objetivos planteados. Seguidamente se elaboró la discusión de los hallazgos, junto con conclusiones y recomendaciones. Para finalizar se sustentó la presente tesis

3.7. Análisis de datos

Para la obtención de los resultados se hizo uso de programas estadísticos, los cuales fueron: Microsoft Excel 2010 (para la organización de los datos), Jamovi 2.2.5 (para la revisión psicométrica de los datos) y el Software IBM SPSS en su versión 24 para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Para el estudio piloto, se emplearon los estadísticos Omega de McDonald's y Alfa de Cronbach, de igual forma, el análisis respectivo de los ítems (media, desviación estándar, curtosis, asimetría) como también la revisión de correlación ítem-test (r de Pearson) para los instrumentos seleccionados en este estudio.

En cuanto al desarrollo central de la investigación se empleó en primer lugar la prueba de ajuste a la distribución normal, Shapiro Wilk (Domínguez, 2018) la cual facilitó el reconocimiento del tipo de distribución de datos, obteniendo puntajes que no se ajustaron a una distribución normal, es por ello que el estadístico empleado para el análisis de correlación fue Rho de Spearman, ya que se trata de una prueba no paramétrica direccionada al análisis de correlación. Para finalizar se emplearon tablas de contingencia, junto con porcentajes y frecuencias para el análisis descriptivo correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinación de la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao

La tabla 6, permite apreciar los estadísticos descriptivos para cada variable estudiada y sus respectivas dimensiones, los estadísticos medidos son: en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria; $M= 58.35$, $\sigma=16.8$, y en motivación laboral; $M= 55.73$, $\sigma=8.37$, asimismo se detallan los puntajes mínimos y máximo para elemento estudiado.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos para las variables personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, motivación laboral y sus dimensiones

Variables/ Dimensiones	Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	58.35	16.80	30	103
Compromiso	12.24	4.36	8	37
Dimensiones Autoconfianza	17.48	5.97	9	33
Seguridad	28.63	9.05	13	49
Motivación laboral	55.73	8.37	34	75
Logro	20.96	2.86	9	25
Dimensiones Poder	17.36	3.77	9	25
Afiliación	17.41	3.94	9	25

La tabla 7 permite presentar el análisis de ajuste de bondad que se llevó a cabo para cada una de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, en este caso fue considerada la prueba Shapiro Wilk, dando a conocer como resultados que los valores p en la totalidad de casos fueron menores a 0.050, este hallazgo reflejaría que los datos no se logran ajustar a una distribución normal, por ende, resultó recomendable el uso de pruebas estadísticas no

paramétricas, tal es el caso de Rho de Spearman, debido a que los objetivos que alinea este estudio presentan un alcance correlacional.

Tabla 7

Prueba de ajuste de bondad Shapiro Wilk para las variables y dimensiones

Variables/dimensiones		Shapiro-Wilk	
		Estadístico	Sig.
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria		0.972	$p < .001$
Dimensiones	Compromiso	0.782	$p < .001$
	Autoconfianza	0.934	$p < .001$
	Seguridad	0.977	$p < .001$
Motivación laboral		0.986	$p < .005$
Dimensiones	Logro	0.900	$p < .001$
	Poder	0.977	$p < .001$
	Afiliación	0.962	$p < .001$

Nota. $p < .05$ no se ajusta a la distribución normal

En la tabla 8 se logra señalar que la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria presenta una correlación significativa ($p = 0.000$) de tipo negativa, con la motivación laboral, reportando un nivel medio en dicha relación ($Rho - ,266^{**}$) cuyo tamaño de efecto fue pequeño ($r^2 ,070$).

Tabla 8

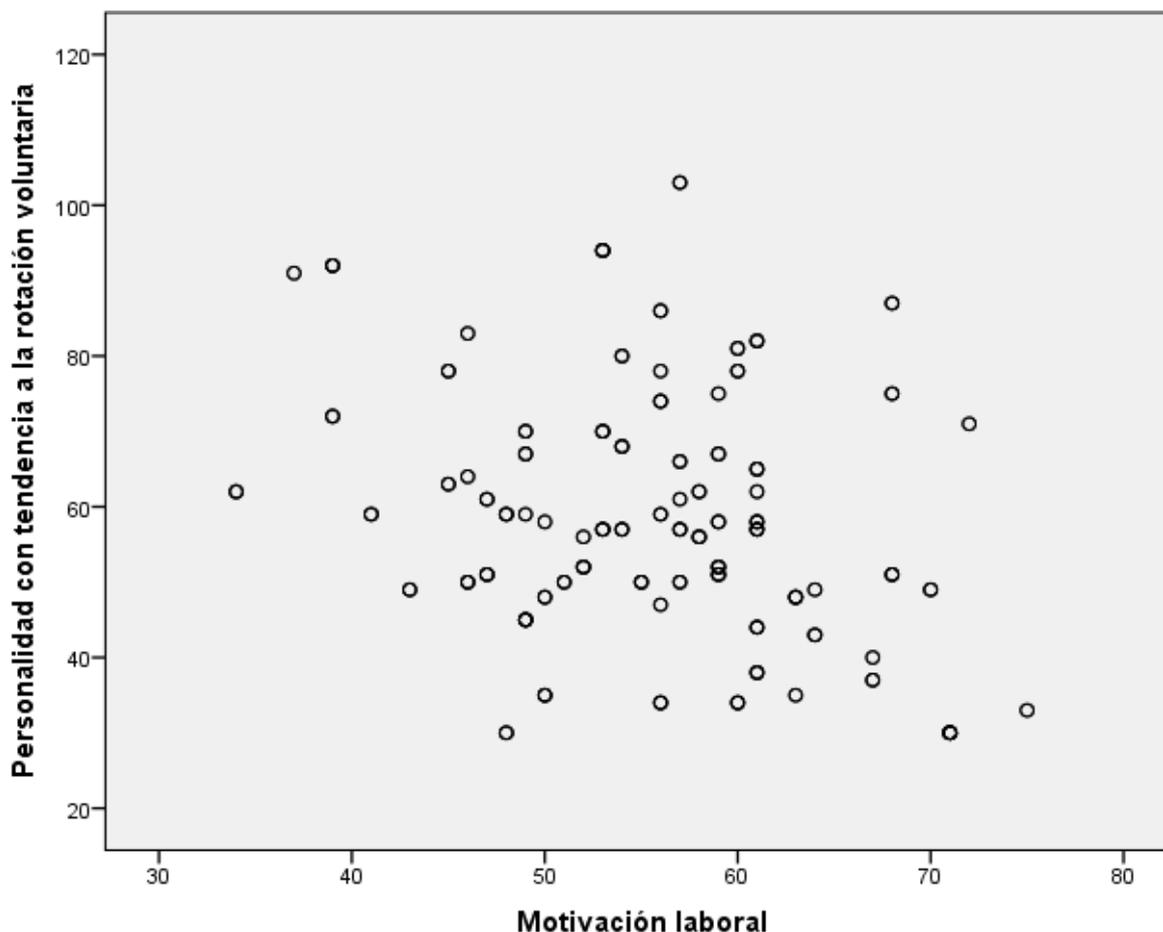
Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Motivación laboral		
	<i>Rho</i>	<i>p</i>	<i>r²</i>
	$-,266^{**}$	$p < .001$	$,070$

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa ** ; r^2 = tamaño de efecto; Rho = coeficiente de correlación de Spearman.

Figura 1

Relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral



4.2. Determinación de la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao

En la tabla 9 se logra señalar que la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria presenta una correlación significativa ($p= 0.000$) de tipo negativa, con las dimensiones de motivación laboral: logro ($Rho -0,441^{**}$) y poder ($Rho -0,246^{**}$) reportando un nivel medio en dicha relación. En cuanto al tamaño de efecto fue mediano en el primer caso ($r^2 = 0.194$) y pequeño en el segundo caso ($r^2 = 0.060$). Cabe precisar que no se encontró correlación

significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión afiliación ($p > 0.05$).

Tabla 9

Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de la empresa "Olva Courier"

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Dimensiones de motivación laboral		
	Logro	Poder	Afiliación
Rho	-,441**	-,246**	-0.068
p	$p < .001$	$p < .001$	0.290
r^2	,194	,060	-

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho = coeficiente de correlación de Spearman.

