Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera del Perú

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTOR

Beatriz Carolina TRUJILLO VILCAPOMA

Winnie Stephanie SÁNCHEZ CABALLERO

ASESOR

Dra. María Clotilde ATALAYA PISCO

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Trujillo, B. & Sánchez, W. (2026). *Satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Beatriz Carolina Trujillo Vilcapoma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48006910
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-2011-0628
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Winnie Stephanie Sánchez Caballero
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74300835
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-1185-2436
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	María Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06078267
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3266-9692
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carmen Leni Alvarez Taco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07461434
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Miguel Angel Jaimes Campos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40856730
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Joe Jeremías Sáenz Torres

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43570221
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.6. Gestión del Potencial Humano
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Callao Distrito: La Perla Latitud: -12.0703198 Longitud: -77.1046086
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2023- junio 2026
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.01.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de
Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 14:15 horas del día 3 de julio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Álvarez Taco (Presidenta)
- Mg. Miguel Ángel Jaimes Campos (Informante)
- Mg. Joe Jeremías Sáenz Torres (Informante)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Asesora)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Winnie Stephanie Sánchez Caballero**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera del Perú »

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : ...Diecisiete..... (..17...).

Calificativo : ...Aprobado con mención honrosa...

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Winnie Stephanie Sánchez Caballero**.

Siendo las ..15.20.... horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 3 días del mes de julio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

MG. MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS
MIEMBRO

MG. JOE JEREMÍAS SÁENZ TORRES
MIEMBRO

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de

Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 14:15 horas del día 3 de julio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. Carmen Leni Álvarez Taco (Presidenta)
- Mg. Miguel Ángel Jaimes Campos (Informante)
- Mg. Joe Jeremías Sáenz Torres (Informante)
- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Asesora)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Beatriz Carolina Trujillo Vilcapoma**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera del Perú »

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : ..... Diecisiete ..... (17).

Calificativo : ..... Aprobado con mención honrosa

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Beatriz Carolina Trujillo Vilcapoma**.

Siendo las 15.20 horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 3 días del mes de julio del año 2026.

DRA. CARMEN LENI ALVAREZ TACO
PRESIDENTE

MG. MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS
MIEMBRO

MG. JOE JEREMÍAS SÁENZ TORRES
MIEMBRO

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO en mi condición de asesora acreditada mediante Resolución Directoral N° 000025-2024-EPPSIOGH-FPSI/UNMSM y Resolución Directoral N° 000025-2024-EPPSIOGH-FPSI/UNMSM, de la tesis, cuyo título es "Satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera del Perú", presentado por las bachilleres Winnie Stephanie SÁNCHEZ CABALLERO y Beatriz Carolina TRUJILLO VILCAPOMA para optar el título profesional de **Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 13% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del **Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.**

Lima, 23 de mayo de 2026

Firma del Asesor



Nombres y Apellidos del asesor: MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
DNI: 06078267

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos, por ser el pilar fundamental en nuestras vidas. Por su amor incondicional, sus palabras de aliento en los momentos difíciles y su apoyo constante a lo largo de este camino académico.

Agradecimientos

Al culminar esta tesis, deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas y organizaciones que hicieron posible la realización de este estudio.

En primer lugar, a nuestra asesora, la Dra. María Clotilde Atalaya Pisco, por su valiosa orientación, constante apoyo, generosa disposición para guiarnos y corregir cada etapa de este proceso. Su compromiso, experiencia y dedicación fueron pilares fundamentales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

En segundo lugar, Mg. Christian Mogollón, jefe del área de Recursos Humanos, por brindarnos la oportunidad de aplicar nuestros instrumentos en la organización y por su colaboración activa durante todo el proceso. Asimismo, agradecemos profundamente a todo el personal de la empresa, por su cordialidad, apertura y disposición, lo que facilitó significativamente el desarrollo del estudio.

Finalmente, nuestro reconocimiento a los jueces expertos que participaron en la validación del instrumento sobre intención de rotación, cuya contribución fue esencial para fortalecer la rigurosidad de nuestro trabajo.

ÍNDICE

RESUMEN 10

ABSTRACT 11

INTRODUCCIÓN 12

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.1. Planteamiento del problema 15

1.2. Formulación del problema 18

1.3. Objetivos de la investigación 18

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

1.4. Justificación teórica 19

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 21

2.1. Antecedentes relacionados a las variables de la investigación 21

2.1.1. Antecedentes internacionales 21

2.1.2. Antecedentes nacionales 23

2.2. Satisfacción laboral 26

2.2.1. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral 26

2.2.1.2. Teorías de la Satisfacción laboral 29

2.2.1.3. Principales dimensiones de la satisfacción laboral 32

2.2.1.4. Importancia de la satisfacción laboral 35

2.2.1.5. Variables asociadas a la satisfacción laboral 35

2.2.1.6. Variables resultantes de la satisfacción en el trabajo 37

2.2.2. Rotación laboral 39

2.2.2.1. Fundamentos teóricos de la intención de rotación laboral 40

2.2.2.2. Modelos teóricos de la intención de rotación 41

2.2.2.3. Factores determinantes de la intención de rotación laboral 45
2.2.2.4. Importancia de la intención de rotación 47
2.3. Marco Contextual 48
2.4. Formulación de hipótesis 50
2.4.1. Hipótesis general 50
2.4.2. Hipótesis especificas 50
2.5. Marco conceptual 51
CAPÍTULO III METODOLOGÍA 53
3.1. Tipo y diseño de investigación 53
3.1.1. Tipo de investigación 53
3.1.2 Diseño de investigación 53
3.2. Variables de estudio 54
3.3. Población y muestra 54
3.4. Instrumentos de medición 56
3.5. Procedimiento para recolección de datos 59
3.6. Consentimiento Informado 59
3.7. Métodos de procesamiento y análisis de datos 60
CAPÍTULO IV RESULTADOS 62
4.1. Resultados de las características de la muestra 62
4.2. Análisis psicométrico de los instrumentos de recolección de datos 64
4.2.1. Cuestionario de satisfacción laboral Meliá y Peiró S20/23 64
4.2.2. Cuestionario de Intención de Rotación 65
4.3. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral 66
4.4. Resultados descriptivos de la variable intención de rotación 73
4.5. Resultados para análisis de correlaciones 78

DISCUSIÓN 81

CONCLUSIONES 91

RECOMENDACIONES 93

REFERENCIAS 95

ANEXO A Matriz de consistencia de la satisfacción laboral 111

ANEXO B Matriz de consistencia de la variable intención de rotación 113

ANEXO C Permiso para aplicar el cuestionario de satisfacción laboral 114

ANEXO D Permiso para aplicar el cuestionario de intención de rotación 115

ANEXO E Consentimiento Informado 116

ANEXO F Análisis psicométrico del cuestionario de satisfacción laboral 117

ANEXO G Análisis psicométrico del cuestionario de intención de rotación 121

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Composición de la muestra según sexo 62
Tabla 2 Composición de la muestra según grado de instrucción 63
Tabla 3 Composición de la muestra según fuerza laboral 63
Tabla 4 Composición de la muestra según tipo de contrato 64
Tabla 5 Niveles de satisfacción laboral 66
Tabla 6 Niveles de la dimensión satisfacción con la supervisión 67
Tabla 7 Niveles de la dimensión satisfacción con el ambiente físico 67
Tabla 8 Niveles de la dimensión satisfacción con las prestaciones 68
Tabla 9 Niveles de la dimensión satisfacción intrínseca con el trabajo 68
Tabla 10 Niveles de la dimensión satisfacción con la participación 69
Tabla 11 Niveles de satisfacción laboral según sexo 70
Tabla 12 Niveles de satisfacción laboral según grado de instrucción 71
Tabla 13 Niveles de satisfacción laboral según fuerza laboral 72
Tabla 14 Niveles de satisfacción laboral según tipo de contrato 73
Tabla 15 Niveles de intención de rotación 74
Tabla 16 Niveles de intención de rotación laboral según sexo 74
Tabla 17 Niveles de intención de rotación laboral según grado de instrucción 75
Tabla 18 Niveles de intención de rotación laboral según fuerza laboral 76
Tabla 19 Niveles de intención de rotación laboral según tipo de contrato 77
Tabla 20 Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de los cuestionarios de satisfacción laboral e intención de rotación 78
Tabla 21 Correlación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación 79
Tabla 22 Correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la intención de rotación 80
Tabla 23 Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión de procesos administrativos 117
Tabla 24 Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión ambiente físico 118
Tabla 25 Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión prestaciones 118
Tabla 26 Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión satisfacción intrínseca 119
Tabla 27 Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión participación 120
Tabla 28 Análisis de ítems y confiabilidad del cuestionario de intención de rotación 121

Tabla 29 V de Aiken de los ítems del cuestionario de intención de rotación 122

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Orientaciones conceptuales de la satisfacción en el trabajo 28

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en una empresa contratista del sector minero en el Perú. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 312 trabajadores entre varones y mujeres, provenientes de distintas sedes de la organización, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la satisfacción laboral de los autores Meliá y Peiró (1989) y otro para evaluar el nivel de intención de rotación elaborado por el autor Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), adaptado a la población peruana por Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016). Los resultados evidenciaron una correlación inversa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, lo que subraya la importancia de la satisfacción laboral como un factor clave a considerar en las estrategias de retención de la organización. Estos hallazgos aportan evidencia empírica relevante para el desarrollo de estrategias de retención del talento en el sector minero.

Palabras claves: *satisfacción laboral, minería, fuerza laboral, régimen atípico, intención de rotación.*

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the relationship between job satisfaction and turnover intention in a mining contracting company in Perú. A quantitative approach was used with a descriptive – correlational design. The sample consisted of 312 male and female workers from different locations of the organization, selected through non-probability convenience sampling technique. Two questionnaires were used for data collection: one to measure job satisfaction by authors Melia and Peiro (1989) and another to evaluate the level of turnover intention, developed by author Mobley, Horner and Hollingsworth (1978), adapted to the Peruvian population by Bustamante, Fernández, Moscoso and Vera. (2016). The results evidenced a reverse, moderate, and statistically significant correlation between job satisfaction and turnover intention, which underscores the importance of job satisfaction as a key factor to consider in the organization's retention strategies. These findings provide relevant empirical evidence for the development of talent retention strategies in the mining sector.

