

# Critical factors that influence the turnover intention of workers in the company Reforestadora Amazónica S.A. operations area

Iván Olivares-Espino, Doctor<sup>1</sup>, Hermes Sifuentes-Inostroza, Doctor<sup>1</sup>, Angel Hernández-Molina, Master<sup>1</sup>, José Ruiz-Sirlopú, Master<sup>1</sup>, José González-Sánchez, Master<sup>1</sup>, Joel Vargas-Sagastegui, Master<sup>1</sup>, Teodoro Geldres-Marchena, Master's Industrial Engineering<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Industrial Engineering Professors at the Universidad Nacional de Trujillo, Peru, [iolivares@unitru.edu.pe](mailto:iolivares@unitru.edu.pe), [hsifuentes@unitru.edu.pe](mailto:hsifuentes@unitru.edu.pe), [ahernandez@unitru.edu.pe](mailto:ahernandez@unitru.edu.pe), [jsirlopu@unitru.edu.pe](mailto:jsirlopu@unitru.edu.pe), [jgonzalez@unitru.edu.pe](mailto:jgonzalez@unitru.edu.pe), [jvargass@unitru.edu.pe](mailto:jvargass@unitru.edu.pe), [tgeldres@unitru.edu.pe](mailto:tgeldres@unitru.edu.pe)

*Abstract– This research is descriptive and was carried out to analyze the independent variables of work environment, job satisfaction, work motivation and work commitment; and the dependent variable of turnover intention of the workers in the operations area; From a total population of 388 workers, the population sample of 193 workers was obtained. Once the information was collected and analyzed, the results were subjected to the reliability analysis of Cronbach's Alpha coefficient, obtaining coefficient values greater than 0.8; for the variable work environment (0.95), work commitment (0.90), work motivation (0.93), job satisfaction (0.85) and turnover intention (0.81); which qualifies the instruments with a good level of reliability. Regarding the association of the organizational variables studied, it was found that these have different levels of influence on the turnover intention of the company's workers, finding the following correlations: work environment (-0.86), job satisfaction (-0.76), work motivation (-0.71) and work commitment (-0.68) with the turnover intention variable; Negative correlations indicate that higher levels of measurement of the independent variables guarantee lower levels of turnover intention in workers and vice versa.*

*Keywords-- Work environment, job satisfaction, work motivation, work commitment.*

**Digital Object Identifier:** (only for full papers, inserted by LACCEI).  
**ISSN, ISBN:** (to be inserted by LACCEI).  
**DO NOT REMOVE**

# Factores críticos que influyen en la intención de rotación de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Reforestadora Amazónica S.A.

Iván Olivares-Espino, Doctor<sup>1</sup>, Hermes Sifuentes-Inostroza, Doctor<sup>1</sup>, Angel Hernández-Molina, Maestro<sup>1</sup>, José Ruiz-Sirlopu, Magister<sup>1</sup>, José González-Sánchez, Maestro<sup>1</sup>, Joel Vargas-Sagastegui, Magister<sup>1</sup>, Teodoro Geldres-Marchena, Maestro en Ingeniería Industrial<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Docentes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Trujillo, Peru, [iolivares@unitru.edu.pe](mailto:iolivares@unitru.edu.pe), [hsifuentes@unitru.edu.pe](mailto:hsifuentes@unitru.edu.pe), [ahernandez@unitru.edu.pe](mailto:ahernandez@unitru.edu.pe), [jsirlopu@unitru.edu.pe](mailto:jsirlopu@unitru.edu.pe), [jgonzalez@unitru.edu.pe](mailto:jgonzalez@unitru.edu.pe), [jvargass@unitru.edu.pe](mailto:jvargass@unitru.edu.pe), [tgeldres@unitru.edu.pe](mailto:tgeldres@unitru.edu.pe)

**Resumen**– La presente investigación es descriptiva y se realizó para analizar las variables independientes de clima laboral, satisfacción laboral, motivación laboral y el compromiso laboral; y la variable dependiente de intención de rotación del personal obrero del área de operaciones; de una población total de 388 trabajadores se obtuvo la muestra poblacional de 193 trabajadores. Una vez recopilada y analizada la información, los resultados fueron sometidos al análisis de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de coeficiente mayores a 0.8; para la variable clima laboral (0.95), compromiso laboral (0.90), motivación laboral (0.93), satisfacción laboral (0.85) e intención de rotación (0.81); lo que califica a los instrumentos con un buen nivel de confiabilidad. Con respecto a la asociación de las variables organizacionales estudiadas, se encontró que estas tienen distintos niveles de influencia en la intención de rotación de los trabajadores de la empresa encontrándose la siguientes correlaciones: clima laboral (-0.86), satisfacción laboral (-0.76), motivación laboral (-0.71) y el compromiso laboral (-0.68) con la variable intención de rotación; las correlaciones negativas nos indican que a mayores niveles de medición de las variables independientes garantizan menores niveles de intención de rotación en el personal obrero y viceversa.

**Palabras Claves**-- Clima laboral, satisfacción laboral, motivación laboral, compromiso laboral.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los individuos; cuyos elementos están relacionados constantemente y se evidencian en el clima organizacional donde se desarrollan las actividades y ponen de manifiesto en el comportamiento organizacional, a nivel de individuos en actitudes como la satisfacción, compromiso e involucramiento. [1]

El clima y el comportamiento como tales reflejan los factores que frecuentemente están presentes dentro de una empresa ya sean estructurales, físicos, psicológicos o sociales, los cuales influyen y determinan la actitud entre los empleados que conforman la misma, es por ello, que se recomienda que las empresas brinden ambientes propicios, para lograr un mejor aprovechamiento del potencial de su personal. [2]

El uso eficaz y eficiente de la jornada laboral dependerá de la forma de cómo se oriente al personal y la manera como este se interrelacione con el medio donde desempeñe sus

funciones laborales. Por ello, es de relevancia que cada trabajador se encuentre satisfecho, involucrado y comprometido porque así le permitirá obtener un desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo y de esta manera los resultados de su desempeño irán en función de la eficiencia en la organización. [3]