Figura 2

Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión logro

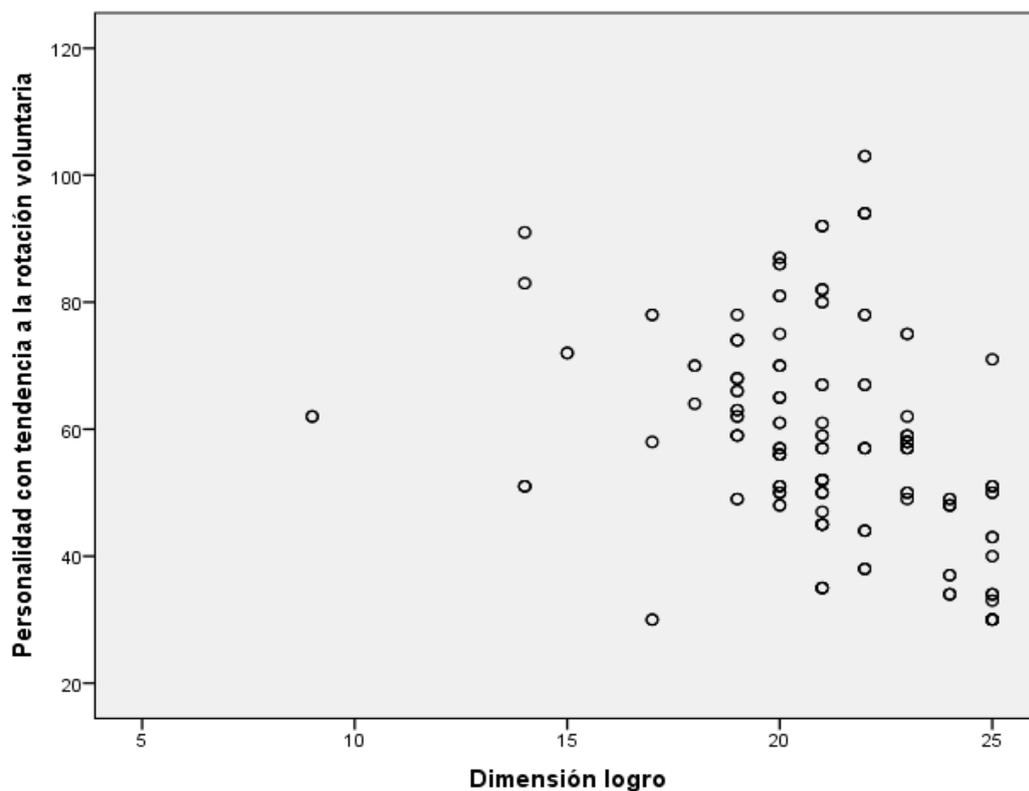
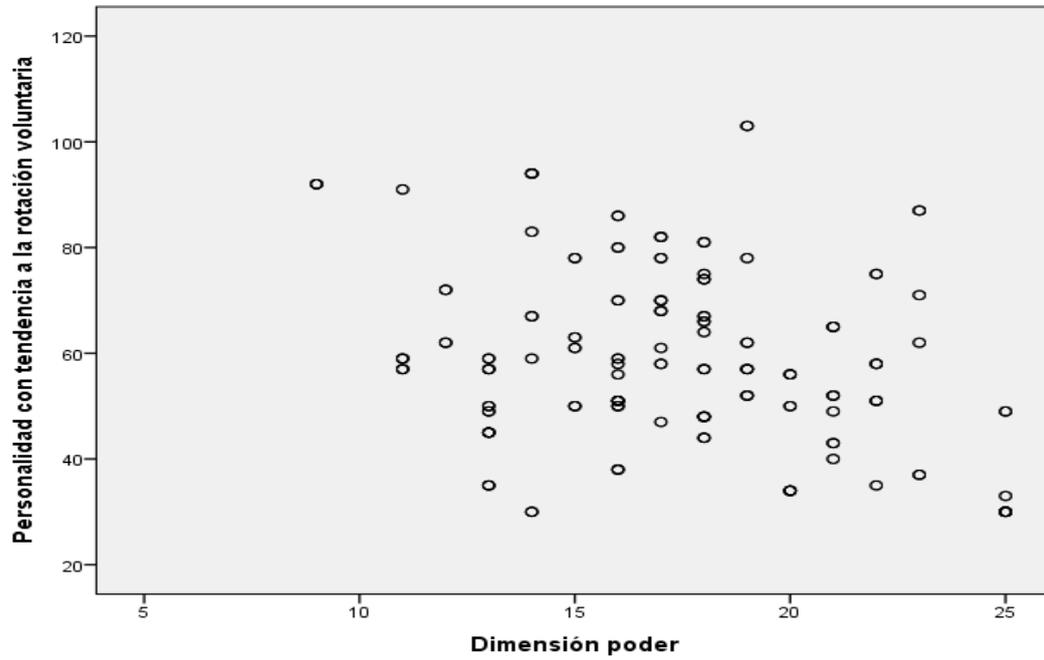
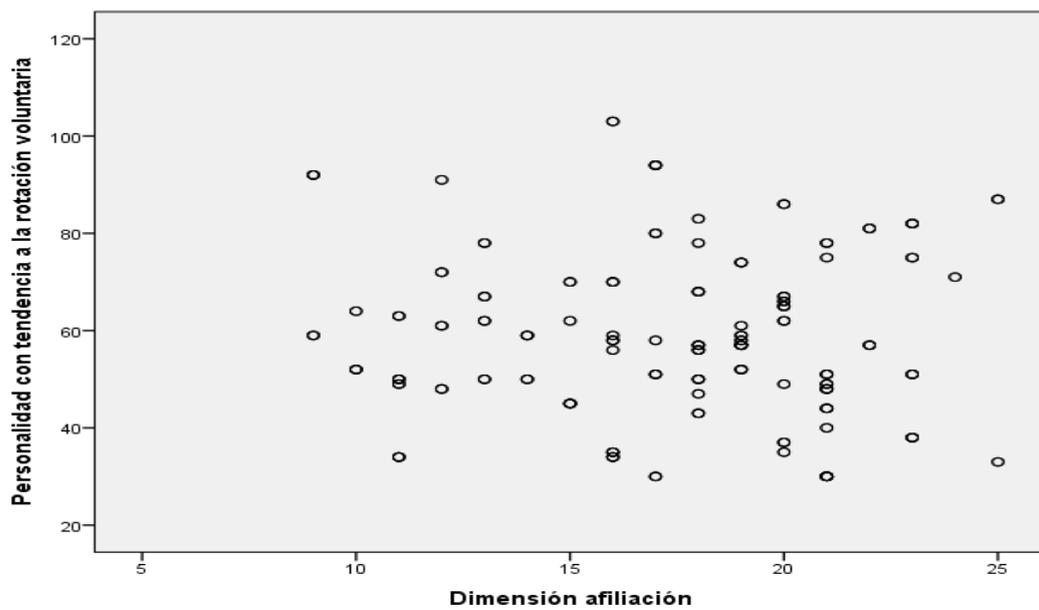


Figura 3

Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión poder

**Figura 4**

Relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión afiliación



4.3. Determinación de la relación entre la motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao

En la tabla 10 se logra señalar que la motivación laboral presenta una correlación significativa ($p < .050$) de tipo positiva, con las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria: compromiso (Rho ,145*), autoconfianza (Rho ,263**) y seguridad (Rho ,242**) reportando un nivel medio en dicha relación, así también se encontró que, el tamaño de efecto fue pequeño para la totalidad de casos, pues los valores r^2 fueron menores a 0.100.