Key words: *job satisfaction, turnover intention, mining, workforce, atypical regime.*

INTRODUCCIÓN

La minería en el Perú forma parte del sector primario de la economía, específicamente dentro del rubro de "minería e hidrocarburos", y su actividad principal es la extracción de recursos naturales no renovables, como metales, minerales industriales y combustibles fósiles. Según su nivel de formalidad se disgrega en categorías como gran minería, mediana minería, pequeña minería, minería artesanal y minería informal. Los cuatro primeros operan dentro del marco legal vigente, cumpliendo con normativas como el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (D.S. N.º 024-2016-EM) (Perú, Poder Ejecutivo, 2016) y, la Ley General de Minería (D.S. N.º 014-92-EM) (Perú, Poder Ejecutivo, 1992) bajo la supervisión de entidades como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Por el contrario, la minería informal se desarrolla al margen de estas regulaciones, sin garantizar condiciones adecuadas de seguridad, legalidad ni sostenibilidad ambiental, lo que representa un riesgo tanto para los trabajadores como para el entorno.

En cuanto a los actores que participan en el sector, se encuentran las empresas titulares o compañías mineras que poseen concesiones mineras otorgadas por el Estado peruano y asumen la responsabilidad legal, técnica, ambiental y económica de ejecutar las distintas etapas del proceso minero que incluyen la exploración, explotación, procesamiento y cierre de minas. Por otro lado, existen empresas subcontratistas o también llamadas contratas mineras de las que se menciona en la presente investigación, que brindan servicios en la ejecución de tareas específicas a las compañías titulares de concesiones y cumplen un rol clave en la cadena productiva del sector.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2002), los trabajadores que forman parte de las contratas mineras, al igual que en las compañías del sector, laboran bajo

un régimen atípico que consiste en jornadas prolongadas de trabajo seguidas por periodos continuos de descanso. Este esquema es autorizado por el propio MTPE en atención a las condiciones particulares de la actividad minera; así también, las jornadas más comunes son 14x7 (14 días de trabajo por 7 días de descanso), 21x7 (21 días de trabajo por 7 días de descanso) y 20x10 (20 días de trabajo por 10 días de descanso). Por encontrarse bajo este régimen, las empresas del sector minero deben proporcionar a los trabajadores alojamiento en campamentos, alimentación completa durante los días de labor, transporte desde y hacia su lugar de origen, así como servicios médicos básicos. Dentro de este marco, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué tipo de relación existe entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera de Perú.

Por una parte, la satisfacción laboral según Meliá y Peiró (1989) se entiende como una percepción y un estado emocional complejo del empleado, constructo que se ve influenciado por una combinación de factores personales, sociales y organizacionales. Por otro lado, para Mobley et al. (1979) la intención de rotación se concibe como un proceso mental en el cual el trabajador analiza y evalúa las alternativas de empleo disponibles. Esta decisión se basa en una serie de variables como su nivel de satisfacción actual, las oportunidades de crecimiento, los beneficios que brinda su puesto, las condiciones del mercado laboral y otros aspectos externos a su trabajo.

De lo expuesto, resulta relevante conocer la relación entre las variables mencionadas debido a que las autoras del presente estudio consideran que, si un trabajador presenta niveles altos de satisfacción laboral, ello contribuirá a un mejor desempeño y mayor interés en su desarrollo profesional, mientras que ejerce una influencia negativa sobre su intención de rotación.

Para abordar el problema de investigación, el estudio se estructura en cinco capítulos donde, el primero de ellos, establece las bases del estudio, describiendo el planteamiento del

problema, los objetivos generales y específicos incluyendo también la justificación de la investigación. Seguido a ello, en el segundo capítulo, se encuentra descrito el marco teórico que describe antecedentes nacionales e internacionales de investigaciones académicas previas; así como, el fundamento teórico - científico que describe las teorías más representativas para esta investigación, cerrando con la descripción de la hipótesis general y específicas.

Al revisar el tercer capítulo, se detalla el marco metodológico y en él se especifican el tipo y diseño del estudio, la población y muestra seleccionadas, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos que contribuirán con una ruta clara respecto a las variables de investigación. El cuarto capitulo aborda los resultados obtenidos de la investigación estructurados en torno al análisis de la correlación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación y detallando los niveles (alto, medio y bajo) de ambas variables. Posteriormente, se realiza un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas (sexo y grado de instrucción) y sociolaborales (tipo de contrato y fuerza laboral). Este enfoque exhaustivo busca identificar los factores específicos que modulan la asociación entre la satisfacción del personal y su intención de dejar la organización.

En el quinto capitulo, se expone la discusión de resultados considerando un análisis que incluye la revisión de los antecedentes nacionales e internacionales descritos en los primeros capítulos, así como del marco teórico, continuando con las conclusiones y recomendaciones que las autoras consideran pertinente.

Finalmente, se añaden referencias bibliográficas de autores representativos que soporte la investigación, seguido de los anexos donde se presenta la evidencia del análisis de validez y confiabilidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se establece el problema que dirige la presente investigación, el cual se aborda mediante una revisión sistemática de estadísticas, investigaciones y citas de autores con perspectiva nacional e internacional. Del mismo modo, se detallan los objetivos del estudio y las razones que justifican su elección e importancia.

1.1. Planteamiento del problema

La minería en Latinoamérica es uno de los sectores que aporta ingresos significativos a las regiones y, desde que se inició con esta actividad extractiva, ha generado empleos directos e indirectos en las comunidades locales. En la actualidad, el reporte de WTW (2024) sostiene que dicho sector atraviesa un momento de transición y cambio, marcado por nuevos desafíos y oportunidades que exigen adaptación para mantener la competitividad y el crecimiento sostenible. Según el informe Global Mine 2024 de PwC Perú, entre los desafíos a enfrentar se encuentra por un lado la volatilidad en los precios de materias primas y el incremento de los costos operativos, mientras que otros aspectos relevantes son mencionados, como la necesidad de implementar innovación tecnológica, actualizar las habilidades de la fuerza laboral, fortalecer las medidas de seguridad y mejorar las condiciones de trabajo para retener al talento.

El sector minero en Perú, reconocido como uno de los principales generadores de empleo, también ha encontrado grandes desafíos, especialmente en lo relacionado con la

gestión del capital humano. Un ejemplo claro de esta situación se observa en los datos expuestos por De Echave (2022), los cuales revelan que solo el 28.4% de trabajadores cuentan con un contrato directo con empresas mineras, mientras que el 71.6% presta servicios a través de empresas contratistas. Esta distribución ha generado la formación de dos grupos diferenciados de trabajadores: Por un lado, aquellos vinculados directamente con la empresa minera, quienes acceden a beneficios como compensaciones adicionales, bonos, reparto de utilidades, facilidades para la sindicalización, menor rotación laboral, mayores oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad laboral; por otro lado, los trabajadores de las empresas contratistas, quienes enfrentan condiciones menos favorables, como una limitada participación en el reparto de utilidades, menor tasa de sindicalización, inestabilidad laboral al estar sujetos a proyectos específicos y una mayor rotación laboral, entre otros efectos. (De Echave, 2022)

Esta diferencia de beneficios, asociada a las condiciones laborales propias de la naturaleza del trabajo de este sector: ambiente físico, largas jornadas, poca interacción social e interpersonal, peligros y riesgos en la actividad laboral, afecta su grado de satisfacción, conduciéndolos a la evaluación de nuevas alternativas laborales que les permita trabajar en un espacio seguro, que los haga más felices y realizados profesionalmente. Además, en un estudio realizado por Deloitte (2022), se demuestra que la fuerza laboral activa busca con mayor frecuencia tener flexibilidad y propósito en el trabajo y, tiene como objetivo establecer un equilibro donde el trabajo no haya tomado tiempo de la vida personal.

Lo descrito revela que la satisfacción laboral es un pilar organizacional fundamental debido a que interactúa con variables como: compromiso, motivación, clima laboral, productividad, rotación laboral, entre otras. Chiavenato (2011) define a la “satisfacción laboral” como el resultado de un conjunto de factores internos de la organización, tales como

el nivel de desempeño adquirido, condiciones laborales, oportunidades de desarrollo, horarios, tecnología en uso, entre otros y; los externos, tales como las oportunidades laborales brindadas a los colaboradores y aspectos salariales. Sin embargo, cuando estos factores son contraproducentes, motivan a que el trabajador evalúe otras opciones conforme a sus necesidades y aspiraciones individuales.

Por otro lado, un estudio realizado por la consultora EY en el 2022 sobre tendencias laborales en Latinoamérica, destaca que el 47% de empleados estará dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo en busca de mejores salarios, oportunidades de crecimiento profesional y mayor flexibilidad en sus condiciones laborales (González, 2022). De la misma manera, la rotación promedio en el sector privado del Perú alcanza el 20.7% anual (Redacción Perú 21, 2023), poniendo así en evidencia que en los últimos años se ha incrementado la rotación laboral y resulta necesario concentrar esfuerzos para frenar este fenómeno y promover la retención del talento en las organizaciones.

Ese deseo del trabajador de buscar otras oportunidades laborales se conoce como "intención de rotación laboral" definido por Mobley et al. (1979) como un proceso mental y personal donde el individuo analiza y valora las opciones laborales disponibles basándose en múltiples factores como su nivel de satisfacción actual, las expectativas que tiene sobre su trabajo, las condiciones del mercado laboral y otros aspectos de su vida personal.

Cuando las personas perciben dentro de la organización un ambiente laboral inseguro; con relaciones interpersonales deficientes que les originan problemas físicos y emocionales y, un espacio físico que no cubre las necesidades primordiales del individuo, se incrementa la tasa de ausentismo, se evidencia una pérdida de productividad, y se experimenta incertidumbre sobre el logro de objetivos. Adicional a ello, si la empresa no transmite continuamente su visión, valores y estrategias de gestión de forma clara, genera el

debilitamiento de la satisfacción en el trabajador, evidenciada no solo en su bajo desempeño sino también en los índices de ausentismo, convirtiendo esta dinámica en un círculo vicioso difícil de gestionar. Ello denota la importancia de averiguar cuál es el tipo de relación que existe entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal.