Se debe tener presente el cuidado interno de las organizaciones, pues dependerá de la percepción de sus elementos para lograr un óptimo beneficio; por lo que resulta importante conocer las condiciones presentes en el sitio laboral, por cuanto facilita la planificación de acciones tendientes a mejorar el comportamiento de los empleados, innovar la calidad del desempeño, propiciar las relaciones interpersonales, favorecer el trabajo en equipo, la creatividad e iniciativa personal para garantizar de manera eficaz los indicadores de estos ambientes. [4]

En la actualidad la mano de obra directa utilizada en cultivos forestales representa el 41% del total del costo de producción, lo que evidencia una importante contribución del factor humano en la estructura de costos para una hectárea de cultivo de plantación forestal. La mayoría de las actividades forestales en la empresa son realizadas por personas y sólo están automatizadas 3 de sus actividades que son Preparación de terreno, siembra y taconeo; debido a la complejidad y especialización de las actividades han hecho que se requiera capacitar a nuestro personal para cumplir con las especificaciones necesarias para el crecimiento de los cultivos y alcanzar niveles de producción adecuados. [5]

La Empresa Reforestadora Amazónica S.A. es una empresa dedicada al cultivo sostenible, extracción, transformación y comercialización de productos derivados de la madera. Desde Noviembre del 2014 las actividades forestales en la empresa se han incrementado con el ingreso de nuevos inversionistas, siendo el área funcional de operaciones, el área donde se concentra la mayor población laboral de la empresa, representando el 60% de la población total; esto nos hace detenernos a mirar y atendamos los problemas que se presentan en el área y que generan pérdida para la empresa.

La rotación, actualmente tiene una media del 12% mensual y el absentismo que es del 4% mensual, origina no cumplir con los programas de cosecha, mantenimiento, recalce

y otras actividades forestales. Esto preocupa a los responsables de la organización ya que determina en la mayoría de los casos el cumplimiento de los objetivos operativos de la empresa, esta realidad se viene dando desde diciembre del 2014 fecha en que nuestra población laboral se incrementó, con el fin de cumplir con la necesidad de mano de obra que tenía la empresa, por las áreas a cultivar.

Entrenar correctamente al recurso humano implica dedicarle tiempo e invertir dinero, durante el tiempo de aprendizaje el trabajador no es productivo en su totalidad, por lo que el costo resulta mayor y si después de entrenar a un trabajador, este renuncia al poco tiempo o falta a sus labores; siendo necesario iniciar un nuevo proceso de reclutamiento y entrenamiento, que además de generar costos adicionales a estos procesos, no cumplimos con los objetivos operacionales del área. [6]

A esto debemos agregar que no se tiene la posibilidad de programar los procesos de selección de manera adecuada, aplicando técnicas de selección; ya que siempre se debe estar reemplazando al personal con urgencia. Aún no se ha realizado un estudio que nos permita conocer y dar seguimiento a estos temas dentro de la empresa, pues la dedicación se ha centrado en las actividades que soportan el giro del negocio. Esto ha dado paso a generar un ambiente que acrecienta los factores personales que también repercuten de manera positiva en los índices de seguridad y salud ocupacional. Si bien es cierto no se tiene totalmente determinada la influencia de la rotación del personal en las operaciones y sus costos, es evidente que los costos relacionados directa e indirectamente no sólo afectan económicamente a las operaciones, además tienen impacto en un intangible inmerso que es más preocupante a largo plazo dentro de la organización.

Es donde radica la importancia de medir, analizar, identificar y proponer acciones de mejora en las variables perceptibles de la organización y que se ponen de manifiesto en el comportamiento del recurso más valioso que tiene la organización, el recurso humano.

Finalmente se ha elaborado una propuesta que consta de cinco factores para poder implementarlos y contribuir en la reducción del índice de rotación de personal que son: cambiar la forma de pago, reducir en forma periódica las reuniones de trabajo, respetar los horarios de trabajo y en consecuencia el pago de las horas extras, eliminar la cuota cero y realizar la implementación de uniformes para mejorar la imagen de la empresa. [7]

### **Hipótesis:**

#### *Variable clima laboral*

H1: El clima laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A tiene mayor influencia que la satisfacción laboral, compromiso laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

Ho: El clima laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A no tiene mayor influencia que la satisfacción

laboral, compromiso laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

#### *Variable satisfacción laboral.*

H1: La satisfacción laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A tiene mayor influencia que el clima laboral, compromiso laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

Ho: La satisfacción laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A no tiene mayor influencia que el clima laboral, compromiso laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

#### *Variable compromiso laboral.*

H1: El compromiso laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A tiene mayor influencia que el clima laboral, satisfacción laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

Ho: El compromiso laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A no tiene mayor influencia que el clima laboral, satisfacción laboral y motivación laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

#### *Variable motivación laboral*

H1: La motivación laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A tiene mayor influencia que el clima laboral, satisfacción laboral y compromiso laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

Ho: La motivación laboral de la empresa Reforestadora Amazónica S.A no tiene mayor influencia que el clima laboral, satisfacción laboral y compromiso laboral en la intención de rotación del personal obrero del área de operaciones.