Tabla 10

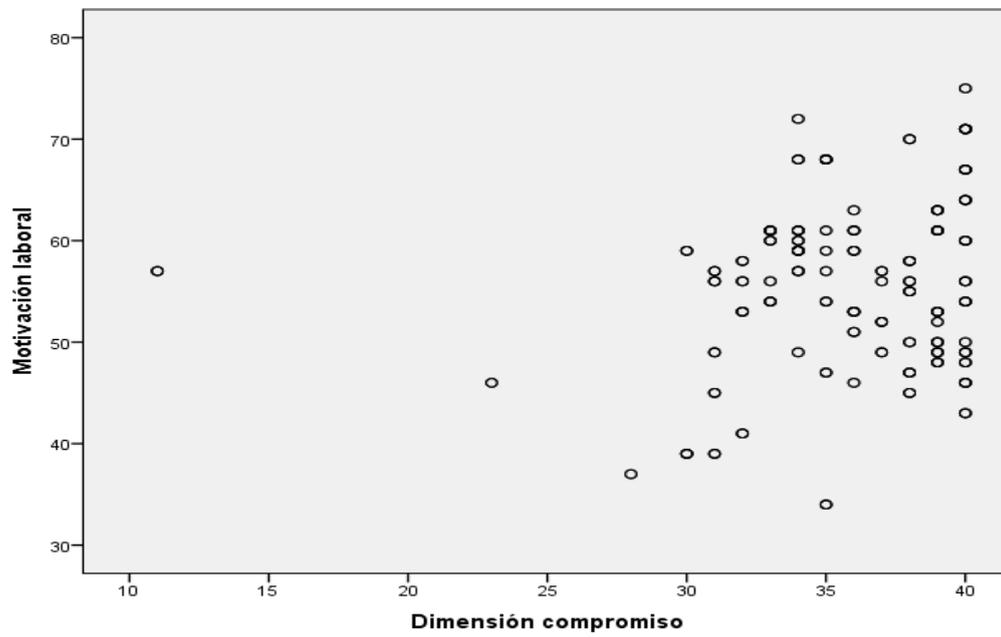
Relación entre la motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Motivación laboral	Dimensiones de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria		
	Compromiso	Autoconfianza	Seguridad
Rho	,145*	,263**	,242**
p	0.023	$p < .001$	$p < .001$
r^2	,021	,069	,058

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho= coeficiente de correlación de Spearman.

Figura 5

Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso

**Figura 6**

Relación entre la motivación laboral y la dimensión autoconfianza

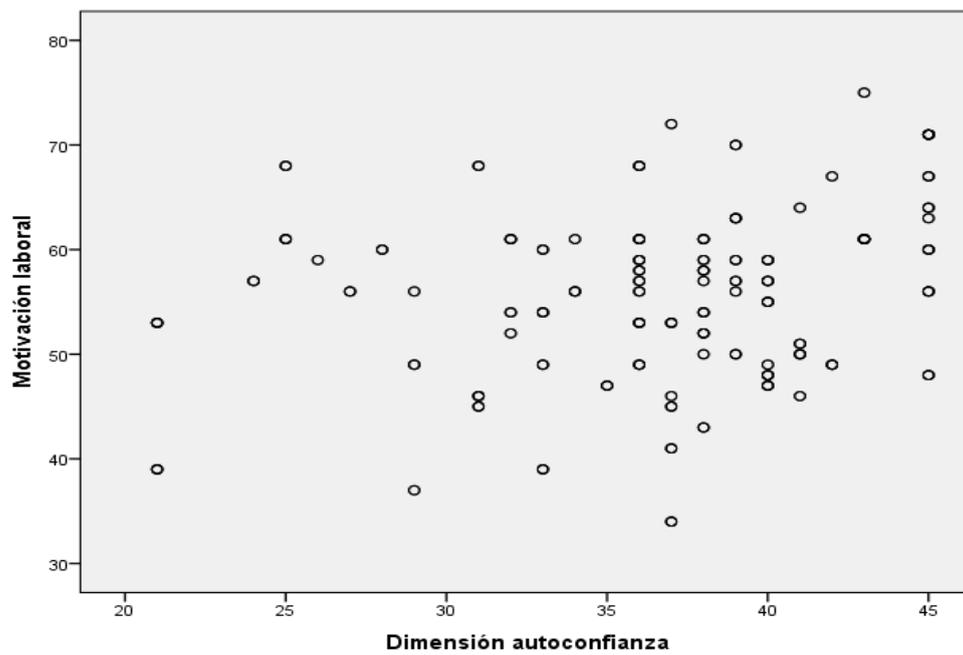
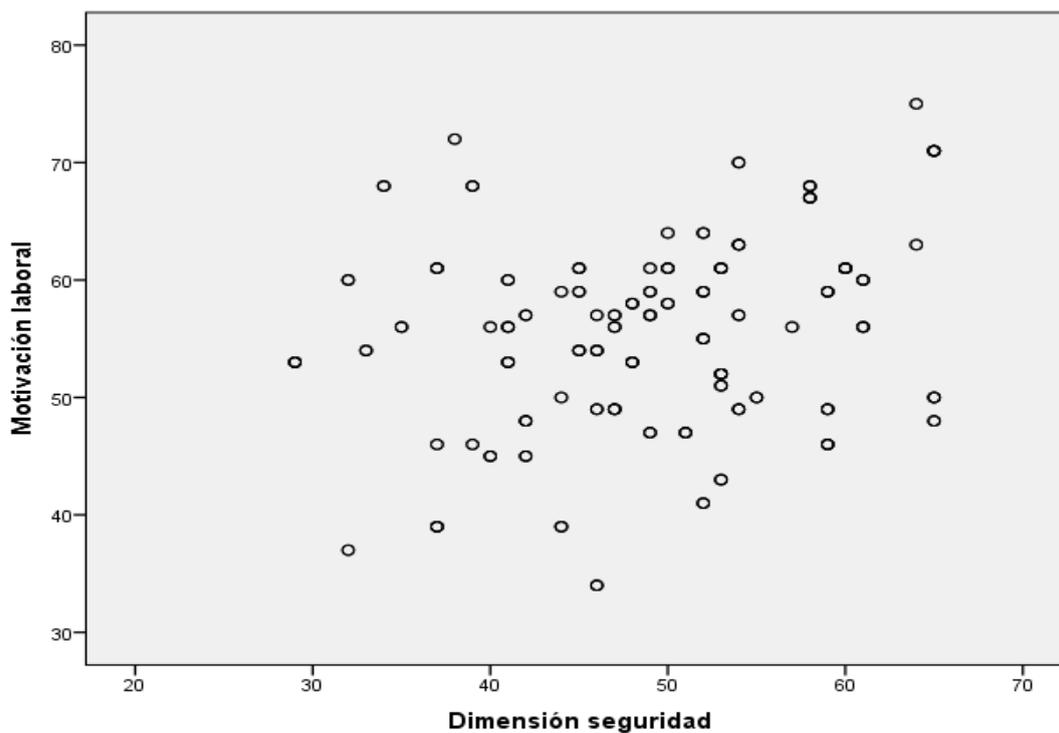


Figura 7

Relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión seguridad



4.4. Descripción de los niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

La tabla 11 permite apreciar los niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, hallando predominancia del nivel medio con 52.8%, seguido del nivel alto con 24.8% y bajo en el 22.4%. En cuanto a las dimensiones de la variable, se detectó predominancia también del nivel medio en la dimensión compromiso con 55.3%, al igual que, en la dimensión autoconfianza con nivel medio para el 48% y en la dimensión seguridad con 48.4%. Por otro lado, se pueden apreciar también puntuaciones en riesgo, tal es el caso del 29.3% de evaluados que presentan una baja autoconfianza, el 28% baja seguridad y para el 24.4% un bajo compromiso.

Tabla 11

Niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Variable/ dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	55	22.4%	130	52.8%	61	24.8%	246	100%
Compromiso	60	24.4%	136	55.3%	50	20.3%	246	100%
Autoconfianza	72	29.3%	118	48%	56	22.8%	246	100%
Seguridad	69	28%	119	48.4%	58	23.6%	246	100%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

4.5. Descripción de los niveles de motivación laboral, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

La tabla 12 permite apreciar los niveles de motivación laboral, hallando predominancia del nivel medio con 42.3%, seguido del nivel alto y bajo con 28.9% respectivamente. En cuanto a las dimensiones de la variable, se detectó predominancia también del nivel medio en: motivación de logro con 42.3%, poder con 53.7% y afiliación con 46.3%. Finalmente, cabe precisar que, un 39.4% de participantes presenta baja motivación de logro, el 28.5% baja motivación de afiliación y el 24.8% baja motivación de poder.

Tabla 12

Niveles de motivación laboral, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Variable/ dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Motivación laboral	71	28.9%	104	42.3%	71	28.9%	246	100%
Logro	97	39.4%	104	42.3%	45	18.3%	246	100%
Poder	61	24.8%	132	53.7%	53	21.5%	246	100%
Afiliación	70	28.5%	114	46.3%	62	25.2%	246	100%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

4.6. Descripción de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

En la tabla 13 se logran describir los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en función al sexo, identificando que en hombres predomina el nivel medio con 53.3%, mientras que, en mujeres predomina el nivel alto con 52.9%. Cabe precisar que, el número de mujeres participantes es menor al número de varones.