1.2. Formulación del problema

De acuerdo con lo mencionado, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en una contrata minera de Perú?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de una contrata minera en Perú.
- Describir la satisfacción laboral según variables sociodemográficas (sexo y grado de instrucción).
- Detallar la satisfacción laboral según variables sociolaborales (fuerza laboral y tipo de contrato).
- Conocer el nivel de intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

- Describir la intención de rotación según variables sociodemográficas (sexo y grado de instrucción).
- Detallar la intención de rotación según variables sociolaborales (fuerza laboral y tipo de contrato).
- Conocer la relación que existe entre la dimensión satisfacción con la supervisión y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y, la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión participación de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

1.4. Justificación teórica

Es de suma importancia abordar el vínculo entre la satisfacción laboral de un empleado y el deseo de dejar su puesto actual; debido a que el sector minero maneja condiciones poco comunes y/o diferentes a las demás organizaciones ya que sus jornadas son de 12 horas y días continuos según régimen, los centros laborales se encuentran regularmente distanciados

de su lugar de residencia, el trabajo es de alto riesgo, las condiciones climáticas son retadores y en su mayoría las oportunidades laborales están dirigidas al sexo masculino.

Machuca y Quispe (2021) confirman lo mencionado en el párrafo anterior, ya que el trabajo en minería se compone de características especiales y diferentes a otros rubros como: la alta exposición a accidentes, jornada atípica, aislamiento de espacios urbanos, el tiempo excesivo de traslado y rigidez de estructura organizacional; los cuales, influyen principalmente en que la satisfacción laboral de obreros y empleados sea determinante en su intención de rotación.

Por otro lado, la presente investigación, proporciona información diagnóstica clave que permite identificar las causas de la intención de rotación de forma preventiva y con ello, facilitar el diseño de estrategias específicas destinadas a la retención de sus colaboradores más valiosos. Asimismo, al identificar con precisión los aspectos que generan mayor satisfacción al trabajador, la empresa podrá optimizar la gestión administrativa y enfocar sus esfuerzos de inversión únicamente en las condiciones laborales que impactan directamente al individuo. Esto se traduce en la reducción de gastos innecesarios asociados al reemplazo del personal, la conservación de sus mejores talentos, la creación de políticas de recursos humanos más equitativas e inclusivas, y, consecuentemente, en un incremento de la competitividad ante el mercado.

Finalmente, contribuir con el fortalecimiento de investigaciones de carácter organizacional, reforzando desde otra perspectiva, otros estudios que abordaron la temática estudiada y considerando características organizacionales e individuales, propias de cada empresa, relacionados a los motivos del intento de abandonar la organización y nivel de satisfacción esperado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados a las variables de la investigación

A continuación, se presentan diversas investigaciones que constituyen los antecedentes del presente estudio, las cuales abordan a la satisfacción laboral e intención de rotación a partir de estudios nacionales e internacionales, con el propósito de contextualizar y sustentar teóricamente la investigación en función de evidencias previas.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lin et al. (2024) investigaron el impacto del estrés y la satisfacción laborales en la intención de rotación del personal bancario en Taiwán durante la pandemia del COVID-19. Mediante un muestreo aleatorio de 501 trabajadores, el estudio empleó tres instrumentos estandarizados como el Cuestionario Simplificado de Estrés Laboral (JSQ), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) y la Escala de Intención de Abandono (ILS). El estudio concluyó que la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, así como ciertos factores de estrés laboral, ejercen efectos negativos en la intención de rotación, confirmando que el estrés y la satisfacción son predictores dominantes de la rotación.

Ersoy (2024) realizó un metaanálisis para determinar el tamaño y la dirección del efecto de la satisfacción laboral sobre la intención de rotación de los empleados, específicamente en el sector de la hospitalidad (hotelería y turismo) de Turquía. El estudio incluyó la revisión de 32 investigaciones donde se identificó una asociación moderada y negativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Además, la investigación

confirmó que la región de muestreo actuaba como un factor moderador en esta relación, lo que subraya la importancia de la gestión de la satisfacción para la retención del personal en este sector.

Thiago et al. (2023) analizaron el impacto de la satisfacción laboral y la justicia en el trabajo en la intención de rotación de los empleados de una empresa de transporte público en Corumbá, Brasil. Para ello, se aplicaron instrumentos estandarizados como la Escala de Satisfacción Laboral de Siqueira (WSS), la Escala de Percepción de Justicia de Gomide y Siqueira (PPJS) y, la Escala de Intención de Rotación (TIS). Los hallazgos del estudio mostraron una relación negativa y significativa entre la satisfacción laboral, la percepción de justicia y la intención de rotación.

Rodríguez y Vargas (2020) estudiaron la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los empleados de una empresa maquiladora en Ciudad Juárez Chihuahua. Se encuestó a 100 trabajadores, a quienes se les administraron dos cuestionarios: uno de 23 ítems para medir su nivel de satisfacción laboral y otro de 14 ítems para evaluar su percepción sobre un posible cambio de empleo. Los hallazgos del estudio revelaron que los empleados que se sienten satisfechos en su entorno de trabajo muestran una baja intención de abandonar su organización.

Nitz y Von Borell (2015) realizaron un estudio descriptivo-correlacional para explorar cómo la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influencian la intención de dejar el empleo en las generaciones X e Y. La investigación recopiló 320 respuestas pertenecientes a empleados de diversas empresas brasileñas utilizando tres cuestionarios estandarizados: el de Price y Mueller de 1981 para la satisfacción en el trabajo, el de Mowday, Steers y Porter de 1979 para el compromiso organizacional y el de Shoere y Martin de 1989 para la intención de rotación. Los hallazgos principales revelaron una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional,

a su vez, una relación negativa y significativa entre estos dos constructos y la intención de rotación para ambas generaciones X e Y.

Rodríguez y Sanabria (2012) investigaron qué aspectos de la satisfacción laboral inciden en la intención rotación en una muestra de 116 empleados de salones de belleza del Grupo Vidal en Bogotá y Chía. Para dicho estudio, utilizaron el cuestionario S10/12 para medir la satisfacción laboral y para la intención de rotación se utilizó una integración de ítems, dos por Peters y Jackofsky del año 1979 y una por Mobley desarrollada en 1978. Se concluyó que una mayor satisfacción general reduce la intención de irse; sin embargo, descubrieron una excepción notable: La satisfacción con el supervisor mostró una relación débil, indicando que este no era un factor determinante para la intención de rotación entre los colaboradores del Grupo Vidal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Valdivia y Zárate (2025) investigaron el vínculo entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en una empresa contratista minera ubicada en Moquegua. Mediante un muestreo probabilístico, encuestaron a 110 operadores y para medir las variables, emplearon la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma y la Escala de Intención de Rotación (TIS-6) de Roodt. Los resultados demostraron una relación inversa y significativa entre las variables, concluyendo que, a medida que la satisfacción laboral de los operadores aumenta, su intención de dejar la empresa disminuye, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la retención del personal.

Arce y Moreno (2025) en su estudio realizado en un supermercado de La Libertad, determinaron la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 70

colaboradores a quienes se aplicaron cuestionarios. Los resultados, evidenciaron una correlación alta y significativa la cual demuestra que la satisfacción laboral influye en la retención del talento y sugiere la necesidad de optimizar el clima organizacional y las políticas salariales bajo teorías de motivación como las de Herzberg y McClelland.

Catacora et al. (2023) desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en trabajadores de una empresa de ingeniería ubicada en una zona remota de la selva peruana. El estudio utilizó el método hipotético-deductivo a partir de una muestra efectiva de 188 colaboradores (excluyendo 30 de la prueba piloto) a quienes se aplicaron dos cuestionarios conformados por 67 ítems. Los resultados concluyeron que la satisfacción laboral mantiene una relación significativa e inversa con la intención de rotación en la población analizada.

Quilca y Villena (2022) realizaron un estudio descriptivo y correlacional para explorar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en el sector bancario. Para la investigación se encuestó a 106 empleados, utilizando el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y el instrumento de intención de rotación de Mobley, adaptado por Bustamante et al. (2016). Los resultados revelaron una correlación baja pero significativa entre ambas variables donde los autores concluyen que fortalecer los factores que impactan positivamente en la satisfacción es crucial para retener al personal en el sector.

Machuca y Quispe (2021) estudiaron la conexión entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en el sector minero de La Libertad. Para el estudio, se utilizó un cuestionario propio aplicado a 343 obreros de empresas como Summa Gold Corporation, La Poderosa, Barrick, Perú Minerals y Pan American Silver. La variable de satisfacción laboral se dividió en dimensiones como salario, promociones, reconocimiento, beneficios y condiciones de trabajo para cada una. Por otro lado, la variable intención de rotación se

analizó a través de dimensiones como la rotación evitable, inevitable, saludable y excesiva, con indicadores específicos para cada una. Los resultados de la investigación mostraron una correlación positiva donde la satisfacción con las condiciones de trabajo influye directamente en la intención de rotación.

Flores (2018) detalló la influencia de ocho dimensiones de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación de los empleados de una empresa contratista minera de Lima. El estudio se basó en una muestra de 176 trabajadores a quienes se les aplicaron cuatro instrumentos de medición. Los hallazgos confirmaron una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, lo que indica que, a mayor satisfacción, menor es la probabilidad de que los trabajadores quieran dejar la empresa.

Cainicela y Pazos (2016) analizaron la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación, mediante un estudio de diseño correlacional-transversal. En una muestra de 150 profesionales de una empresa minera peruana (Volcan), utilizando el Cuestionario de Satisfacción de Warr et al. (1979), el de Compromiso de Meyer y Allen (1997) y el de Propensión al Abandono de González-Romá et al. (1992). Los resultados revelaron una relación negativa y muy significativa entre la intención de rotación y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral, así como con los factores extrínsecos. En otras palabras, el estudio concluyó que cuanto mayor es la satisfacción laboral del personal (tanto en sus aspectos intrínsecos como extrínsecos), menor es su intención de dejar la empresa.