## II. METODOLOGÍA

### A. *Diseño de investigación*

El tipo de investigación para este estudio es aplicativo ya que buscó la utilización de conocimientos abarcando situaciones reales. Además, se emplea un diseño no experimental, puesto que las variables analizadas no son manipuladas ni llevadas a ningún tipo de variación para notar su efecto. En ese sentido, ambas variables fueron medidas y analizadas en su contexto natural. Este diseño de investigación es no manipulable en cuanto a las variables de estudio, es difícil su manipulación o en todo caso asignarlas a condiciones determinadas. [8]

Por su parte, la investigación fue de corte transversal, puesto que los datos de las variables fueron recopilados en un periodo de tiempo, además de que tuvo un enfoque cuantitativo-cualitativo. [9]

La población muestral estuvo definida por todos los trabajadores obreros del área de operaciones de la empresa Reforestadora Amazónica S.A., siendo un total de 388 trabajadores, entre hombres y mujeres según tabla 1, siendo una población finita., además se discriminó por tipo de

campamento, según tabla 2, por edad, según tabla 3 y por nivel académico, según tabla 4

TABLA I  
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Género	Cantidad
Hombres	348
Mujeres	40
Total	388

TABLA II  
DISTRIBUCIÓN POR CAMPAMENTO

Campamento	Cantidad
Trece tiros	121
Maqui zapallo	127
Ramsa	140
Total	388

TABLA III  
DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Rango Edad	Cantidad
18 – 30	187
31 - 40	82
> 41	119
Total	388

TABLA IV  
NIVEL ACADÉMICO

Nivel	Cantidad
Primaria	79
Secundaria	291
Técnica	16
Superior	2
Total	388

### B. Muestra

La muestra estuvo formada por 193 trabajadores del área de operaciones de la empresa Reforestadora Amazónica S.A., para lo cual se realizaron los cálculos para la determinación del tamaño de muestras para poblaciones finitas

Para la selección de la muestra se consideró un muestreo probabilístico estratificado, donde cada uno de los trabajadores de cada campamento tendrá la misma probabilidad de ser seleccionado.

$$\text{Muestra} \times \text{campamento} = \frac{N^{\circ} \text{Trab. Campamento} \times \text{Muestra}}{\text{Población Muestral}} \quad (1)$$

TABLA V  
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA POR CAMPAMENTO

Campamento	Trabajadores por campamento	Muestra por campamento
Trece tiros	121	60
Maqui zapallo	127	63
Ramsa	140	70
Total	388	193

### C. Instrumentos

#### 1) Clima laboral:

La evaluación del clima laboral se realizó a través de un cuestionario estructurado bajo la técnica de Likert en base a 61 preguntas que exploraron la variable clima laboral definida operacionalmente como la percepción sobre aspectos

vinculados al ambiente de trabajo, está en función a dimensiones de medición como: Actividades de trabajo, Equilibrio vida trabajo, Beneficios sociales, Capacitación y desarrollo, Compañeros de trabajo, Cultura organizacional, Seguridad, Evaluación de desempeño, Imagen interna, Jefe directo, Reconocimiento, Recursos, Sueldo y Habitabilidad. La descripción de las dimensiones que determinan la evaluación del clima laboral, tiene la siguiente estructura:

- a. Actividades de trabajo (Pregunta 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) Nivel de agrado de la actividad que se realizan durante la jornada laboral, entendiendo la importancia de la identificación de la actividad y la significancia.
- b. Equilibrio vida- trabajo (Pregunta 8, 9 ,10) Satisfacción con el nivel de tiempo dedicado a la actividad laboral y la actividad personal de cada trabajador.
- c. Capacitación y formación (Pregunta 14, 15) Percepción del nivel de capacitación por parte del empleador en el incremento de los conocimientos que tienen los trabajadores que van a ser aplicados en sus puestos de trabajo.
- d. Compañero de trabajo (Pregunta 16, 17, 18) Percepción del nivel de relación interpersonal entre compañeros de trabajo de la misma área o áreas con actividades transversales que interactúan durante la jornada de trabajo.
- e. Políticas y procedimientos (Pregunta 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25) Percepción de los lineamientos de la empresa que regula los comportamientos, expresado en sus políticas, procedimientos y reglas emitidas por la empresa
- f. Recursos y materiales (Pregunta 49, 50, 51) Contar con las cantidades de materiales, equipos, herramientas, recursos económicos asignados para la realización trabajo con normalidad durante la jornada laboral.
- g. Seguridad y salud (Pregunta 26, 27, 28) Condiciones adecuadas de los ambientes de trabajo de acuerdo a normativa legal y equipos de protección de acuerdo a la actividad que se realiza y nivel de riesgo asociado.
- h. Evaluación de desempeño (Pregunta 29, 30, 31, 32, 33) Aceptación de la evaluación y medición del rendimiento en el trabajo, que se realiza como herramienta de mejora para la realización de las actividades futuras en el puesto.
- i. Imagen interna (Pregunta 34) Percepción de la imagen de la empresa en cuanto a cumplimiento de compromisos realizados y credibilidad de la empresa en su accionar.
- j. Jefe directo (Pregunta 35,36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 ,43) Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- k. Reconocimiento (Pregunta 44, 45, 46 ,47, 48) Percepción del Nivel de reconocimiento que recibe el trabajador por parte del empleador.
- l. Beneficios sociales (Pregunta 11, 12, 13) Reconocimiento por parte del trabajador del pago y cumplimiento de los beneficios sociales por parte del empleador, según legislación laboral.
- m. Remuneración (Pregunta 52, 53, 54, 55)

Corresponde a la percepción de los trabajadores sobre una adecuada remuneración y recompensa recibida por el trabajo que se realiza, y que cumple con los parámetros de equidad.

n. Infraestructura (Pregunta 56, 57, 58, 59, 60 ,61) Reconocimiento de que la empresa provee y tiene los elementos, materiales, estructura, economía y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendada

### 2) Satisfacción laboral:

La evaluación de la satisfacción laboral se realizó a través de un cuestionario estructurado bajo la técnica de Likert en base a 27 preguntas que exploraron la variable satisfacción laboral definida operacionalmente como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características, siendo estas características o dimensiones evaluadas: La significancia de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social y los Beneficios económicos.