Tabla 13

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según sexo, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Sexo	Estadísticos	Niveles de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hombre	Fr	55	122	52	229
	%	24.0%	53.3%	22.7%	100.0%
Mujer	Fr	0	8	9	17
	%	0.0%	47.1%	52.9%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 14 se logran describir los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en función al grupo de edad, identificando que en todos los casos predomina el nivel medio, con 51.9% para trabajadores de 20 a 30 años, 48.5% en los de 31 a 40 años, 53.1% en aquellos de 41 a 50 años y 78.9% en colaboradores de 51 años a más.

Tabla 14

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según grupo de edad, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Grupo de edad	Estadísticos	Niveles de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria			Total
		Bajo	Medio	Alto	
De 20 a 30 años	Fr	17	42	22	81
	%	21.0%	51.9%	27.2%	100.0%
De 31 a 40 años	Fr	21	47	29	97
	%	21.6%	48.5%	29.9%	100.0%
De 41 a 50 años	Fr	14	26	9	49
	%	28.6%	53.1%	18.4%	100.0%
De 51 años a más	Fr	3	15	1	19
	%	15.8%	78.9%	5.3%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 15, se logran describir los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en función al nivel de estudio, identificando que predomina el nivel medio en los distintos niveles de estudio, con 48.2% para aquellos que cuentan con secundaria completa, 60.8% en un nivel superior técnico y 46.2% en el nivel medio para quienes cuentan con un nivel superior universitario.

Tabla 15

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según nivel de estudio, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Nivel de estudio	Estadísticos	Niveles de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Secundaria completa	Fr	28	53	29	110
	%	25.5%	48.2%	26.4%	100.0%
Superior técnico	Fr	20	59	18	97
	%	20.6%	60.8%	18.6%	100.0%
Superior universitario	Fr	7	18	14	39
	%	17.9%	46.2%	35.9%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 16, se describen los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en función al tiempo en el puesto laboral, identificando que en todos los casos se encuentra predominante el nivel medio, con 47.6% para aquellos con un tiempo de 0 a 1 año, 66.3% para aquellos con 2 a 5 años en la organización y un 45.5% para quienes cuenten con 6 a más años en la empresa.

Tabla 16

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según tiempo en el puesto, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Tiempo en el puesto laboral	Estadísticos	Niveles de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria			Total
		Bajo	Medio	Alto	
De 0 a 1 año	Fr	15	20	7	42
	%	35.7%	47.6%	16.7%	100.0%
De 2 años a 5 años	Fr	9	55	19	83
	%	10.8%	66.3%	22.9%	100.0%
De 6 años a más	Fr	31	55	35	121
	%	25.6%	45.5%	28.9%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 17, se describen los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en función a la carga familiar, identificando que tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos que no tengan carga familiar predomina el nivel medio con 51.9% y 58.8% respectivamente.

Tabla 17

Niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Carga familiar	Estadísticos	Niveles de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Sin carga familiar	Fr	2	20	12	34
	%	5.9%	58.8%	35.3%	100.0%
Con carga familiar	Fr	53	110	49	212
	%	25.0%	51.9%	23.1%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

4.7. Descripción de la motivación laboral según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

En la tabla 18, se logran describir los niveles motivación laboral en función al sexo, identificando que en hombres predomina el nivel medio con 42.4%, mientras que, en mujeres predomina el nivel bajo con 47.1%.

Tabla 18

Niveles de motivación laboral, según sexo, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Sexo	Estadísticos	Niveles de motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hombre	Fr	63	97	69	229
	%	27.5%	42.4%	30.1%	100.0%
Mujer	Fr	8	7	2	17
	%	47.1%	41.2%	11.8%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 19, se logran describir los niveles de motivación laboral en función al grupo de edad, identificando que predomina el nivel alto en los grupos de 41 a 50 años con 36.7% y

51 a más años con 63.2%. Mientras que, el nivel medio predominó en los grupos de 20 a 30 años con 49.4% y en el grupo de 31 a 40 años con 43.3%.

Tabla 19

Niveles de motivación laboral, según grupo de edad, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Grupo de edad	Estadísticos	Niveles de motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
De 20 a 30 años	Fr	15	40	26	81
	%	18.5%	49.4%	32.1%	100.0%
De 31 a 40 años	Fr	26	42	29	97
	%	26.8%	43.3%	29.9%	100.0%
De 41 a 50 años	Fr	18	16	15	49
	%	36.7%	32.7%	30.6%	100.0%
De 51 años a más	Fr	12	6	1	19
	%	63.2%	31.6%	5.3%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 20, se logran describir los niveles motivación laboral en función al nivel de estudio, identificando que el nivel medio predominó en los grupos de secundaria completa con 41.8% y superior técnico con 47.4%, por otro lado, para los colaboradores con estudios superiores universitarios predominó el nivel alto con 35.9%.

Tabla 20

Niveles de motivación laboral, según nivel de estudio, en los colaboradores de la empresa

“Olva Courier”

Nivel de estudio	Estadísticos	Niveles de motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Secundaria completa	Fr	31	46	33	110
	%	28.2%	41.8%	30.0%	100.0%
Superior técnico	Fr	27	46	24	97
	%	27.8%	47.4%	24.7%	100.0%
Superior universitario	Fr	13	12	14	39
	%	33.3%	30.8%	35.9%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 21, se describen los niveles de motivación laboral en función al tiempo en el puesto laboral, identificando que en todos los casos predomina el nivel medio, con: 40.5% para aquellos con 0 a 1 año en la empresa, 43.4% en aquellos que tienen de 2 a 5 años trabajando y 42.1% para colaboradores con 6 a más años.

Tabla 21

Niveles de motivación laboral, según tiempo en el puesto, en los colaboradores de la empresa

“Olva Courier”

Tiempo en el puesto laboral	Estadísticos	Niveles de motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
De 0 a 1 año	Fr	13	17	12	42
	%	31%	40.5%	28.6%	100.0%
De 2 años a 5 años	Fr	28	36	19	83
	%	33.7%	43.4%	22.9%	100.0%
De 6 años a más	Fr	30	51	40	121
	%	24.8%	42.1%	33.1%	100.0%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

En la tabla 22, se describen los niveles de motivación laboral en función a la carga familiar, identificando que tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos sin

carga familiar predomina el nivel medio de motivación laboral con 43.4% y 35.3% respectivamente.

Tabla 22

Niveles de motivación laboral, según carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier”

Carga familiar	Estadísticos	Niveles de motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Sin carga familiar	Fr	11	12	11	34
	%	32.4%	35.3%	32.4%	100%
Con carga familiar	Fr	60	92	60	212
	%	28.3%	43.4%	28.3%	100%

Nota. Fr: frecuencia; % porcentaje

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo que respecta a la hipótesis general del trabajo se planteó que existe relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, sobre lo indicado el análisis de datos correspondiente señaló que, existe correlación negativa $Rho = -.266$, media (Ver anexo E), significativa $p < .001$ y con tamaño del efecto pequeño $r^2 = .071$ (Ellis, 2010; Mondragón, 2014). De esta manera, se acepta la hipótesis general formulada.

Los datos presentados logran sustentarse en estudios previos como el caso de Sajjad et al. (2013) en Pakistan, quienes indicaron que existe una correlación inversa muy significativa entre la motivación laboral y la rotación ($r = -.367^{**}$ $p = .000$), concluyendo que, a mayor motivación, menores serán los índices de rotación. Un hallazgo similar fue reportado por Sandoval (2018) en Chiclayo tras evaluar a 28 trabajadores, obteniendo como resultado que las expectativas laborales de rotación y la necesidad fisiológica de motivación presentaban una correlación directa y altamente significativa. De igual forma, el estudio de Babilón y Carbajal (2022) coincide con la presente investigación, pues tras evaluar 763 colaboradores de una empresa de Lima, indicó que existe correlación entre motivación laboral y la rotación del personal ($r = -.180^{**}$ $p = .001$).

De forma no tan exacta, pero si valiosa para este trabajo, se expone el estudio de Urteaga (2015) en Cajamarca quien tras evaluar a 67 trabajadores indicó que una regular satisfacción laboral manifestada por los trabajadores se ve reflejada en la motivación del personal y en la alta rotación de personal. Por otro lado, se cuenta con el estudio de Echeverría (2018) en el Callao, en el que se indicó que no existe relación entre dichos elementos tras evaluar a 225 agentes de seguridad, en tanto se contrapondría a lo hallado en la presente tesis, sin embargo, es preciso indicar que las diferencias encontradas entre ambos estudios resultan sustentables,

ya que son colaboradores de distintos tipos de operaciones, situación que explicaría la variación de resultados, pues es posible que en ello se encuentren interviniendo otras variables.