2.2. Satisfacción laboral

2.2.1. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral

La satisfacción es un constructo presente desde hace casi más de un siglo atrás, donde se iniciaron investigaciones y plantearon diversas definiciones de lo que ello implica para una persona y la relación con su entorno personal y laboral. Uno de los primeros indicios referentes al estudio de este concepto se desarrolló a raíz de manifestaciones de descontento desprendidas del "Taylorismo", método que consiguió reducir costos de producción eliminando movimientos inútiles del obrero pero que ocasionó descontentos debido a la reducción salarial y desinterés de la organización respecto a lo que era valorado por los trabajadores evidenciando así el papel relevante del estado anímico de estos en el proceso productivo. En ese contexto, la satisfacción refiere que los individuos evaluarán el incremento de su satisfacción cuando se encuentren en un ambiente donde las tareas y el tiempo de ejecución de estas estén bien definidas, un entorno que ofrezca una remuneración justa, reconocimiento por los logros obtenidos y posibilidades de desarrollo profesional (Taylor, 1911).

Una de las primeras investigaciones de campo sobre la satisfacción dirigida al campo laboral fueron los desprendidos en los estudios de Hawthorne, donde Elton Mayo (como se citó en Macías & Muñoz de Bustillo, 2014) descubrió que el vínculo entre el individuo con el grupo, la seguridad, estima, el interés intrínseco por el trabajo, los logros y las condiciones físicas eran determinantes de la satisfacción y por ende del desempeño del personal; es decir, el individuo trabaja por un objetivo adicional, además del individual, del colectivo e inclusive de la remuneración. Posterior a ello, Hoppock publica en 1935 un libro titulado "Job Satisfaction" que pudo haber originado el interés por el estudio de la satisfacción como un aspecto fundamental dentro de estudios referentes al comportamiento organizacional,

donde dicho concepto es resultado importante del trabajo humano, además de tener una relación posiblemente implícita con el desempeño.

Años después, ya en los 50, Herzberg (1959) publica un informe titulado “Motivation to work” en la cual se refiere a la satisfacción laboral como los sentimientos positivos que el trabajador experimenta en su centro de trabajo, factores que eliminan o previenen los peligros a la salud, entre otros aspectos que serán mencionados posteriormente, en la descripción de teorías.

En los años 70, Locke (1976) expandió las ideas de Herzberg al definir a la satisfacción laboral como la valoración positiva que un empleado hace de su trabajo y su modelo distingue entre dos componentes clave: los eventos o condiciones, como la naturaleza del trabajo, la autonomía, la dificultad y las oportunidades de desarrollo y, como segundo componente, los agentes, que incluyen la relación con los supervisores, los compañeros, la comunicación y la distribución de beneficios. Por su parte, Mobley (1979, como se citó en Tamayo, 2016) entendió la satisfacción laboral como una respuesta emocional del empleado a una evaluación que hace de diversos aspectos de la organización; por ello, en su modelo enfatiza que la percepción del trabajador sobre la satisfacción en su puesto actual está intrínsecamente ligada a su evaluación del mercado laboral externo y las oportunidades que este ofrece.

Existen numerosas definiciones de la satisfacción laboral que, según Cavalcante (2004), se pueden agrupar en dos grandes perspectivas: la primera, se concibe como un estado emocional centrado en las respuestas afectivas del individuo, incluyendo sus emociones, estados de ánimo y preferencias, mientras que la segunda perspectiva considera una actitud generalizada hacia el trabajo, estructurada a partir de las valoraciones que el empleado hace de su entorno laboral.

La siguiente figura, refleja lo mencionado en el párrafo anterior y la estructura según las dos perspectivas.

Figura 1

Satisfacción en el trabajo: Orientaciones conceptuales

Conceptos	Autores	Año	Perspectivas
Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral	SMITH, KENDAL y HULLIN	1969	**Satisfacción como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo**
Estado afectivo, en el sentido del gustar o no, en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo	CRITES	1969	
Estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo por parte del empleado	LOCKE	1976	
Orientación afectiva positiva para el empleado	PRICE y MULLER	1986	
Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo	MUCHINSKY	1993	
Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables resultantes de la forma como los empleados consideran su trabajo	NEWSTRON y DAVIS	1993	
Actitud generalizada con relación al trabajo, atendiendo a tres componentes: **cognitiva** (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), **afectiva** (sentimientos, emociones positivas o negativas), **comportamental** (predisposiciones de comportamiento de intención con relación al objeto)	BEER	1964	**Satisfacción como una actitud generalizada con relación al trabajo**
	SALANCIK y PFEFFER	1977	
	HARPAZ	1983	
	PEIRÓ	1986	
	GRIFFIN y BATEMAN	1986	
	ARNOLD, ROBERTSON y COOPER	1991	
	PEIRÓ, BRAVO y RODRIGUEZ	1996	

Fuente: Cavalcante (2004)

A finales del siglo XX, el concepto de satisfacción laboral se consolidó como una actitud generalizada del empleado frente a su trabajo, una perspectiva reforzada por autores como Robbins y Coulter (2000, citados en Bonillo y Nieto, 2002). Según esta visión, la "actitud" es entendida como una manifestación de juicios favorables o desfavorables que un individuo emite sobre objetos, personas o eventos.

Finalmente, dentro de sus diversas definiciones existentes, esta investigación adopta la propuesta de Meliá y Peiró (1989), quienes enfatizan que la satisfacción laboral es un concepto multifacéticos que abarca diversos aspectos del trabajo y es moldeado por factores individuales, sociales y organizacionales.

2.2.1.2. Teorías de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio por diversos autores a lo largo del tiempo, quienes han procurado definirla e identificar los factores que la determinan. En este proceso, se han desarrollado distintas teorías que integran aspectos personales y organizacionales que interviene en la percepción de satisfacción de los individuos dentro de las organizaciones. Por ello, a continuación, se describen las teorías más relevantes que sustentan conceptualmente este constructo.

a. Teoría higiene - motivacional

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) postula que las necesidades en el entorno laboral se dividen en dos categorías: La primera compuesta por los factores de higiene, que refieren a las condiciones externas y contextuales del trabajo como las políticas de la organización, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales con sus pares y estabilidad del puesto. Estos factores, también conocidos como “insatisfactores” no aumentan la satisfacción por sí mismos; sin embargo, su ausencia o deficiencia si puede provocar insatisfacción.

Por otro lado, se encuentran las motivadoras, que solventan las necesidades de autorrealización de un individuo y son a su vez inherentes a la naturaleza del trabajo en sí como el reconocimiento, desarrollo de carrera, responsabilidades, ascenso, utilización de habilidades personales y oportunidad de desarrollo de competencias. La presencia de estos

factores intrínsecos o también conocido como “satisfactores” causan satisfacción y su ausencia causa indiferencia. (Gamero, 2005)

Herzberg et al. (1968, como se citó en Gamero, 2005) sostienen que, los factores higiénicos y factores motivaciones se complementan para buscar la satisfacción del colaborador y su análisis debe ser abordado simultáneamente. Esta teoría dual contribuye a la comprensión de la satisfacción laboral como aquel factor que permite mantener al individuo en un estado de realización personal y profesional y o de lo contrario causar descontento e intención de abandonar el empleo por uno que satisfaga sus necesidades.

b. Teoría de McClelland

McClelland (1961, como se citó en Araya y Pedreros, 2013) propuso un modelo de tres tipos de necesidades aprendidas, las cuales son motivaciones sociales que permiten que los individuos experimenten sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

- La necesidad de logro, donde las personas buscan distinguirse por desempeñar sus tareas lo mejor posible y disfrutan de circunstancias en las que son responsabilidades de los resultados.
- La necesidad de poder, en la cual los individuos buscan llevar un control del trabajo personal y las actividades pendientes en su entorno.
- La necesidad de afiliación, que manifiesta que las personas tienden a interesarse por la creación de lazos interpersonales y se preocupan por la calidad de esta.

Esta teoría sirve como marco conceptual para identificar los elementos que impulsan el desempeño óptimo y la motivación de los trabajadores en el ámbito laboral. Permite, además, comprender como los individuos establecen sus prioridades, metas u objetivos dentro de la estructura empresarial. Gracias a ello, las organizaciones pueden identificar con precisión los factores que se deben potenciar para fomentar un estado satisfactorio en los trabajadores, lo cual es esencial para el diseño de estrategias de intervención. De esta forma, la aplicación

de la teoría en esta investigación delimita conceptualmente el estudio, facilitando la interpretación de las causas de la intención de rotación y simplificando el foco del análisis de la variable (Araya & Pedreros, 2013).

c. Teoría del ajuste persona – entorno laboral

Esta teoría propuesta por Dawis y Lofquist en 1984, se centra en la relación recíproca entre el individuo y su entorno laboral. Según esta perspectiva, la satisfacción o insatisfacción de un trabajador es un reflejo de la correspondencia entre sus necesidades, valores, habilidades y lo que el puesto le exige y le ofrece. Estos autores sostienen que el nivel de ajuste entre estos elementos determina resultados clave tanto para el empleado como para organización (Tak, 2011).

Muchinsky et al. (1987, citado en Kristof-Brown et al., 2011) propusieron abordar la teoría del ajuste entre el individuo y el entorno desde dos enfoques: El ajuste complementario, que ocurre cuando el empleado y la organización proveen lo que al otro le hace falta y se divide en el ajuste de habilidades y demandas, que se refiere a si el empleado puede cumplir con las exigencias del trabajo y, el ajuste entre necesidades y recursos, que evalúa si la empresa satisface los deseos del trabajador.

Finalmente; el ajuste suplementario, proveniente de muchas teorías de ajuste tradicionales, el cual describe que la similitud de un individuo y la organización, generan una forma de ajuste; es decir, la persona identifica que, el contexto laboral donde desempeñan sus labores cubre y atiende no solo las necesidades previamente mencionadas sino también los valores y objetivos del trabajador. En este contexto, un bajo nivel de satisfacción o un ajuste deficiente pueden generar una reducción en la permanencia del personal, lo que se traduce en una renuncia voluntaria o un despido. (Chiang, Martin & Núñez, 2010)

d. Modelo de facetas de la satisfacción laboral

Lawler (1973) define la satisfacción como el resultado del grado de discrepancia que el empleado percibe entre lo que considera que debería recibir y lo que realmente obtiene. Este proceso se basa en dos comparaciones: una intrapersonal, al evaluar las propias contribuciones, y otra interpersonal, al comparar sus resultados con los obtenidos por personas relevantes (Cavalcante, 2004). Además, el modelo menciona que la percepción de lo que se debería recibir (QDR) se forma a partir de factores individuales como experiencia y esfuerzo, competencia y las características del puesto según nivel de dificultad y responsabilidad; por otro lado, la percepción de lo que efectivamente recibe (QER), el cual proviene de una comparación de los resultados propios con los de los demás. De esta forma, el modelo establece tres posibles resultados: el satisfactorio si QDR es igual a QER, insatisfacción si QDR es mayor que QER y un sentimiento de inequidad o culpa si QDR es menor que QER (Candia, Castro & Sánchez, 2017).