La descripción de las dimensiones que determinaron la evaluación de la satisfacción laboral, tiene la siguiente estructura:

a) Significación de la tarea (Pregunta 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26) Relación de la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

b) Condiciones de trabajo (Pregunta 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27) La valoración de los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

c) Reconocimiento personal y social (Pregunta 6, 11, 13, 19, 24) Determina el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

d) Beneficios económicos (Pregunta 2, 5, 9,10, 16) El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular como parte de la remuneración o adicional como pago de recompensa por la labor que se realiza.

### 3) Compromiso laboral:

La evaluación de compromiso laboral se realizó a través de un cuestionario estructurado bajo la técnica de Likert en base a 17 preguntas que exploraron la variable compromiso laboral definida operacionalmente como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución, se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización dispuestos a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma, la cual es evaluada a través de 3 dimensiones como: Absorción, Dedicación y Vigor.

La descripción de las dimensiones que determinaron la evaluación del compromiso laboral, tiene la siguiente estructura:

a. Vigor (Pregunta 1, 4, 8, 12, 15, 17) Relacionado con la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades.

b. Dedicación (Pregunta 2, 5, 7, 10, 13) Al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo

c. Absorción (Pregunta 3, 6, 9, 11, 14, 16) Estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

### 4) Motivación laboral:

La evaluación de la motivación laboral se realizó a través de un cuestionario estructurado bajo la técnica de Likert en base a 25 preguntas que exploran la variable motivación laboral definida operacionalmente como la fuerza subjetiva constituida por los factores internos capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Se caracteriza a través de 5 dimensiones que son: Logro, poder, Afiliación, Estima e Incentivo.

La descripción de las dimensiones que determinaron la evaluación de la Motivación laboral, tiene la siguiente estructura:

a. Logro (Pregunta 1, 6,11, 16, 21) Relacionado con nivel de metas elevadas que alcanzar, ejecutarlas y cumplirlas.

b. Poder (Pregunta 2, 7, 12, 17,22) Relacionado con la necesidad de influir en las personas y grupos.

c. Afiliación (Pregunta 3, 8, 13, 18, 23) Relacionado con la necesidad de formar parte del grupo

d. Estima (Pregunta 4, 9, 14, 19,24) Relacionado con la necesidad de reconocimiento individual o a nivel grupal.

e. Incentivo (Pregunta 5,10,15,20,25) Necesidad de recibir una remuneración adecuada por el trabajo que se realiza.

### 5) Intención de rotación laboral:

La evaluación de la Intención de Rotación laboral se realizó a través de un cuestionario estructurado bajo la técnica de Likert en base a 4 preguntas que exploran la variable Intención de Rotación definida operacionalmente el fenómeno que describe el proceso subjetivo antes de la salida de un trabajador voluntaria o no.

La descripción de las dimensiones que determinaron la Intención de Rotación laboral, tiene la siguiente estructura:

Pensamiento de Abandono (Pregunta 1, 4) Relacionado con el proceso mental de tener intención de abandono demostrándose en comportamientos disfuncionales en el centro de trabajo; producto de insatisfacción laboral.

Alternativas Externas de Trabajo (Pregunta 2, 3) Relacionada con las oportunidades laborales externas o búsquedas de nuevas oportunidades de trabajo.

### D. Métodos y técnicas

#### 1) Métodos:

a. Método de la observación: Nos permitió percibir ciertos rasgos y conductas existentes en el objeto de estudio.

- b. Método analítico: Nos ayudó a realizar el análisis de la información obtenida mediante tablas y gráficos.
- c. Método comparativo: Permitió realizar la comparación de los niveles de clima laboral, compromiso laboral, satisfacción laboral, motivación con la intención de rotación laboral.
- d. Método sintético: Permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones.

2) *Técnicas:*

a. Encuestas: Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la muestra, para cada variable estudiada en el presente trabajo de investigación; como se muestra en las tablas 6 y 7; la estructura se realizó bajo la tipología de Likert, con los siguientes niveles de clasificación:

TABLA VI

NIVELES DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL, E INTENCIÓN DE ROTACIÓN

Descripción	Nivel
Totalmente en Desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ligeramente Desacuerdo	3
Ligeramente De acuerdo	4
De acuerdo	5
Totalmente De acuerdo	6

TABLA VII

NIVELES DE LA ENCUESTA DE COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

Descripción	Nivel
Nunca	1
Casi Nunca	2
Algunas Veces	3
Bastantes Veces	4
Casi Siempre	5
Siempre	6

b. Procedimientos

Para cada variable estudiada, se consideró el siguiente procedimiento:

- Se procedió a identificar al azar, a los trabajadores que forman parte de la muestra de 193 trabajadores, muestra que fue obtenida mediante un muestreo estratificado y de manera proporcional por campamento de trabajo.
- Se aplicó la encuesta a los trabajadores seleccionados al azar, según la tabla 5 por cada campamento de trabajo.
- Las encuestas aplicadas fueron reunidas, para ser luego registradas en una hoja de cálculo de Excel, teniendo en cuenta el orden de las preguntas que correspondan a una determinada dimensión del clima laboral.
- Se sometió a los resultados a un análisis estadístico de confiabilidad de la encuesta, mediante el coeficiente de Cronbach.
- Se sometió a un tratamiento estadístico descriptivo, mediante el software SPSS para la obtención de los primeros resultados.
- Se procedió a analizar cada dimensión de manera individual y luego de manera conjunta como variable independiente.

- Después de haber realizado la evaluación de la variable y ubicarlo en la escala de calificación, se determinó el nivel de la variable.
- Con el valor de la variable obtenido se determinó la correlación con la variable intención de rotación.