Desde el ámbito teórico, como sustento a los hallazgos se consideran las bases conceptuales del Modelo de Mobley (1967) el cual analiza los posibles factores que llevan a los trabajadores a desvincularse voluntariamente de la empresa, identifican que la insatisfacción en la labor es un factor determinante, mencionando los efectos que ello tiene en la motivación laboral (Castillo, 2016). Igualmente, se encuentra el Modelo de la motivación dinámica de Fitchman, dónde se sostiene que cada individuo está motivado para llevar a cabo alguna actividad, variando en intensidad dependiendo de las recompensas obtenidas; su teoría pone énfasis en conocer las necesidades de los colaboradores para menguar la fluctuación laboral, de esta manera se colocaría relevante el rol de la motivación laboral frente a la rotación (Fitchman, 1988). Igualmente, se encuentran los aportes teóricos de Lee y Mitchell (como se citaron en Tamayo, 2014) quienes indicaron que, situaciones que impliquen el alcance de metas en el colaborador, tal es el caso de la motivación; generarán compromiso con la organización y evitarán que incida en la búsqueda de alternativas de trabajo.

En tanto, con la información obtenida se puede indicar que; un ambiente desfavorable para el desarrollo laboral que produzca una baja motivación puede potenciar características desfavorables en la personalidad de los trabajadores, tales como: inseguridad, dificultad para comprometerse y poca confianza, incrementando así la tendencia a la rotación voluntaria (Kaneko, 2013), esto debido a la relación hallada entre los elementos de estudio, siendo conveniente continuar indagando en el tema y considerar esta información para el establecimiento de propuestas preventivas o la elaboración de programas vinculados a la retención del talento humano, basándose en elementos significativos como la motivación. Es importante comentar que sería conveniente continuar explorando el tema, pues debido a que el

tamaño de efecto obtenido fue pequeño no se puede concluir que, cuanto mayor es la tendencia a la rotación voluntaria como parte de la personalidad de los colaboradores participantes, menor sería su motivación en contexto laboral.

De igual forma, en este trabajo se plantearon hipótesis específicas, la primera de ellas demostró que, existe correlación significativa $p < .001$ de tipo negativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral: logro $Rho = -.441$ y poder $Rho = -.246$, reportando un nivel medio en dicha relación (Ver anexo E), junto con un tamaño de efecto mediano en el primer caso $r^2 = .194$ y pequeño en el segundo caso $r^2 = .060$ (Ellis, 2010; Mondragón, 2014). Es importante mencionar que, no se encontró relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y dimensión afiliación, pese a ello, al sustentarse la significancia estadística con los elementos anteriormente señalados, se puede validar la hipótesis planteada. Esta información, desde lo psicológico podría referir que, cuanto mayor es la tendencia a la rotación voluntaria como parte de la personalidad de los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, menor sería su motivación de logro y poder dirigida en contexto de trabajo.

Como sustento a esta información, se cuenta con el estudio de Pillajo (2016) en Ecuador, quien halló que el nivel de salida del personal suele asociarse en un 26.98% a factores relacionados con la motivación logro y poder, tal es el caso de la superación y promoción del personal. Igualmente, en el trabajo de Urteaga (2015) en Cajamarca se hace referencia que; la autorrealización, un elemento que está ampliamente relacionado con la motivación de logro y poder, cuando se ve afectada se encuentra vinculada con la alta rotación de personal.

De manera más específica, se encuentra el estudio de Echeverría (2018) en Lima, quien evaluó la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral, encontrando datos similares a los de esta investigación, pues indicó que

la motivación de logro sí se relacionaba ($\rho = -.313^{**}$). En cuanto a las dimensiones restantes reporta ausencia de relación significativa. Esta información en conjunto con lo hallado en esta investigación, pues la dimensión afiliación no presentó correlación significativa con la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, invitaría a seguir explorando el tema, siendo recomendable replicar el estudio en otros contextos u operaciones o aplicando elementos estadísticos de mayor especificidad, para conocer un poco más sobre esta información.

Por todo lo indicado frente a este hallazgo se puede señalar que los colaboradores que se encuentran en la búsqueda de un buen resultado en cada una de sus actividades y el alcance de metas (motivación de logro), como también aquellos trabajadores que tienden a influenciar en otros, atraer el reconocimiento, la valoración y el sentirse indispensables (motivación de poder), tendrán una menor tendencia a la rotación voluntaria, como rasgo de la personalidad, pues ello se caracteriza por la inseguridad, dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas, descripciones totalmente contrarias a los rasgos manifestados en personas con alta motivación de logro y poder (Carver & Sheier, 2014; Kaneko 2013).

En lo referente a la segunda hipótesis específica, se halló que existe correlación significativa ($p < .050$) de tipo positiva, entre motivación laboral con las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria: compromiso $Rho = ,145$, autoconfianza $Rho = ,263^{**}$ y seguridad $Rho = ,242^{**}$ reportando un nivel medio en dicha relación (Ver anexo E), así también se encontró que, el tamaño de efecto fue pequeño para la totalidad de casos ($r^2 = .021$, $r^2 = .069$, $r^2 = .058$) (Ellis, 2010; Mondragón, 2014). Los datos presentados logran validar la segunda hipótesis específica y con ello concluir desde lo psicológico que, cuanto mayor es la motivación laboral en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, es probable que se tenga un mayor compromiso, autoconfianza y seguridad en su ámbito laboral.

La información se sustenta en el estudio de Kaymaz, (2010) en Turquía, quien tras evaluar a 206 trabajadores indicó que la motivación laboral se relaciona de forma significativa (ρ .558**) y positiva con el engagement que también es entendido como el compromiso hacia la labor, en ese sentido, este estudio tendría coherencia lógica con lo hallado en la presente investigación pues el compromiso, como dimensión fue evaluado dentro de la hipótesis en análisis.

Por otro lado, la investigación de Echeverría (2018) en este caso suele contraponerse a lo encontrado, ya que dicho autor concluye ausencia de correlación entre motivación laboral y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, ante ello, se sustentan dichas discrepancias, mencionando que el tipo de operación de las muestras de estudio eran diferentes, asimismo, es válido precisar que la situación específica de cada organización marca la diferencia, por ende es recomendable en adelante colocar como posible elemento modulador el clima en la organización de manera que, se ahonde en los diferentes hallazgos presentados.

Por lo pronto y conforme a este trabajo se puede señalar que los colaboradores que experimenten mayor motivación en su ambiente de trabajo serán quienes también cuenten con capacidad para cumplir sus responsabilidades y promesas (compromiso), quienes cuenten con capacidad para la toma de decisiones (seguridad) y quienes tengan la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante sin temor o duda (autoconfianza) (Kaneko, 2013).

De forma complementaria en este trabajo se generaron objetivos de naturaleza descriptiva, los cuales estuvieron orientados a hallar los niveles en cada variable y sus respectivas dimensiones, como también a conocer como estos niveles se desplegaban a nivel porcentual en función a elementos como: sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en tanto se halló que, la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los participantes predomina en un nivel medio con 52.8%, seguido del nivel alto

con 24.8% y bajo en el 22.4%. En cuanto a sus dimensiones, se detectó predominancia también del nivel medio en la dimensión compromiso con 55.3%, al igual que, en la dimensión autoconfianza con el 48% y en la dimensión seguridad con 48.4%. Asimismo, se identificó que, en función al sexo, la variable predomina de forma porcentual en el nivel medio en hombres con 53.3%, mientras que, en mujeres predomina el nivel alto con 52.9%. En cuanto al grupo de edad se encuentra mayor proporción de casos en nivel medio, con 51.9% para trabajadores de 20 a 30 años, 48.5% en los de 31 a 40 años, 53.1% en aquellos de 41 a 50 años y 78.9% en colaboradores de 51 años a más. Respecto al nivel de estudios, predominó también el nivel medio en los distintos niveles de estudio, con 48.2% para aquellos que cuentan con secundaria completa, 60.8% en un nivel superior técnico y 46.2% en el nivel medio para quienes cuentan con un nivel superior universitario. En cuanto al tiempo en el puesto de trabajo se halló que en todos los casos se encuentra predominante el nivel medio, con 47.6% para aquellos con un tiempo de 0 a 1 año, 66.3% para aquellos con 2 a 5 años en la organización y un 45.5% para quienes cuenten con 6 a más años en la empresa. Finalmente, en función a la carga familiar, se halló que tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos que no tenían carga familiar predominaba el nivel medio con 51.9% y 58.8% respectivamente.