2.2.1.3. Principales dimensiones de la satisfacción laboral

Como se pudo evidenciar en la descripción de las teorías, existen diversos enfoques teóricos sobre la satisfacción laboral y cada uno cuenta con sus propias características, proposiciones y dimensiones como las mencionadas por Herzberg y sus factor intrínseco y extrínseco o la de Dawis con sus tipos de correspondencia basadas en el individuo y su ambiente laboral.

La presente investigación fundamenta su marco conceptual en la Teoría del Ajuste Persona-Entorno, la cual postula que la satisfacción es una respuesta afectiva que resulta de la congruencia entre las características, necesidades y valores del empleado y lo que el entorno laboral ofrece (Peiró, 1984).

Para operativizar y medir esta congruencia en el contexto laboral, el estudio se alinea con el Modelo de Facetas de la Satisfacción Laboral; el cual, es adoptado a través del enfoque de Meliá y Peiró (1989), quienes evalúan la satisfacción de manera multidimensional, analizando componentes específicos del puesto (como la supervisión, el salario o los compañeros). Este análisis facetario sirve como el lente metodológico preciso para comprender cómo el desajuste en dichas áreas se correlaciona con la intención de rotación.

Por tal razón, las dimensiones de la satisfacción laboral en esta investigación se abordan a partir de la versión reducida del cuestionario S4/82, cuyas facetas reestructuradas fueron propuestas por Meliá y Peiró (1989) y se describen a continuación:

- Factor I: Satisfacción con la supervisión

Se centra en la percepción del colaborador sobre la calidad del liderazgo y la supervisión directa. Evalúa aspectos clave como la justicia en el trato, el apoyo brindado por los superiores y la utilidad de la retroalimentación recibida. Palma (1999) refuerza la idea de que la satisfacción no es estática, sino que se forja dinámicamente en las interacciones cotidianas con los líderes, quienes actúan como el principal representante de la organización ante el trabajador.

- Factor II: Satisfacción con el ambiente físico

Este factor hace referencia a la valoración que hace el empleado de su entorno físico de trabajo, incluyendo la infraestructura, el equipamiento, la ergonomía y las condiciones de salubridad. Estas condiciones operan de forma similar a los 'factores de higiene' propuestos por Herzberg (1968, citado en Atalaya, 2018), quien describe que su ausencia o precariedad son una fuente directa de insatisfacción, mientras que su presencia se considera una condición básica y necesaria para el bienestar y la correcta ejecución del trabajo, aunque no garantice la motivación por sí misma.

- Factor III: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Se mide la satisfacción con el paquete de compensaciones tangibles e intangibles que la empresa provee. Esto abarca desde el salario y los beneficios contractuales hasta las oportunidades de formación y desarrollo de carrera. Aplicando el enfoque de Quarstein, McAfee y Glassman (1992), estas prestaciones pueden ser vistas como características del trabajo que son evaluadas racionalmente por el empleado. Ello quiere decir que la satisfacción en este dominio depende de la percepción de justicia y del cumplimiento del contrato psicológico entre lo que se ofrece y lo que se espera recibir.

- Factor IV: Satisfacción intrínseca

La satisfacción intrínseca es aquella que emana directamente de la ejecución de la tarea y hace referencia al sentido de logro que el empleado experimenta al realizar un trabajo que percibe como desafiante, significativo y que le permite desplegar sus talentos. El principal sustento teórico de este factor es el Modelo de Características del Puesto descrito por Hackman y Oldham (1975) que explica cómo la autonomía en la ejecución, la variedad de habilidades implicadas o la claridad del impacto de la tarea, son capaces de nutrir directamente la motivación interna y el agrado por el trabajo en sí.

- Factor V: Satisfacción con la participación

Este último factor evalúa la percepción del trabajador sobre su capacidad de influencia y participación en las decisiones relevantes para su entorno laboral. Abarca desde la autonomía en la propia tarea hasta la oportunidad de contribuir en las deliberaciones del equipo o departamento. Una alta satisfacción en este aspecto se asocia con un mayor sentido de empoderamiento y pertenencia debido a que valida al empleado como un miembro activo y valioso, cuya voz es considerada en la marcha de la organización.

2.2.1.4. Importancia de la satisfacción laboral

Diversos autores coinciden finalmente que la satisfacción laboral es una resultante de la actitud de un individuo ante lo que sucede en el contexto laboral, las condiciones en el trabajo y los recursos que se le brinda para ejercer las tareas propias del puesto, al igual que las oportunidades que de esta se desprenden. En otras palabras, el empleado responderá a la organización productivamente, acorde con el nivel de satisfacción o insatisfacción que presente, a través de una serie de comportamientos tales como los de salida, acto de retiro de la empresa (buscando nuevas oportunidades laborales o por renuncia), voz (sugerencias constructivas dirigidas a la mejora de condiciones o análisis de problemas), lealtad (aquella espera pasiva de que la situación mejorará con el tiempo) y; la negligencia, cuyo acto pasivo permite que las situaciones se complejizan llegando al ausentismo e impuntualidad (Robbins & Judge, 2009).

Existe una relación inversa consolidada entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, tal como lo destaca Robbins (2005). Este vínculo se encuentra moderado por diversos factores como las expectativas de desarrollo profesional, la antigüedad del colaborador en la empresa y las condiciones generales del trabajo, las cuales pueden restringir o facilitar la decisión de abandonar la organización. En consecuencia, gestionar la satisfacción laboral se convierte en una estrategia clave para las empresas que buscan asegurar la retención del talento y asegurar la permanencia de trabajadores con diversos niveles de desempeño.

2.2.1.5. Variables asociadas a la satisfacción laboral

Para comprender los niveles de satisfacción laboral, es esencial analizar sus múltiples facetas. Guzhñay (2010) sostiene que dichas facetas puedes agruparse en dos categorías

principales: Los determinantes individuales, que se refieren a características intrínsecas del empleado y organizacionales, que abarcan las condiciones proporcionadas por la empresa.

a. Determinantes individuales

- Años de carrera profesional: Tiempo en el cual, el trabajador lleva laborando en una organización o desempeñándose en determinada labor. La satisfacción laboral se incrementa a medida que aumenta la edad y los años de experiencia; sin embargo, decrece al llegar a la jubilación y/o cuando el trabajo no satisface todas sus necesidades.
- Expectativas laborales: Toda persona desarrolla ciertas expectativas en relación con su empleo y las funciones que desempeñará. En ese sentido, la satisfacción laboral se alcanza cuando dichas expectativas son cumplidas o superadas.

b. Determinantes organizacionales

- Reto del trabajo: El grado de complejidad y desarrollo que requiera el puesto para llevar a cabo una tarea, solicitará el uso de diferentes habilidades y talentos; el cual se convertirá en un determinante principal de la satisfacción del empleado.
- Sistema de recompensas justas: Un sistema de recompensas efectivo debe integrar componentes extrínsecos tales como incentivos económicos otorgados por la organización e integrar la generación de recompensas intrínsecas como el orgullo y la sensación de competencia que un empleado deriva de su trabajo. Sin embargo, el factor crucial que determina el impacto del sistema en la satisfacción es la percepción de equidad; es decir, si los colaboradores no sienten que las recompensas son justas y proporcionales a su esfuerzo, el sistema puede, paradójicamente, convertirse en una fuente de insatisfacción.

- Condiciones favorables de trabajo: La calidad del entorno físico es un pilar fundamental para la satisfacción laboral; por ello, un ambiente de trabajo que garantiza la seguridad, comodidad y herramientas adecuadas de trabajo no solo protege el bienestar del personal, sino también actúa como un facilitador directo de un desempeño eficiente. Por ello, es responsabilidad de la organización proveer condiciones laborales que permitan a los empleados desarrollar sus actividades de manera óptima, sentando así las bases para su satisfacción y productividad
- Apoyo de los compañeros de trabajo: El apoyo social proveniente de los compañeros de trabajo es un pilar de la satisfacción laboral. Un entorno donde prime la colaboración, la confianza y la camaradería ayuda a mitigar el estrés y fomenta un sentido de pertenencia; es por ello, que mantener una buena relación entre jefe-empleado y colegas dispuestos a ofrecer ayuda, no solo contribuye a que el día a día sea más agradable, sino que también fortalece la cohesión del equipo y la resiliencia ante los desafíos.
- Adecuación persona - puesto: Hace referencia al grado de afinidad entre las habilidades, talentos y rasgos de personalidad de un individuo y las demandas o responsabilidades de su rol. Este factor, como predictor clave de la satisfacción retrata que, al existir un alto grado de ajuste, el empleado no solo se siente más competente y motivado, sino que también tiende a alcanzar un mayor nivel de desempeño y éxito, lo que retroalimenta positivamente su satisfacción.