*Escalas de Medición*

- Para el análisis de la variable independiente de clima laboral de la presente investigación, tabla 8, se tomó como referencia la escala de calificación de la consultora AON:

TABLA VIII  
ESCALA DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

Muy Favorable	Favorable	Ligeramente Favorable	Des-favorable	Muy Des-favorable
306 - 366	245 - 305	184 - 244	123 - 183	61 - 122

Fuente: Consultora AON Hewitt, 2010

- Para el análisis de la variable independiente de compromiso laboral de la presente investigación, tabla 9, se tomó como referencia la escala de calificación de Salanova M.:

TABLA IX  
ESCALA DE MEDICIÓN COMPROMISO LABORAL

Nada comprometido	Poco comprometido	Ligeramente Comprometido	Comprometido	Muy comprometido
17 - 34	35 - 51	52 - 68	69 - 85	86 - 102

Fuente: Encuesta de compromiso de Salanova M., 2009

- Para el análisis de la variable independiente de la motivación laboral de la presente investigación, tabla 10, se tomó como referencia la escala de calificación de McClelland:

TABLA X  
ESCALA DE MEDICIÓN DE LA MOTIVACIÓN

Nivel	Baja nivel motivación	Regular nivel motivación	Buen nivel motivación	Alto nivel motivación
Escala	25 - 50	51 - 75	76 - 100	101 - 125

Fuente: Encuesta de motivación de Mc Clelland, citada por Rodríguez M. 2005

- Para el análisis de la variable independiente de la satisfacción laboral de la presente investigación, tabla 11, se tomó como referencia la escala de calificación de Palma S.:

TABLA XI  
ESCALA DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nivel	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Escala	27 - 54	55 - 81	82 - 108	109 - 135

- Para el análisis de la variable independiente de la intención de rotación laboral de la presente investigación, tabla 12, se tomó como referencia la escala de calificación de Mobley W:

TABLA XII  
ESCALA DE MEDICIÓN DE LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN

Nivel	Bajo nivel de intención de rotación	Regul. nivel de intención de rotación	Medio nivel de intención de rotación	Alto nivel de intención de rotación
Escala	4-7	8-11	12-15	16-20

Fuente: Encuesta de Intención de rotación de Mobley W. 1979

### 3) Técnicas de análisis de datos:

- Confiabilidad: Técnica de análisis que se utilizó para determinar el grado de aceptación de los cuestionarios, a través del coeficiente de Cronbach.
- Análisis de componentes principales: Técnica que se utilizó la matriz ACP para reducir las dimensiones de la variable clima laboral y quedarse con las más representativas.
- Correlación: Técnica de análisis que se utilizó para determinar el coeficiente de correlación de Pearson que mide la relación entre las variables.

## III. RESULTADOS

### A. Confiabilidad

El análisis de confiabilidad de los instrumentos utilizados ha sido determinado con el coeficiente Alfa de Cronbach que nos permitió determinar el nivel de aceptación de los instrumentos utilizados, permitiendo estimar si realmente midieron aquello que se pretendió medir; el software estadístico utilizado fue el SPP v.19.

Como criterio general, cuanto más cerca se encuentre el valor del Alfa de Cronbach a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems utilizados.

TABLA XIII  
COEFICIENTE DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Actividades de trabajo	0,924	7
Equilibrio Vida / trabajo	0,837	3
Beneficios sociales	0,793	3
Capacitación y desarrollo	0,819	2
Compañeros de trabajo	0,935	3
Cultura organizacional	0,790	7
Seguridad	0,702	3
Evaluación de desempeño	0,893	5
Imagen interna	0,762	2
Jefe directo	0,954	9
Reconocimiento	0,769	5
Recursos	0,788	3
Sueldo	0,774	4
Habitabilidad	0,783	6

El instrumento de evaluación del clima laboral, tabla 13, tiene un coeficiente de Cronbach de 0,95, para los 61 elementos; indicándonos que sus ítems tienen un excelente nivel de consistencia interna

TABLA XIV  
COEFICIENTE DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE COMPROMISO LABORAL

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Vigor	0,738	6
Dedicación	0,882	5
Absorción	0,790	6

El coeficiente de Cronbach del instrumento de medición del compromiso laboral, tabla 13, nos muestra un valor de 0,90 para los 17 elementos que está en un nivel de excelencia; lo que determina la confiabilidad del instrumento.

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral tienen coeficientes entre 0,7 y 0,9; lo que determina una aceptable y buena consistencia interna de los ítems para cada dimensión, tal como se muestra en la tabla 15:

TABLA XV  
COEFICIENTE DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Significancia	0,898	8
Condiciones	0,832	9
Reconocimientos	0,706	5
Beneficios	0,780	5

El instrumento de medición de la variable satisfacción laboral tiene como coeficiente el valor de 0,85 para sus 27 elementos; lo que determina una buena consistencia interna de los ítems e indica la confiabilidad del instrumento de su evaluación.

El instrumento de medición de la variable motivación laboral tiene un coeficiente de Cronbach de 0,932 para sus 25 elementos, lo que indica un excelente nivel de confiabilidad a nivel del instrumento; y las dimensiones según tabla 16 que determinan de la variable tienen coeficientes superiores a 0,7 y a 0,8; lo que indica niveles aceptables (poder) y buenos (logro, estima e incentivos) de consistencia interna.

TABLA XVI  
COEFICIENTE DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Logro	0,879	5
Poder	0,779	5
Afiliación	0,957	5
Estima	0,804	5
Incentivos	0,807	5

Resultado de la variable intensidad de rotación laboral:

El pensamiento de abandono tiene un bajo nivel de intención, como una de las dimensiones de la variable de intención de rotación. El 21,8% de los trabajadores piensa que el trabajo que tiene en la empresa es provisional y el 21,0% de los trabajadores piensa que en otra empresa estaría mejor.

Las alternativas externas como dimensión de la intención de rotación, tiene un nivel bajo en los trabajadores de la empresa. Sólo el 4,0% de los trabajadores cambiaría de empresa si le ofrecen las mismas condiciones que tiene actualmente, y el 17,0% de los trabajadores no le importaría cambiar de empresa si se le presenta la oportunidad.