Estos resultados coinciden con Sandoval (2018) en Chiclayo en las conclusiones de su investigación coincide al señalar que, el 57.1% de los empleados que evaluó poseen como predominante una tendencia promedio a la rotación laboral. Igualmente ocurre en el estudio de Olavarría (2018) en Lima, al señalar predominancia del nivel regular en la rotación del personal para el 83.3% de evaluados. Información relevante sobre el tema es brindada por Gonzales (2017) en Puno al indicar que principales resultados de los niveles de rotación superan el 5% mensual, mientras que, en la preocupación por la estabilidad laboral, el 55.5% responde que “casi siempre” y el 25% “siempre”. De igual forma Báez et al. (2017) investigaron en Lima, sobre la rotación laboral indicando que un 58.5% del personal evaluado presentaban rotación.

Asimismo, Catunta (2016) en Lima indicó en su estudio dirigido a 127 trabajadores de una empresa avícola que predomina el nivel promedio de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en el 55.2% de sus evaluados.

Es preciso indicar que, se hallaron casos de riesgo que si bien no son predominantes, representan a un poco más de la quinta parte de evaluados, esto indicaría que, en la organización evaluada existen colaboradores que mantienen características en su estilo de vida, tales como la inseguridad, dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas (Kaneko, 2013) en función a ello, se sugiere el desarrollo de acciones que puedan generar beneficios en temas de reclutamiento y selección de personal como también en gestión humana con el propósito de potenciar los planes de retención del talento y más.

En lo concerniente a la motivación laboral en colaboradores de la empresa participante predomina un nivel medio con 42.3%, seguido por el nivel alto y bajo con 28.9% cada uno, en cuanto a sus dimensiones, se detectó predominancia también del nivel medio en: motivación de logro con 42.3%, poder con 53.7% y afiliación con 46.3%. Así también se halló en función al sexo, que predomina de forma porcentual el nivel bajo en mujeres con 47.1%, y en hombres predomina el nivel medio con 42.4%. En cuanto al grupo de edad se encuentra mayor proporción de casos en el nivel alto en los grupos de 41 a 50 años con 36.7% y 51 a más años con 63.2%. Mientras que, el nivel medio predominó en los grupos de 20 a 30 años con 49.4% y en el grupo de 31 a 40 años con 43.3%. En función al nivel de estudio, predominó el nivel medio en los grupos de secundaria completa con 41.8% y superior técnico con 47.4%, por otro lado, para los colaboradores con estudios superiores universitarios predominó el nivel alto con 35.9%. En cuanto al tiempo en el puesto laboral existe mayor predominancia porcentual del nivel medio, con: 40.5% para aquellos con 0 a 1 año en la empresa, 43.4% en aquellos que tienen de 2 a 5 años trabajando y 42.1% para colaboradores con 6 a más años. Finalmente, en

cuanto a la carga familiar, se detectó que; tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos sin carga familiar predomina el nivel medio de motivación laboral con 43.4% y 35.3% respectivamente.

Lo informado, resulta un tanto opuesto a lo descrito por Olavarría (2018) quien, tras evaluar a 30 trabajadores, encontró que la motivación en el trabajo era buena para el 93.3% de participantes, igualmente ocurre con Báez et al. (2017) en Lima, señalando en su investigación que motivación laboral es alta en la gran mayoría de evaluados, esta información permitiría apreciar que elementos motivacionales suelen variar de acuerdo al contexto, por ende, resultaría fundamental ponerle atención a lo que las organizaciones pueden lograr en la medida de fortalecer los recursos en sus empleados, atendiendo principalmente a la motivación extrínseca que puede generarse desde las medidas implementadas por cada contexto laboral, ya que, en la presente investigación se pudo detectar que cerca del 30% de los participantes indican dificultades motivacionales, en ese sentido, se establece como sugerencia la puesta en práctica de medidas correctivas para fortalecer la motivación de los participantes de este estudio.

Para finalizar, se precisa que, se logra fundamentar la relación hallada entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, asimismo con sus dimensiones: logro y poder (motivación laboral) y compromiso, seguridad y autoconfianza (personalidad con tendencia a la rotación voluntaria), igualmente, se sugiere continuidad en la exploración del tema propuesto dado que se detectaron algunas observaciones como es el caso de un pequeño tamaño de efecto en algunos resultados, así como la ausencia de relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión afiliación, por lo que sería importante motivar a la comunidad psicológica a continuar con la exploración de este tipo de problemáticas u otras similares, por otra parte, es necesario comentar las limitaciones presentadas en esta

investigación, tal es el caso de la poca presencia de estudios internacionales como también las dificultades en el acceso al grupo muestral, situación que prolongó en términos de tiempo la recolección de la información, empero ninguna de estas situaciones impidió el desarrollo del presente trabajo, por el contrario se espera que la información expuesta en esta investigación sea de aporte al conocimiento psicológico organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La personalidad con tendencia a la rotación voluntaria se relaciona de forma significativa y negativa con la motivación laboral, pero debido a que el tamaño del efecto fue pequeño no se puede concluir que cuanto mayor es la tendencia a la rotación voluntaria como parte de la personalidad, menor será la motivación de los participantes en contexto laboral.
- 6.2 La personalidad con tendencia a la rotación voluntaria se relaciona de forma significativa y negativa con las dimensiones motivación de logro y poder, es decir, cuanto mayor es la tendencia a la rotación voluntaria como parte de la personalidad menor será la motivación de logro y poder de los participantes en contexto laboral.
- 6.3 La motivación laboral se relaciona de forma significativa y positiva con las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria: compromiso, autoconfianza y seguridad, es decir, a mayor motivación laboral, mayor también es el compromiso, autoconfianza y seguridad de los participantes en contexto laboral.
- 6.4 La personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, predomina en un nivel medio con 52.8%, al igual que en sus dimensiones: compromiso con 55.3%, autoconfianza con el 48% y seguridad con 48.4%.
- 6.5 La motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, predomina en un nivel medio con 42.3%, al igual que en sus dimensiones: motivación de logro con 42.3%, poder con 53.7% y afiliación con 46.3%.
- 6.6 La personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, en función al sexo, predomina de forma porcentual en el nivel alto en mujeres y medio en hombres, en cuanto al grupo de edad se encuentra mayor proporción de casos en nivel medio, respecto al nivel de estudios, predominó

también el nivel medio en los distintos niveles de estudio, en lo concerniente al tiempo en el puesto de trabajo se halló que en todos los casos se encuentra predominante el nivel medio, y finalmente, en función a la carga familiar, se halló que tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos que no tenían carga familiar predominaba el nivel medio.

- 6.7 La motivación laboral en colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao, en función al sexo, predomina de forma porcentual en el nivel bajo en mujeres y medio en hombres. En cuanto al grupo de edad se encuentra mayor proporción de casos en el nivel alto en los de 41 a 50 años y 51 a más años con, mientras que, el nivel medio predominó en los de 20 a 30 años y 31 a 40 años. En el nivel de estudio, predominó el nivel medio para quienes contaban con secundaria completa y grado superior técnico, pues en colaboradores con estudios superiores universitarios predominó el nivel alto. Respecto al tiempo en el puesto laboral existe mayor predominancia del nivel medio en todos los casos, finalmente; tanto para trabajadores con carga familiar como para aquellos sin carga familiar predomina el nivel medio de motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se sugiere el desarrollo de estudios de tipo comparativo que nos acerquen a identificar factores adicionales alrededor de las variables exploradas en este trabajo: personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, con la finalidad de postular información de mayor precisión estadística frente a diferencias significativas que pudiesen estarse presentando en determinados grupos sociodemográficos (sexo, área de trabajo, grupo de edad, entre otros), los cuales serían importantes de conocer para enriquecer la información científica.
- 7.2 Ampliar el desarrollo de esta investigación hacia otros sectores organizacionales, de manera que, se logre visualizar si la relación hallada es también dada en colaboradores de otros rubros, sobre todo en aquellos sectores de alta demanda en temas de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de generar información valiosa para dichos procesos.
- 7.3 Para la organización participante, se sugiere al equipo de gestión humana el desarrollo de actividades orientadas a fortalecer aspectos motivacionales que favorezcan la estadía de los colaboradores al interior de la empresa, ya que, se detectaron casos de riesgo frente a la motivación que perciben los colaboradores de forma global y por componentes: logro, poder y afiliación.
- 7.4 En los programas de permanencia laboral y/o retención de personal, incluir estrictamente aspectos que potencien la motivación de los colaboradores, sobre todo motivación de logro y poder, ya que dichos elementos presentaron relación estadística con la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, de manera que, sean más potentes los recursos generados en los colaboradores para el logro de su estadía y permanencia saludable al interior de las empresas.