2.2.1.6. Variables resultantes de la satisfacción en el trabajo

Según Robbins y Coulter (2010) los empleados desarrollan diversas actitudes, las cuales pueden definirse como evaluaciones positivas o negativas sobre ciertos aspectos del

ambiente laboral en el que se desenvuelven. Entre las más estudiadas por los investigadores en comportamiento organizacional se encuentran:

a. **Involucramiento en el trabajo:** Grado en que una persona se identifica psicológicamente con el trabajo y sus funciones considerando el nivel de su desempeño percibido, como beneficio propio. Ello quiere decir que un alto nivel de involucramiento implica que la persona se preocupe profundamente por su trabajo y esta actitud se asocia positivamente con un mejor desempeño, menos tasa de ausentismo y de renuncia ya que el empleado encuentra un sentido de propósito personal en sus funciones.
b. **Compromiso organizacional:** Referido al vínculo psicológico que un empleado establece con la organización y las metas de esta. A diferencia del involucramiento, que se centra en la identificación con las tareas de un puesto específico, el compromiso refleja una conexión más amplia con los valores y metas de la organización en su conjunto. Un empleado comprometido no solo se identifica con la empresa, sino que también desea mantener su pertenencia a ella, viendo los éxitos de la organización como propios.
c. **Ausentismo:** Falta de asistencia al trabajo que genera altos costos para las compañías e interrupciones operativas. Álvarez (2001, citado en Casana, 2015) menciona que, si bien es cierto, la satisfacción y el ausentismo tiene una correlación negativa, se debe tomar en cuenta que existen otros factores que la moderan tales como las políticas de la empresa o las circunstancias personales del trabajador que también impactan fuertemente en la asistencia, matizando el efecto de la satisfacción por sí sola.
d. **Rotación:** Retiro permanente voluntario o involuntario de una organización. Tal y como sucede con el ausentismo, este no se puede erradicar en su totalidad, pero se

busca minimizarla, sobre todo para conservar empleados de alto rendimiento. Así mismo, factores como las condiciones laborales que brinda el mercado, las expectativas con respecto a las oportunidades en otros empleos y la duración de este en las organizaciones afectan la decisión de un empleado de retirarse de su empleo en búsqueda de mejores opciones. Álvarez (2001, citado en Casana, 2015) introduce una variable clave: El desempeño, aquel que actúa como moderador entre la satisfacción e intención de rotación; ello significa que, para un empleado con alto desempeño, el nivel de satisfacción podría no ser el único predictor de su permanencia. Frecuentemente, la organización tomará medidas proactivas para retener a estos trabajadores como brindar mejores recompensas y oportunidades de promoción, disminuyendo la probabilidad de renuncia incluso si su satisfacción no es óptima.

2.2.2. Rotación laboral

La rotación laboral se ha reconstruido a través del tiempo tomando en cuenta las diferentes investigaciones que contribuyeron en la modificación de sus variables, permitiendo abordar mejor el tema. Por ello, es necesario conocer las diversas definiciones que tratan de esclarecer esta.

Price (1977) la define como el número de empleados que se retiran en un periodo específico. En otro contexto más actual, desde una perspectiva individual y conductual, autores como Yang et al. (2012) la describen como el acto de una persona que abandona su puesto laboral después de un cierto período de tiempo. Estas dos definiciones se enfocan en el hecho de la finalización de la relación del trabajador con la organización.

Por otro lado, Robbins (2005) la conceptualiza como el índice porcentual de empleados que se desvinculan en relación con los que permanecen en un periodo

determinado. De manera complementaria, Chiavenato (2011) amplia esta visión al describirla como un intercambio de personal entre una organización y su medio ambiente (p. 116). Aunque ambas perspectivas convergen en la necesidad de una medición estadística del fenómeno, la definición de Chiavenato sugiere una interacción dinámica que va más allá del simple cálculo de entradas y salidas de personal, abriendo la puerta a analizar las causas y consecuencias de dicho intercambio, como los costos asociados y el impacto en el clima laboral.

De igual manera, Mathis y Jackson (2010) proponen una clasificación de la rotación que resulta necesaria para su diagnóstico y gestión. En primer lugar, distinguen entre rotación funcional, el cual ocurre cuando se van colaboradores con bajo rendimiento y, disfuncional, que es el más perjudicial ya que implica la pérdida de empleados valiosos. En segundo lugar, la clasifican como controlable e incontrolable, donde depende si la organización tiene la capacidad de influir en las causas que motivan la salida del trabajador. Finalmente, la voluntaria o involuntaria, que se produce por decisión propia del empleado y no un despido basado en su desempeño. Dentro de este último, surge la conceptualización de la intención de rotación, la cual es explicada ampliamente en el siguiente punto.

En síntesis, la rotación laboral se puede definir como la ruptura de la relación que tiene el trabajador con la organización; la cual se mide mediante fórmulas en base al ingreso y salida del personal de una organización. Además, resulta ser un efecto de ciertos fenómenos, suscitados al interior o exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal.

2.2.2.1. Fundamentos teóricos de la intención de rotación laboral

La conceptualización fundacional de la intención de rotación fue definida por Mobley et al. (1978) como un proceso cognitivo individual, donde el individuo hace una valoración

de su satisfacción actual y sus expectativas frente a las alternativas que percibe en el mercado laboral y otros aspectos de su vida. La relevancia de este constructo es tal que, décadas después, sigue siendo considerado en la literatura científica como el predictor más robusto y directo de la rotación efectiva (Tett & Meyer, 1993). Por tanto, comprender los factores que la configuran resulta clave para cualquier estrategia de retención de talento.

Años más tarde, los autores Begley y Czajka (1993) sostienen que la intención de rotación es un constructo derivado de la investigación sobre la problemática del éxodo de personal. Dicho constructo se entiende como el plan consciente de renunciar voluntariamente a la organización, el cual es activado por la percepción de que existen otras opciones de trabajo viables en el mercado laboral.

Posteriormente, Sousa-Poza y Henneberger (2004) la definen como la probabilidad de que un trabajador decida cambiar su puesto de trabajo actual en un periodo determinado, subrayando su carácter predictivo y medible. Años más tarde, autores como Masroor y Fakir (2010) la define como la intención del colaborador de renunciar y buscar mejores oportunidades en un nuevo empleo.

Finalmente, tras revisar diversas perspectivas, la presente investigación, asume el enfoque procesal y cognitivo de Mobley et al. (1978) que describe a la intención de rotación no como un simple deseo, sino como el resultado de un proceso de deliberación mental en el que el colaborador evalúa su insatisfacción, pondera las alternativas laborales y formula un plan consciente para abandonar la organización. Al ser esta definición la más completa, permite analizar los factores que configuran dicha intención.

2.2.2.2. Modelos teóricos de la intención de rotación

A continuación, se presentará los principales modelos teóricos de la intención de rotación, organizados por orden cronológico e importancia. El objetivo es analizar como

estos modelos explican la formación, evolución e interacción de dicha intención con otras variables organizacionales, en especial con la satisfacción laboral.

a. Modelo de rotación laboral de March y Simon

Los autores March y Simon (1958) destacaron este modelo como una de las primeras aproximaciones integrales enfocadas en explicar la rotación y postulan que la decisión de un empleado de dejar la empresa depende de dos factores centrales: La facilidad de movimiento percibida (influida por el mercado laboral) y la deseabilidad de irse (determinada por su satisfacción). Esta última, es afectada por la remuneración, las condiciones laborales, la interacción con los compañeros de trabajo, el crecimiento profesional y personal, la seguridad de permanencia y bienestar laboral, consideradas también como motivadores, o "incentivos", que se manifiestan en el trabajador como "satisfacción". Cuando el incentivo brindado por la organización es inferior a las expectativas que tiene los trabajadores, surgirá la intención de irse; caso contrario, cuando los incentivos son superiores o iguales a las expectativas que tienen los trabajadores, estos desearan permanecer en la organización.

La primera variable, mercado laboral, se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre las oportunidades laborales disponibles externamente. Este concepto está determinado por la cantidad de opciones que el individuo percibe en el entorno laboral, y dicha percepción varía en función de características personales como la edad, el sexo, el nivel socioeconómico, entre otras.

b. Modelo intermedio del proceso de rotación laboral de Mobley, Horner y Hollingsworth

El modelo de Mobley (1977) fue un avance significativo en las investigaciones alrededor de este constructo porque, en lugar de asumir una relación directa entre insatisfacción y renuncia, se centró en detallar los pasos cognitivos intermedios que sigue un

empleado; es decir, desglosa el proceso en una secuencia lógica que incluye etapas como pensar en irse, evaluar los costos de la búsqueda de un nuevo empleo y comparar las alternativas antes de tomar la decisión final. De este modo, el modelo explica cómo la insatisfacción inicial se transforma gradualmente en la conducta concreta de dejar la organización.

Este modelo denomina la secuencia como vínculos o uniones intermediarias y se presenta cuando el colaborador presenta insatisfacción con su puesto actual, de forma que desencadena dos tipos de respuestas: el colaborador piensa retirarse de la organización o desarrollar comportamientos alternativos al ausentismo, disminución de la productividad, etc.

Un año más tarde, Mobley et al. (1978) proponen que, únicamente hay una secuencia causal más estructurada para la rotación voluntaria. Según este modelo, el proceso inicia con la insatisfacción laboral, la cual produce pensamientos sobre la renuncia e impulsa la intención de buscar nuevas alternativas laborales influida a su vez por la percepción del empleado sobre la facilidad para encontrar un puesto mejor que el actual. Finalmente, la intención de buscar alternativas es la que conduce al empleado a tener la intención de retirarse de la organización, y es esta última la que predice la conducta real de la rotación.

c. Modelo de despliegue de Lee y Mitchell

El influyente modelo de Lee y Mitchell (1994) postuló que la decisión de un empleado de abandonar la empresa no sigue una única ruta, sino una de cuatro vías posibles que explican la intención de rotación como el resultado de combinar dos factores clave: Primero, si el proceso es desencadenado por un evento súbito o “shock” y como segundo factor, el tipo de evaluación cognitiva que el empleado utiliza para tomar su decisión.

La primera ruta de decisión se activa a raíz de un “shock”; es decir, un evento impactante que fuerza al empleado a reevaluar su situación laboral; sin embargo, no lo conduce a una renuncia inmediata, sino que desencadena un proceso de razonamiento deliberado. Durante esta etapa, el individuo analiza sus posibles acciones y evalúa racionalmente las consecuencias de cada una para finalmente tomar una decisión concreta sobre su permanencia en la organización.

La segunda ruta del modelo detalla que un “shock” también actúa como detonante, pero el proceso de decisión es más personal y basado en valores. En este sentido, el colaborador evalúa si el evento suscitado interfiere con sus metas, valores y principios fundamentales (conocido como “violación de imagen”) y ello lo dirige a tomar decisiones independientemente de si existen ofertas de trabajo. Por tal, si el empleado concluye que el evento es una afrenta grave a sus valores, abandonará la organización; de lo contrario, optará por permanecer.