La intención de rotación en los trabajadores está en un nivel bajo en general, teniendo en cuenta que el 21,0% de trabajadores en promedio tienen el pensamiento de abandono de la empresa y al 17,0% de los trabajadores no les importaría cambiar de empresa si se les presenta la oportunidad.

### B. Resultados correlacionales

En el análisis correlacional de las variables, se han obtenido tendencias negativas, mostrando relaciones claramente opuestas; es decir mientras la variable independiente aumenta, la variable dependiente disminuye.

#### 1) Correlación de clima laboral con la intención de rotación:

Las dimensiones del clima laboral con correlación considerable con la variable intención de rotación, es decir con valores de 0,7 y cercanos a este, son: jefe directo, evaluación de desempeño, políticas y procedimientos, reconocimientos, compañeros de trabajo y actividades de trabajo. Las dimensiones con correlación media tenemos a los recursos, seguridad, capacitación y desarrollo, equilibrio vida / trabajo, sueldo y beneficios sociales; la imagen de la empresa cómo dimensión tiene una correlación débil con la intención de rotación.

La correlación de la variable independiente clima laboral con las 8 dimensiones representativas, con la variable dependiente intención de rotación se aproxima más a tener una correlación negativa fuerte (-0.86).

#### 2) Correlación de compromiso laboral y la intención de rotación:

La correlación de la variable independiente compromiso laboral con la variable dependiente intención de rotación tiende a ser negativa considerable. Es decir que mientras intensidad de participación de un empleado y su identificación con la institución, dispuestos a realizar esfuerzos en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma sea alta, la intención de rotación tendrá tendencia a disminuir.

Existe una correlación negativa considerable de una de las dimensiones del compromiso laboral con la intención de rotación, que es la dimensión de dedicación con un coeficiente de correlación de -0,675.

La correlación negativa de vigor es media y la correlación negativa de absorción es media con tendencia a ser considerable.

#### 3) Correlación de factores críticos:

Según se muestra en la tabla 17, nivel de correlación de las variables independientes con la variable dependiente, intención de rotación; es negativa, por lo que a mayores niveles o valores de estas variables determinará menores valores o niveles de la intención de rotación.

La correlación negativa que muestran las variables independientes es fuerte, para la correlación con el clima laboral con un coeficiente de -0,86; y una correlación considerable en el siguiente orden para las variables satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de -0,76, motivación laboral con un coeficiente de correlación de -0,71 y compromiso laboral con un coeficiente de correlación de -0,68.

Dado que las variables independientes: motivación laboral y el compromiso tienen correlación media, la mejora en alguna de sus dimensiones de alguna de ellas, debiera tener un impacto importante en la disminución de la rotación.

TABLA XVII  
MATRIZ DE CORRELACIÓN DE LOS FACTORES CRÍTICOS CON LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL

Variables	Clima	Compromiso	Satisfacción	Motivación	I Rotación
Clima laboral	1	,684	,693	,663	-,863
Compromiso laboral	,684	1	,663	,787	-,684
Satisfacción laboral	,693	,663	1	,665	-,768
Motivación laboral	,663	,787	,665	1	-,712
I. Rotación	-,863	-,684	-,768	-,712	1

## IV. DISCUSIÓN

La prueba de confiabilidad interna, mediante el coeficiente de Cronbach, nos ha garantizado la consistencia de los resultados obtenidos; siendo estos coeficientes superiores a 0,80 para cada una de las variables esto nos indica que los resultados son consistentes y fiables.

Mediante el análisis de componentes principales aplicado a la variable clima laboral se ha logrado reducir las 14 dimensiones del modelo propuesto por la consultora AON para la empresas de Latinoamérica [10] a 8 dimensiones, quedando fuera del modelo las dimensiones imagen interna, equilibrio vida/trabajo, capacitación, beneficios, reconocimientos y recursos; siendo las dimensiones que representan a la variable clima laboral: las actividades del trabajo, compañeros del trabajo, políticas y procedimientos, seguridad, evaluación de desempeño, relación con el jefe, sueldo y habitabilidad.

El clima laboral tiene una correlación fuerte con la intención de rotación, con un valor de 0,86; la percepción de las características de la empresa influye fuertemente a la hora de intentar abandonar la empresa [7]. Si bien es cierto el nivel

del clima laboral es favorable en la empresa, existen dimensiones con niveles deficientes, lo que nos lleva a deducir que el hecho de tener un tener clima laboral favorable no siempre condiciona a tener niveles mínimos de intención de rotación.

Otra de las dimensiones del clima laboral con un nivel próximo a ser considerable en su relación con el intento de rotar, con valor de -0,66 es la relación que existe entre compañeros de trabajo, las políticas de la empresa también tienen una relación considerable con un valor de -0,69 y es que las decisiones sobre gestión humana se basan en las políticas y sus procedimientos que se desprenden de estas dentro de la organización.

Una de las actitudes de los trabajadores con correlación considerable con la intención de rotación, es el compromiso laboral; el compromiso laboral en la empresa tiene un nivel de comprometidos por parte de sus trabajadores con las actividades que realizan dentro de la empresa; su nivel de correlación con la intención de rotación es de -0,68; el nivel favorable de la variable nos indica que el personal de la empresa está comprometido con las metas y con sus actividades laborales; la dimensión de la variable asociada a la voluntad de dedicar esfuerzos, de no fatigarse con facilidad; que es la dimensión de vigor, es la que menos correlación tiene -0,58 con la intención de rotación; por lo que podemos deducir que el esfuerzo físico que demandan las actividades agrarias no determinan considerablemente la intención de abandono y existen otras variables que explican el comportamiento disfuncional.

Las actividades agrícolas al ser operativas no exigen esfuerzo mental considerable por lo que el nivel de concentración relacionado a estas actividades es menor a diferencia de actividades administrativas, por lo que la dimensión de absorción tiene una correlación media -0,63 con la intención de abandono.