7.5 Para investigadores interesados en el tema, explorar la temática presentada desde otras propuestas estadísticas, tal es el caso de estudios de análisis de regresión o modelamiento de ecuaciones estructurales dónde se analice la relación de los elementos personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, de manera que, se pueda hallar información de mayor precisión sobre el tema, tal vez siendo posible incluir posibles elementos moduladores dentro de dicha propuesta, y que con ello se obtengan datos científicos que sean de aporte a la gestión organizacional y a la psicología organizacional en sus distintos ámbitos: gestión del talento humano, reclutamiento y selección, psicología ocupacional, entre otros.

VIII. REFERENCIAS

Avila, S., Guerra, R. y Mendoza, K. (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. [Tesis de licenciatura; Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>

Babilón, K. y Carbajal, R. (2022). *Motivación laboral y rotación voluntaria de personal en colaboradores de un Call Center* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81404>

Báez, N., Esquivel, J., Núñez, V., Rojas, A., & Zavaleta, L. (2017). *Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación “Y” en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco*. [Tesis de licenciatura; Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8432>

Bernardo, J. (2018). *Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana y engagement en asesores de un call center del Cercado de Lima, 2018* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29907>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2022). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Borofsky, G. (1993). *Personality Factors Underlying the Seven Scales of The Employee Reliability Inventory Screening System (BSPA)*. Technical Bulletin. Harvard Medical School.

Cancho, Y. (2017). *La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 201*. [Tesis de licenciatura; Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional de la Universidad de Huánuco http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cano, S. y Nuñez, L. (2022). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107028>

Carver, C. & Scheier, M. (2014). *Teorías de la personalidad* (7ma Ed.). Pearson.

Casamayor, M. (2020). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y resistencia al cambio en colaboradores de un centro de llamadas, Lima 2020* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58660>

Castillo, S. (2016). *Intención de rotación de personal en las agencias de la empresa de telecomunicaciones Movistar-Telefónica de la ciudad de Trujillo, 2016* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/426>

Catunta, L. (2016). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa avícola- Chancay 2016*. [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la

Universidad

César

Vallejo

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1127/Catunta_OLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa de productos pesqueros del sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016* [Tesis de licenciatura; Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de Tacna <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/251/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27), 92-93. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v7n27/2007-5057-iem-7-27-92.pdf>

Echeverría, C. (2018). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services– Callao, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30039>

Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, metaanalysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.

Gestión. (2018). Movilidad laboral es mayor en personas de 25 y 30 años, según GRM. *Management & Empleo*, p. 10.

Gonzales, A. (2017). *Nivel de rotación de los asesores de negocio y el tipo de motivación aplicado por los funcionarios de Caja Los Andes, año 2014* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7909>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). McGraw Hill.

Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18(1), 837-863.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

Herrera, D., Figueroa, E. y Villarreal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos de ciencias económicas administrativas*, 28(82), 294-314.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/5273>

Jaime, Y. (2020). *Compromiso organizacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Cercado de Lima-2020* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47933>

Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Inventario, Lima, Perú.

Kaymaz, K. (2010). Los efectos de las prácticas de rotación laboral en la motivación: una investigación sobre gerentes en las organizaciones automotrices. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69-85.

López, R. y Quispe, J. (2022). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce S.A.C., Arequipa, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13393>

López, J. y Romero, E. (2015). *Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana – Sede Trujillo* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2075>

Medina, C., Soto, C. y Castro, B. (2017). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Starbucks Coffee – Zona Norte*. [Tesis de licenciatura; Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1847>

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría* (1ra Ed.). https://www.researchgate.net/publication/293121344_Psicometria

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>

Morales, P. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales – Tamaño necesario de la muestra*. Universidad Pontificia Comillas.

More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More_VHS.pdf?sequence=1

Murrugarra, F. (2016). *Las políticas motivacionales y el desempeño en los trabajadores de la empresa telefónica del Perú S.A.A. aplicación de la metodología Feel Good y Succes*

Factor. [Tesis de licenciatura; Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma <https://n9.cl/omaq8>

Observatorio de RR.HH. (2019). *Casi el 60% de las empresas que sufre rotación voluntaria tiene problemas para reclutar* [Recursos Humanos]. Reclutamiento y selección sitio web: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/casi-el-60-de-las-empresas-que-sufre-rotacion-voluntaria-tiene-problemas-para-reclutar.html>

Olavarria, J. (2018). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa. Kuehne-Nagel de operaciones logística internacionales en el departamento de Lima en el año 2017*. [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23260/OLAVARRIA_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa Global Business en la provincia de Lima 2015*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8433>

Palomino, L. y Sandonas, G. (2021). *Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria y Compromiso Organizacional en Trabajadores de Call Center en Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112663>

Pillajo, G. (2016). *Factores que originan la rotación de personal en una distribuidora de productos de consumo masivo en la ciudad de Quito* [Tesis de licenciatura: Universidad de las Américas]. Repositorio institucional de la Universidad de las Américas <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/5518?mode=full>

Pimentel, I. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México* [Tesis de maestría; Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Baja California <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/9beb9fc1-b2ec-4ef5-99df-6e5de96d9f92/content>

Posso, V. (2022). *Motivación laboral y su incidencia en la rotación del personal en la compañía azucarera Valdez S.A en el año 2021* [Tesis de maestría; Universidad Tecnológica de Israel]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica de Israel <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3040/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-008.pdf>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis de licenciatura; Universidad de Medellín]. Repositorio institucional de la Universidad de Medellín <https://n9.cl/6n406>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Rodríguez, P. (2019). *Caracterización de la motivación laboral en una empresa de servicios financieros* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2721>

Rosales, F. (2019). *Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46974>

Royo, G. (2015). *Motivación Laboral en Operarios de la Construcción*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Córdoba <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/2656>

Sajjad, A., Ghazanfar, H. & Ramzan, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Turnover in Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 76-92. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51538032/Impact_of_Motivation_on_Employee-libre.pdf

Salazar, T. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero*. [Tesis de licenciatura; Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1

Salvaggio, D. y Sicardi, E. (2014). *La personalidad*. Psicología de las Organizaciones. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/2410>

Sánchez, W. (2015). *La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.Pdf;jsessionid=307DFF5E8D7A3717417C26C8A346F660?sequence=1

Sandoval, J. (2018). *Relación de la motivación con la rotación de personal de la oficina ejecutiva de cooperación técnica de la oficina general de asesoría técnica del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2017*. [Tesis de licenciatura; Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4859/Sandoval%20Lozano%20Julio%20C%20A9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* [Tesis de licenciatura; Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Supo, A. y Choquepuma, K. (2016). *Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/2402/Adsuhuaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamayo, P. (2014). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación personal* [Tesis de posgrado; Universidad de Granada]. Repositorio institucional de la Universidad de Granada <https://hera.ugr.es/tesisugr/25701289.pdf>

Urteaga, L. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en Mi Caja Cajamarca* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de

Cajamarca]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/756>

Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título	Objetivo	Hipótesis	Variables	Material y métodos	Instrumento
PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA "OLVA COURIER", CALLAO – 2020	General	General	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA	Tipo Enfoque cuantitativo.	Variable 1
	OG: Determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.	HG: Existe relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao. HG0: No existe relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la motivación laboral en colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.	DIMENSIONES Compromiso: Capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas. Seguridad: Capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión. Autoconfianza: Confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante	tipo correlacional- descriptivo DISEÑO Diseño no experimental de corte transversal	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria
	Específicos	Específicos		Población y Muestra	
	OE1: Determinar la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.	HE1: Existe relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao. HE0: No existe relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.		Población: Está conformada por 680 colaboradores de la empresa OLVA COURIER del distrito del Callao	Variable 2
	OE2: Determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.				
	OE3: Describir los niveles de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao.	HE2: Existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en colaboradores de la empresa "Olva Courier" del Callao. HE0: No existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en	MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSIONES Motivación de Logro, es el deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades, motiva a la persona a buscar éxito, hacer las cosas bien, el		Motivacion Laboral

<p>OE4: Describir los niveles de motivación laboral, en general y por dimensiones, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.</p> <p>OE5: Describir la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.</p> <p>OE6: Describir la motivación laboral según sexo, grupo de edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto y carga familiar, en los colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.</p>	<p>colaboradores de la empresa “Olva Courier” del Callao.</p>	<p>sentir satisfacción al superar obstáculos.</p> <p>Motivación de Poder, es la motivación de la persona en tener impacto o influenciar en otros, buscando el reconocimiento social.</p> <p>Motivación de afiliación, se busca establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otra persona o personal</p>	<p>Muestra:</p> <p>Se determinó que la cantidad de colaboradores a evaluar sería 246, los cuales serán seleccionados mediante el muestreo no probabilístico, intencional.</p>
--	---	--	---

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR)

Kaneko (2013)



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de premisas a las que usted deberá contestar con toda seguridad y veracidad ya que su anonimato está garantizado. Los aspectos que se toman en cuenta están relacionados a las actividades que realiza dentro de su trabajo como se percibe a usted mismo en su ambiente laboral.