Como parte de la tercera ruta, se ilustra un escenario de rotación frustrada, donde al igual que en la vía anterior, el proceso es detonado por un “shock” y el empleado lo considera como una violación a sus valores, con la diferencia de que no dispone de alternativas laborales viables. A pesar de que su deseo es abandonar la empresa, se ve forzado a permanecer en ella temporalmente debido a la falta de otras oportunidades.

La cuarta y última ruta se asemeja a las teorías de rotación más tradicionales y se distingue por la ausencia de un detonante ya que la decisión de irse es el resultado de la acumulación gradual de insatisfacción. Esta evaluación paulatina puede resultar un juicio positivo si el empleado permanece satisfecho y comprometido; sin embargo, si la evaluación resulta en una insatisfacción crónica, el modelo predice dos posibles desenlaces: Primero, una renuncia impulsiva, donde el empleado alcanza un nivel de descontento intolerable y abandona la empresa sin haber buscado previamente otras alternativas; mientras que, el

segundo, resulta un proceso planificado donde el empleado inicia una búsqueda activa de un nuevo empleo antes de tomar la decisión final de renunciar, siguiendo los pasos de los modelos de rotación clásicos (Velando, 2004).

Para la medición de la intención de rotación, la presente investigación se alinea con el Modelo Intermedio del Proceso de Rotación Laboral propuesto por Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) ya que dicho modelo se centra en el proceso de toma de decisiones del empleado, desde el pensamiento de abandono hasta la intención real de rotar. Metodológicamente, esta elección se justifica plenamente con el uso de la escala reducida de Intención de Rotación de Mobley, la cual permite operativizar el constructo a través de tres ítems clave sobre la propensión a dejar la organización. Esta alineación asegura la coherencia entre el marco teórico y la herramienta de medición empleada.

2.2.2.3. Factores determinantes de la intención de rotación laboral

La intención de rotación de personal se entiende como el plan consciente y deliberado de un empleado de abandonar la organización (Prieto, 2004). Para comprender las causas de la intención, es útil analizar los factores que la originan desde dos perspectivas complementarias: interna, enfocado en las condiciones propias de la organización como la satisfacción con el liderazgo, clima laboral o el sistema de compensaciones y otra externa, que considera las variables del entorno, principalmente las oportunidades y condiciones del mercado laboral que puede facilitar o dificultar la decisión de un empleado en buscar un nuevo puesto.

a. Factores internos

Motivación de los colaboradores: La motivación es un motor clave no solo para la productividad, sino también para la retención del talento ya que un colaborador

desmotivado es más propenso a buscar nuevas oportunidades impactando directamente en la intención de rotación. Así mismo, como señalan Centeno, Huancahuire y Minaya (2017), no existe una estrategia motivacional universal; por el contrario, las organizaciones deben diseñar acciones segmentadas que respondan a las necesidades e intereses específicas de sus diferentes equipos y colaboradores para fomentar un compromiso genuino y duradero.

Políticas remunerativas: Las políticas remunerativas son un factor crítico en la intención de rotación, no solo por el monto del salario, sino por la percepción de justicia que generan. El salario tiene una naturaleza dual, el costo de producción para la empresa y el sustento del colaborador (Reyes, 1986). Sin embargo, para la retención del talento, la equidad es clave, ello incluye tanto la justicia del proceso; es decir, la forma en que se administra el plan de pagos e incluye la justicia del resultado (Pigors & Myers, 1960). Por ello, si un empleado percibe que su compensación no es equivalente a sus funciones y esfuerzo, sentirá una falta de reconocimiento que puede alimentar la insatisfacción e iniciar la búsqueda activa de un nuevo empleo.

Línea de carrera: Ofrecer una línea de carrera clara, entendida como la trayectoria de puestos que un individuo puede ocupar en la empresa (Werther & Davis, 2000), es hoy un componente esencial del pacto psicológico con los colaboradores. Mientras por un lado, para la organización representa una herramienta estratégica que alinea las necesidades de personal con los objetivos del negocio, fomenta el desarrollo de talento interno y, crucialmente, disminuye la tasa de rotación; por otro lado, desde la perspectiva del empleado, la existencia de un plan de carrera tangible genera un fuerte sentido de lealtad, ya que nutre sus expectativas de crecimiento profesional y económico, fortaleciendo su vínculo con la empresa (Ávila, Guerra & Mendoza, 2017).

b. Factores externos

Oportunidades laborales en el mercado: La percepción de oportunidades externas es un factor clave que influye en la intención de rotación y se forma por la interacción de dos fuerzas del mercado: la demanda, representada por el mercado de trabajo (las vacantes que ofrecen las empresas), mientras que, la oferta, se constituye como el mercado de recursos humanos (los candidatos disponibles). La dinámica entre ambos mercados define la facilidad de movimiento de un colaborador, impactando directamente en su decisión de permanecer o abandonar la organización (Álvarez, 1998, citado en Centeno et al., 2017).

Expectativas económicas: Las condiciones económicas del entorno moderan significativamente la intención de rotación, y su efecto puede ser distinto según el nivel jerárquico del empleado. En períodos de incertidumbre económica, es común que se produzcan dos fenómenos contrapuestos; por un lado, los colaboradores de puestos medios y operativos descrito por Williams y Livingstone (1994) como aquellos que tienden a priorizar la seguridad laboral mostrando una menor propensión a dejar su empleo incluso si están insatisfechos y; en contraposición, el talento directivo o altamente especializado que detalla Coughlan y Schmidt (1985) como un proceso donde a menudo el empleado goza de mayor movilidad; es decir, puede mantener su intención de buscar nuevas oportunidades para asegurar su poder adquisitivo y crecimiento profesional.

2.2.2.4. Importancia de la intención de rotación

El estudio de la intención de rotación servirá de base para que la organización desarrolle políticas, planes y estrategias que les permita reducir sus índices de rotación y detectar tempranamente la intención de abandono del trabajador; ya que, al ser el mejor

predictor de la rotación laboral, permitirá mantener a los trabajadores que son funcionalmente importantes para el logro de los objetivos de la organización. (Michaels & Spector,1982; Griffeth et al. 2000; Van Dick et al. 2004).

Por otra parte, detectar la intención de rotación de un colaborador permite que la organización evite realizar gastos no presupuestados. Chiavenato (2011) menciona que son tres los tipos de costos que la organización debe asumir cuando se produce la rotación laboral: el costo de reclutamiento y selección para cubrir el puesto libre, el de desvinculación personal, el de la capacitación o entrenamiento del nuevo personal.

Finalmente, el conocer los determinantes de la intención de rotación, contribuirá con la detección temprana de aquellos colaboradores que se encuentren en búsqueda de propuestas laborales que satisfagan sus intereses individuales. Actualmente, el salario, las buenas relaciones interpersonales, el trato justo no son suficiente aliciente para mantener a un empleado en la organización ya que el mercado laboral está siendo retado por nuevas condiciones y beneficios como el balance vida personal – familiar, el trabajo híbrido, el soporte de la tecnología, entre otros.

2.3. Marco Contextual

El presente estudio se llevó a cabo en una empresa contratista del sector minero, cuyas operaciones en el Perú datan del año 1953, con una oficina principal en la ciudad de Lima y unidades operativas en diversas regiones del país. Posteriormente, expandió sus actividades a nivel internacional, con una sede en Bolivia entre los años 2002 y 2020, y una operación temporal en la India durante el año 2018.

Para contextualizar la organización estudiada es relevante señalar que, en la actualidad, cuenta con dos unidades operativas y una sede principal: la unidad Andaychagua, ubicada en la región Junín, distrito de Yauli, y opera para la compañía Volcan; la segunda

unidad, El Porvenir de Cerro de Pasco, específicamente en la localidad de San Francisco de Yarusyacán, y pertenece a la compañía Nexa Resources y finalmente, su oficina principal ubicada en el distrito de La Perla (Callao), con operaciones adicionales en Lurín y Chilca.

Su misión declarada es "ejecutar servicios especializados en minería subterránea y construcción, cumpliendo altos estándares de seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y calidad, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad", lo que subraya un enfoque en la seguridad como un factor cultural clave en el sector. Complementariamente, su visión consiste en "trascender en el tiempo siendo líderes en servicios especializados de clase mundial en minería subterránea y construcción" comunicando así su ambición estratégica a largo plazo.

En cuanto a la fuerza laboral, se estructura en dos niveles jerárquicos; el primer nivel conformado por los empleados, que incluye a profesionales con formación académica superior y varios años de experiencia en el sector, lo que les permite asumir funciones de toma de decisiones estratégicas y; en el segundo nivel, los obreros, quienes cuentan con un grado de instrucción mínima de secundaria completa y al menos un año de experiencia en el rubro. Aunque los obreros ejecutan sus labores siguiendo los lineamientos establecidos por el personal del nivel superior, su rol es fundamental, ya que representan más del 50 % de la población laboral de la empresa.

La empresa de estudio contó con 979 trabajadores activos, distribuidos entre áreas de logística, seguridad y medio ambiente, administrativos, operaciones y mantenimiento con una antigüedad desde los 6 meses hasta más de 10 años de labor. Así mismo, respecto a sus posibilidades de crecer profesionalmente y obtener beneficios diferenciados en el mercado, la empresa cuenta con un plan de promoción de talento; sin embargo, ello no compite con el nivel de beneficios económicos, de desarrollo, retención y promoción que ofrecen las

compañías. A pesar de ello, las buenas relaciones interpersonales, la cercanía y confianza que existe entre lideres y subordinados contribuyen al bienestar y satisfacción del personal en el día a día.

El análisis de la literatura revela que tanto a nivel nacional como internacional existe una base de investigación consolidada que confirma la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, particularmente dentro del contexto minero. Investigaciones sobre satisfacción laboral han tomado protagonismo con los años y un gran interés de su impacto en diferentes contextos y sectores mientras que, la intención de rotación ha desplegado diversos retos en las empresas, generando la necesidad de profundizar en su investigación a fin de preveer la fuga del talento.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral e intención de rotación en una contrata minera.

2.4.2. Hipótesis especificas

$H_{1.1}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción con la supervisión y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

$H_{1.2}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

$H_{1.3}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y, la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

$H_{1.4}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

$H_{1.5}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión participación de la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de una contrata minera en Perú.