Existe un estado de satisfacción laboral a nivel general; la variable tiene una correlación negativa fuerte con un valor de -0,76 con la intención de abandono o intención de rotar; la percepción positiva que tiene la persona sobre el trabajo que realiza explica un 76% de retención y por lo contrario el 24% de intención de abandono explicado por otras variables; la satisfacción tiene influencia directa en la calidad de vida y en el comportamiento de la organización sirviendo de factor predictor de comportamientos disfuncionales. A mayores niveles de satisfacción, tendremos menores niveles de intención de abandono.

La satisfacción laboral como elemento predictor, influye en un 34% en la intención de abandono o rotación [7] en empresas comerciales, a diferencia de nuestro análisis que explica un 76% de intención de rotación una empresa agraria.

La dimensión de la satisfacción laboral que tiene correlación negativa considerable con un valor de -0,72 es la referida a la valoración de los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor diaria; las condiciones y recursos con los que trabajan las personas explican en un 63% la intención de abandono de las personas., la percepción de las condiciones laborales como dimensión de

la satisfacción laboral, muestra niveles aceptables; a diferencia de las dimensiones de reconocimiento y beneficios económicos que obtuvieron resultados de insatisfacción o de ausencia de satisfacción; pero a la hora de determinar intención de abandono sólo tiene una correlación media del -0,62 y -0,54.

La significancia de la tarea que relaciona la valoración del trabajador con sus tareas cotidianas en la empresa, como una dimensión de la satisfacción tiene niveles muy satisfactorios, indicándonos que los trabajadores valoran, reconocen y entienden que las actividades que realizan son de importancia para la organización. Si bien es cierto tiene un nivel elevado de satisfacción, la significancia de la tarea y su relación con la intención de rotación es negativa débil con un valor de -0,46. Es decir no llega a ser determinante la significancia de la tarea con la intención de abandono o rotación.

El marco legal en el que se encuentran las empresas bajo el régimen agrario (Ley. 2730) condiciona a que todas las empresas tengan los mismos beneficios económicos y no exista diferencia entre estas con respecto a las remuneraciones, por lo que la dimensión de beneficios económicos si bien es cierto tiene niveles de insatisfacción en la empresa, estos niveles solamente explican el -0,54 de la intención de rotación, teniendo una correlación negativa media.

La motivación laboral como factor crítico en la intención de rotación se presenta con una correlación negativa considerable de -0,71, teniendo niveles de motivación aceptables y dentro de sus dimensiones las que más identifica a los trabajadores son la necesidad de logro, relacionada con las metas alcanzadas dentro del puesto que ocupa; seguido con la de afiliación que se asocia con el reconocimiento de las personas del entorno de los trabajadores, es decir con los compañeros y supervisores o jefes; la referida a incentivos económicos como lo vimos al analizar la satisfacción, no es la necesidad con mayor presencia en los trabajadores; a nivel correlacional todas presentan una correlación negativa media con la intención de abandono.

La intención de rotación dentro de la empresa Reforestadora Amazónica S.A está en un nivel bajo, teniendo al 21% de trabajadores en promedio con pensamiento de abandono y al 17% de trabajadores no les importaría cambiar de empresa si se les presenta la oportunidad.

De las variables organizacionales analizadas la que tiene mayor correlación con la intención de abandono o de rotación es la variable clima laboral, con una correlación negativa considerable, muy cerca a ser negativa muy fuerte con un valor de -0,86 que nos indica que el clima laboral de la empresa explica la intención de rotación en un 0,86. Por lo que podríamos decir que se acepta la hipótesis de que el clima laboral tiene mayor influencia en la intención de rotación, que los otros factores críticos analizados como la satisfacción laboral, el compromiso laboral y la motivación del personal obrero del área de operaciones.

No podemos deducir que no exista intención de rotación o de abandono por parte de los trabajadores en la empresa; se ha identificado dimensiones dentro de cada variable con niveles de insatisfacción o percepción inadecuada que son los que

originan estos comportamientos disfuncionales dentro de la organización; así tenemos la dimensión de habitabilidad que con una percepción ligeramente favorable llega a tener una correlación negativa media con la intención de abandono con un valor de -0,51; el sueldo es otra de las dimensiones que resultó con una percepción ligeramente favorable en su evaluación y llega a correlacionar medianamente con la intención de abandono con un valor de -0,48; el reconocimiento es una de las dimensiones con niveles de mucha insatisfacción en los trabajadores y que tiene una correlación negativa media de -0,62 en la intención de rotación; los beneficios económicos resultaron con una evaluación de insatisfacción y con una correlación negativa media de -0,54; las dimensiones asociadas al dinero llegan tener correlaciones medias con la intención de abandono, a diferencia de las dimensiones relacionadas con las condiciones de trabajo y entorno laboral donde la correlación es considerable, así tenemos la relación con el jefe que llegar a tener una correlación negativa considerable de -0,7, las condiciones llegan a correlacionar negativamente de manera considerable con la intención de abandono con un valor de -0,72 y no podemos dejar de lado las políticas, normas y procedimientos que regulan el comportamiento dentro de la empresa, que llegan a correlacionar con una valor de -0,69.

Las dimensiones motivacionales llegan alcanzar niveles de medición aceptables dentro de la empresa y llegan a tener correlación negativa media todas en general estas son las de afiliación, estima, poder, incentivo y logro; según el tipo de motivación vemos que la motivación extrínseca en este caso la de incentivo tiene mayor correlación con la intención de rotación del personal de la empresa, con un valor de -0,68 a diferencia de las intrínsecas de estima y logro con valores correlacionales de -0,62, y la afiliación con un valor correlacional de -0,6; nos encontramos con el escenario en que los trabajadores toman su decisión de abandono o de rotar influenciada por la expectativa económica o remuneración que percibe.