Entre las alternativas de respuestas se tiene:

Rotación voluntaria			Motivación Laboral	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	:	1	:	RARA VEZ/NUNCA
EN DESACUERDO	:	2	:	POCAS VECES
ALGUNAS VECES	:	3	:	A VECES
DE ACUERDO	:	4	:	MUCHAS VECES
TOTALMENTE DE ACUERDO	:	5	:	CON MUCHA FRECUENCIA

Para responder, sombree por completo el círculo que está a la altura de su respuesta. Por ejemplo, si se le pide su opinión respecto a si el líder "Cumpro con los deberes asumidos", y su respuesta es "TOTALMENTE EN DESACUERDO", entonces:

n°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Cumpro con los deberes asumidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Antes de seguir, bríndenos los siguientes datos:

* Edad:

* Sexo:

- Varón
 Mujer

* Tiempo que lleva en el puesto

Meses Años

* Nivel Educativo

- BÁSICO
 TÉCNICO
 SUPERIOR

* Carga Familiar

- Ninguno
 De 2 a 3 personas
 3 personas a más

ROTACIÓN VOLUNTARIA

Marque sus respuestas sobrenado el circulo que corresponde

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Mis amigos confían en que culminaré aquello que he prometido realizar	<input type="radio"/>				
2	Me doy por vencido frente a los problemas	<input type="radio"/>				
3	Cuando tomo una decisión, dudo si fue lo más correcto	<input type="radio"/>				
4	Cumplo lo que he prometido hacer	<input type="radio"/>				
5	Dudo mucho al tomar una decisión	<input type="radio"/>				
6	Me desanimo fácilmente ante los fracasos	<input type="radio"/>				
7	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución	<input type="radio"/>				
8	Cumplo con los deberes asumidos	<input type="radio"/>				
9	Me resulta difícil tomar decisiones	<input type="radio"/>				
10	Me siento incapaz de manejar problemas complicados	<input type="radio"/>				
11	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones	<input type="radio"/>				
12	Me comprometo con cosas que luego no termino	<input type="radio"/>				
13	Sé cómo manejar problemas complejos	<input type="radio"/>				
14	Tomar decisiones es algo difícil para mí	<input type="radio"/>				
15	Si creo que una situación va a ser complicada, trato de evitarla	<input type="radio"/>				
16	Cumplo con las responsabilidades que he asumido	<input type="radio"/>				
17	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella	<input type="radio"/>				
18	Me doy por vencido cuando las cosas van mal	<input type="radio"/>				
19	Dudo bastante antes de decidirme por algo	<input type="radio"/>				
20	Si me he comprometido a hacer algo importante, lo hago	<input type="radio"/>				
21	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado	<input type="radio"/>				
22	Me siento incapaz de asumir tareas desafiantes	<input type="radio"/>				
23	Me es fácil tomar decisiones	<input type="radio"/>				
24	Cuando prometo algo, lo cumplo	<input type="radio"/>				
25	Me es difícil tomar una decisión	<input type="radio"/>				
26	Tiendo a dejar de lado los trabajos desagradables	<input type="radio"/>				
27	Puedo tomar decisiones fácilmente	<input type="radio"/>				
28	Cuando me hago cargo de algo, cumplo con mi deber	<input type="radio"/>				
29	Tengo capacidad para manejar los problemas difíciles	<input type="radio"/>				
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado	<input type="radio"/>				

Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976)

Adaptación peruana: Ventura (2018)

MOTIVACIÓN LABORAL

N°	PREGUNTAS	TD	D	AV	A	TA
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	<input type="radio"/>				
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	<input type="radio"/>				
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	<input type="radio"/>				
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	<input type="radio"/>				
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	<input type="radio"/>				
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia	<input type="radio"/>				
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	<input type="radio"/>				
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	<input type="radio"/>				
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	<input type="radio"/>				
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	<input type="radio"/>				
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	<input type="radio"/>				
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	<input type="radio"/>				
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	<input type="radio"/>				
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	<input type="radio"/>				
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	<input type="radio"/>				

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo C: Consentimiento informado



Universidad Nacional
Federico Villarreal

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es GARCIA VILLAVICENCIO Andrea Jimena; egresada de la carrera de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre los Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en colaboradores de la empresa "OLVA COURIER", Callao - para ello quisiera contar con su valiosa colaboración cediéndonos el permiso para evaluarlos. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológica: Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTR) y Escala de motivación laboral (EML). De aceptar participar en la investigación usted estaría afirmando que ha sido informado de todos los procedimientos de la investigación y que, en caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Yo con número de DNI:
 acepto participar en la investigación denominada Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en colaboradores de la empresa "OLVA COURIER", Callao -
 ; de la Sra. GARCIA VILLAVICENCIO Andrea Jimena

Día: _____ de _____ de

Bach. GARCIA VILLAVICENCIO Andrea Jimena
 Egresada de la carrera de psicología
 Universidad Nacional Federico Villarreal

Apellidos y Nombres:
 DNI:

Otorgante del permiso

Anexo D: Baremos en percentiles

En la tabla 23 se logran detallar las puntuaciones en percentiles tentativas para el IPTR como también para sus respectivas dimensiones.

Tabla 23

Puntajes percentiles para el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR; Kaneko, 2013)

Percentiles	Categoría/nivel	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Categoría/nivel	Dimensiones		
				Compromiso	Autoconfianza	Seguridad
5		30		8	9	13
10		34		8	9	14.3
15	Bajo	37.15	Alto	8	11	18
20		44.2		8	12.2	19
25		47.25		8	13	20
30		49		9	14	24
35		50		9	14.35	25
40		51		10	15	25
45		51.45		10.45	16	26
50	Medio	54	Medio	11.5	16	27.5
55		57		12	16.55	28.55
60		58		12	18	30
65		61.65		13	18	32
70		65		14	19.4	33
75		69.5		14	21	35.5
80		74		15	21.8	37
85	Alto	78	Bajo	16	23	39
90		82.9		17	26.9	41
95		91.95		18	29.95	45.9
	Media	57.50	Media	12.00	17.27	28.23
	Desviación estándar	17.45	Desviación estándar	4.35	6.17	9.43
	Varianza	304.60	Varianza	18.89	38.12	88.89
	Mínimo	30	Mínimo	8	9	13
	Máximo	103	Máximo	37	33	49

En la tabla 24 se detallan las puntuaciones en percentiles tentativas para la EML como también para sus respectivas dimensiones.

Tabla 24

Puntajes percentiles para la Escala de motivación laboral (EML; Steers & Braunstein, 1976) versión adaptada por (Ventura, 2018)

Percentiles	Categoría/nivel	Motivación laboral	Dimensiones		
			Logro	Poder	Afiliación
5		39.2	15	11	10.05
10		46	18	13	11
15	Bajo	47.15	19	13	12.15
20		49	19	13.2	14
25		50	20	14	15
30		52	20	15.3	16
35		53.35	21	16	16.35
40		56	21	17	17
45		56	21	17	18
50	Medio	57.5	21	18	18
55		59	21	18	19
60		59	22	19	19
65		60	22	19.65	20
70		61	23	20	20
75		61	23	21	21
80		63.8	24	21	21
85	Alto	67	25	22	21
90		68	25	23	22.9
95		71	25	25	23
	Media	56.66	21.26	17.72	17.68
	Desviación estándar	8.54	2.77	4.01	4.01
	Varianza	72.87	7.67	16.10	16.08
	Mínimo	37	14	9	9
	Máximo	75	25	25	25

Anexo E: Niveles de correlación

La tabla 25 da a conocer las categorías presentadas por Mondragón (2014) para explicar los niveles de correlación de Spearman en una investigación.

Tabla 25

Niveles de correlación de Spearman en función a rangos establecidos

Rango	Nivel o grado de relación
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado por Mondragón (2014)