El compromiso, tiene niveles aceptables en su medición, determinando un personal comprometido y una correlación negativa media de -0,67 con la intención de rotación, cómo factor crítico el compromiso es la variable organizacional con menos influencia en la intención de rotación de los trabajadores de las estudiadas, los que nos lleva a la investigación [11], donde concluyen que un personal comprometido tiende a tener mejor desempeño en su puesto de trabajo, a mejorar sus relaciones interpersonales y contribuye con el clima laboral, pues es la actitud del trabajador con respecto a su trabajo; por lo que se explica la menor influencia de éste factor con el intento de rotar o abandono en la empresa.

El orden de influencia de las variables organizacionales estudiadas, en la intención de rotación o de abandono, tiene en primer lugar al clima laboral con una correlación considerable de -0,86 seguido por la satisfacción laboral con una correlación considerable, pero de menor valor que el clima, con un valor de -0,76; continua la motivación laboral con una

correlación considerable de -0,71 y por último el compromiso laboral, con un valor correlacional de -0,68.

## CONCLUSIONES

- El coeficiente Alfa de Cronbach arroja valores superiores a los 0,8; lo que califica a los instrumentos con un buen nivel de confiabilidad.
- Las dimensiones de la variable clima laboral ordenadas según la variabilidad con la que explican el 92,01% de los datos de la variable clima laboral son: la relación con el Jefe (51%), actividades de trabajo (16%), relación con los compañeros de trabajo (6,6%), evaluación de desempeño (5,3%), habitabilidad (3,9%), políticas y procedimientos (3,5%), seguridad (3,3%), sueldo (2,5%).
- La evaluación del clima laboral tiene una calificación de clima laboral favorable (245-305), con un valor general de 286,7 puntos.
- La evaluación de la satisfacción laboral tiene una calificación de que existe satisfacción laboral (82-108) en la empresa, con un valor de 86,4 puntos.
- La evaluación del compromiso laboral determina un nivel de muy comprometido al personal de la empresa (86-102) con sus actividades laborales, teniendo un valor de calificación de 90,1 puntos.
- La evaluación de la motivación laboral indica que existen altos niveles de motivación (101-125) en los trabajadores de la empresa.
- La evaluación de la intención de rotación indica que existen niveles bajos de intención de rotación (4-7) con una calificación de 6,8 puntos.
- La relación entre las variables clima laboral e intención de rotación, es negativa; lo que nos indica que, a mayores niveles de clima laboral, la intención de rotación tendrá a disminuir de nivel y viceversa; con un valor de coeficiente de correlación de -0,86, la correlación que existe entre las variables es considerable, estando cercano a tener una correlación fuerte.
- La relación entre las variables satisfacción laboral e intención de rotación, es negativa; lo que nos indica que a mayores niveles de satisfacción laboral, la intención de rotación tendrá a disminuir de nivel y viceversa; con un valor de coeficiente de correlación de -0,76; la correlación que existe entre las variables es considerable.
- En la evaluación de las dimensiones de la satisfacción laboral, las dimensiones de reconocimientos y beneficios económicos resultaron con niveles de insatisfacción y vemos que llegan a tener una correlación considerable y media con la intención de rotación; por lo que llegan a impactar en un aumento de nivel de intención de rotación en el personal obrero de la empresa.
- La relación que existe entre las variables compromiso laboral e intención de rotación, es negativa; lo que nos indica que a mayores niveles de compromiso laboral, la intención de rotación tendrá a disminuir de nivel y viceversa; con un valor de coeficiente de correlación de -

- 0,68, la correlación que existe entre las variables es media.
- La relación que existe entre las variables motivación laboral e intención de rotación, es negativa; lo que nos indica que a mayores niveles de motivación laboral, la intención de rotación tendrá a disminuir de nivel y viceversa; con un valor de coeficiente de correlación de -0,71.
  - Todas las variables estudiadas tienen relación negativa con la variable intención de rotación; es decir que a mayores niveles de percepción de las variables estudiadas, la intención de rotación tendrá a disminuir y viceversa. La variable con mayor influencia por tener el coeficiente de correlación más cercano a -1,0 es el clima laboral (-0,86); luego continúa la satisfacción laboral (-0,76), la motivación laboral (-0,71) y el compromiso laboral (-0,68).

#### REFERENCIAS

- [1] Mondragón, A. (2016). (Tesis de posgrado). "Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la Sedesol". Infotec Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y comunicación. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf, 1-3
- [2] Pilligua, C., Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Universidad El Bosque. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/
- [3] Gallegos, F. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE MINISTERIO PÚBLICO GERENCIA ADMINISTRATIVA DE AREQUIPA, 24-26. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional San Agustín. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7544c213-8b47-4fb2-a75e-ea68c09c8755/content.
- [4] Mendoza, J. Burbano, V., Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). SciELO. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0718-07642022000600157
- [5] Córdova, J. (2010). Viabilidad económica de proyectos agroforestales y maderables como sumideros de carbono y la industrialización de la actividad forestal en la región San Martín período 1995 – 2009. Universidad San Martín de Porres, 2-4. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/307/cordova\_je.pdf?sequence=1
- [6] OIT (2016). El recurso humano y la productividad. Organización Internacional del Trabajo-Programa inicie y mejore su negocio, 83-91. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcms/p5/groups/public/---ed\_emp/---emp\_ent/---ifp\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\_553925.pdf.
- [7] Pérez J. (2013). Propuesta para Reducir la Rotación de Personal en la Distribuidora de Productos Coca Cola en la ciudad de Chiclayo en Lambayeque. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 40-44. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/1/TL\_Perez\_Aguinaga\_FranklinIvan.pdf
- [8] Agudelo, G., Aigner, M., & Ruiz, J. (2010). Experimental y No-Experimental. La sociología En Sus Escenarios(18). Obtenido de https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545
- [9] Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience, VII(2), 187-197.
- [10] Aon-Hewitt, A. (2010). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados.
- [11] Salanova M. y Wilmar S. (2009). El Compromiso en el Trabajo, cuando el Trabajo se convierte en Pasión. Editorial Alianza España. Pág. 17-197.