2.5. Marco conceptual

En el siguiente apartado se describen las definiciones de los términos más relevantes para la presente investigación. Dichas definiciones corresponden a lo descrito por los autores mencionados.

Satisfacción: Estado de contentamiento que se produce cuando las necesidades humanas se satisfacen. (Spencer, 1872)

Satisfacción laboral: Entendida como la actitud general y el estado emocional positivo que un empleado desarrolla hacia su trabajo. Esta actitud surge de la evaluación que hace el individuo sobre qué tanto su puesto y las condiciones que este ofrece le permiten alcanzar sus metas personales y, al mismo tiempo, contribuir a los objetivos de la organización (Locke, 1976).

Rotación involuntaria: Es la decisión de la organización de romper el vínculo laboral con el colaborador debido a factores fuera de su control, como despidos, jubilaciones o traslados. (Price, 1977)

Rotación voluntaria: Referida a la salida de un empleado cuya decisión de terminar la relación laboral es iniciada por él mismo. Es decir, el movimiento es fruto de su propia voluntad y no de una acción de la empresa cuya distinción es fundamental para diferenciarla de la rotación involuntaria, como los despidos (Arthur, 1994).

Intención: Se considera la variable cognitiva que precede directamente a la acción. Se puede definir como el plan consciente o la decisión deliberada de un individuo de llevar a cabo una conducta específica en el futuro (Berndt & Keefe, 1995).

Intención de rotación: Entendida como el último precursor cognitivo antes de la conducta de abandono que se define como el plan consciente y deliberado de un empleado de dejar voluntariamente su puesto de trabajo en un futuro cercano (Mobley, 1977).

Unidad minera: Son las zonas geográficas donde se realiza la extracción del mineral y donde los trabajadores se hospedan (campamento).

Contrata minera: Es una empresa contratista especializada que, con autonomía jurídica y patrimonial, asume bajo contrato la ejecución de actividades esenciales del ciclo minero —exploración, desarrollo, explotación o beneficio— dentro de una compañía minera, y debe estar debidamente inscrita en el Registro de Empresas Contratistas Minera**s** del MINEM. (Aguero, 2021)

Régimen atípico (jornada acumulativa): Modalidad laboral en la que el trabajador cumple jornadas extendidas diariamente (más de 8 horas por un número de días consecutivos, seguido de períodos compensatorios prolongados, siempre que el promedio de horas laboradas en el ciclo no supere las 8 horas diarias o 48 h semanales, según lo dispuesto por la Constitución (art. 25), el TUO de la Ley de Jornada y el marco regulatorio del MTPE/SUNAFIL. (Mamani, 2021)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

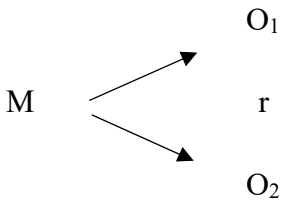
3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de naturaleza cuantitativa, por ser un proceso sistemático y ordenado que inicia con la identificación de un tema de interés colectivo y culmina con la presentación y difusión de los resultados. Asimismo, la investigación es de tipo descriptivo, ya que busca detallar cómo se manifiestan determinados fenómenos, situaciones, contextos y sucesos con el fin de medirlas, analizarlas y describirlas tal como se presentan en un espacio o situación específica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, ya que las variables se observan en su contexto natural sin ser manipuladas. El estudio es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo. Finalmente, su alcance es correlacional, pues busca describir y analizar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, sin pretender establecer un vínculo de causalidad entre ellas (Sánchez & Reyes, 2021).

La formalización del diseño es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Satisfacción laboral

O2 = Intención de rotación

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Variables de estudio

Satisfacción laboral: Puntaje obtenido en el Cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Meliá y Peiró (1989)

Intención de rotación: Puntaje obtenido en la escala de intención de rotación elaborado por Mobley et al. (1978)

Variables demográficas: Sexo y grado de instrucción.

Variables sociolaborales: Fuerza laboral y tipo de contrato.

3.3. Población y muestra

La población del estudio estuvo compuesta por 979 trabajadores, de ambos sexos, pertenecientes a las áreas administrativas y operativas de una empresa contratista del sector minero en Perú, durante el periodo 2024.

La muestra estuvo constituida por 312 trabajadores cuya selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, lo cual permitió incluir a participantes que cumplían con criterios específicos vinculados a los objetivos de la investigación.

El tamaño muestral se justifica con base en el criterio de reglas heurísticas (Rule of Thum) propuesto por Lloret – Segura et al. (2014) ya que dichos autores establecen que, para estudios cuantitativos con análisis factoriales o multivariantes, una muestra con $N > 180$ participantes proporcionan la estabilidad necesaria para la solución estadística. Por lo tanto, el número de participantes de esta investigación ($N = 312$) cumple con el umbral metodológico sugerido, asegurando la robustez de los análisis.

Los participantes provenían de tres unidades: Lima, El Porvenir y Andaychagua, distribuidos en dos tipos de fuerza laboral como los empleados, compuesto por el área administrativa y personal de oficina en general y, los obreros, que incluye trabajadores de nivel operativo y de expertice técnico.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa y pertenecientes a las unidades mineras estudiadas. Finalmente, se excluyeron a quienes no completaron la evaluación en su totalidad.

3.4. Instrumentos de medición

3.4.1. Ficha técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23"

Nombre	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23
Autor	J.L. Meliá y J.M. Peiró
Adaptación	Es de uso libre
Año	1989
Cantidad de ítems	23
Duración de la prueba	15 minutos aprox.
Forma de aplicación	Instrumento de administración individual o colectiva.
Material	Lápiz y papel

Descripción de la prueba: El cuestionario original fue elaborado con 82 ítems; sin embargo, unos años más tarde, el autor desarrolló una versión más ligera respetando la estructura factorial del Cuestionario General de Satisfacción S4/82, convirtiéndose en una versión más corta denominada S20/23 compuesto ahora por 23 ítems (Meliá & Peiró; 1989).

Dimensiones**:** El cuestionario tiene 5 dimensiones o factores que hacen referencia a la satisfacción con la supervisión (ítem 13, 14, 15, 16, 17 y 18), el ambiente físico (ítem 6, 7, 8, 9 y 10), las prestaciones (ítem 4, 12, 22 y 23), la satisfacción intrínseca (ítem 1, 2, 3, 5 y 11) y la participación (ítem 19, 20 y 21), las cuales pueden ser visualizadas en (anexo A).

Confiabilidad: Meliá y Peiró (1989) consiguen desarrollar una versión más reducida y completa de su instrumento que consiste en 23 ítems de 5 factores en comparación de la que fue desarrollada a partir del S4/82. Dicho cuestionario muestra un coeficiente de fiabilidad de .92 y sus factores oscilan entre .76 y .89 pese a que la elaboración de esta nueva escala

contiene 59 ítems menos que la elaborada inicialmente, el cuestionario S4/82. En Perú, Pereira (2015) realiza una adaptación de la prueba y obtuvo una confiabilidad de .921 a través del alfa de Cronbach sin realizar modificación estructural a la prueba original. Finalmente, en relación con la confiabilidad aplicada para la presente investigación, se podrá revisar en el capítulo de resultados.

Validez: Según Meliá y Peiró (1989) cada factor del instrumento fue conformado por un número reducido de ítems que, en conjunto, presentaron un alto nivel de validez. Así mismo, la validez de contenido se sustenta en el muestreo de ítems incluidos en los cuestionarios y en la incorporación de contenidos normativos recogidos en la escala original S4/82. Finalmente, para la presente investigación, la evaluación de validez se presenta de manera detallada en el capítulo de resultados.

3.4.2. Ficha técnica del Cuestionario de Intención de Rotación

Nombre	Cuestionario de Intención de Rotación basado en el modelo simplificado de rotación voluntaria
Autor	Mobley, Horner y Hollingsworth
Año	1978
Adaptación	Bustamante et al. (2016)
Cantidad de ítems	3
Duración de aplicación	Su aplicación toma entre 2 a 3 minutos
Forma de aplicación	Instrumento de administración individual o colectiva.
Material	Lápiz y papel
Significación	Evalúa la intención del empleado por abandonar su puesto actual

Descripción de la prueba: Para la medición de la intención de rotación se utilizó el Cuestionario de Intención de Rotación de Mobley et al. (1978). En la presente investigación se empleó la versión traducida y adaptada al contexto peruano por Bustamante et al. (2016).

Dicho instrumento es unidimensional y está compuesto por 3 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones de respuesta que van desde “Totalmente desacuerdo” (1) hasta “Totalmente de acuerdo” (5). El puntaje total oscila entre 3 y 15 puntos, donde la puntuación máxima indica una mayor intención de dejar la organización. Para la interpretación de los resultados, los autores de la adaptación proponen niveles de intención de rotación.

Dimensiones: El instrumento es unidimensional y su composición puede ser visualizadas en (anexo B).

Confiabilidad: La fiabilidad del cuestionario ha sido estimada a través del método de consistencia interna en estudios previos. Maldonado et al. (2018), en un estudio piloto local, reportaron un coeficiente Alfa de Cronbach de .89, lo que indica una alta consistencia interna. De forma similar, el estudio original de Mobley et al. (1978) ya había reportado una fiabilidad aceptable para el instrumento. En relación con la confiabilidad aplicada para este estudio, esta se podrá revisar en el capítulo de resultados.

Validez: Para la presente investigación, se realizó una validación de contenido mediante el método de juicio de expertos. La concordancia de los jueces, respecto a la relevancia de los ítems, fue cuantificada utilizando el coeficiente V de Aiken. Los valores obtenidos oscilaron entre 0.90 y 1.00, lo cual indica un nivel de concordancia excelente y la pertinencia de los ítems seleccionados.

Adicionalmente, el instrumento de intención de rotación cuenta con una sólida evidencia de validez predictiva desde su versión original. Mobley et al. (1978) demostraron que la intención de renunciar era un predictor directo y significativo de la rotación de personal efectiva ocurrida 47 semanas después de la medición inicial.

3.5. Procedimiento para recolección de datos

El desarrollo de la investigación se organizó en varias etapas. En primer lugar, se gestionó vía correo electrónico los permisos correspondientes para el uso de los instrumentos, contactando directamente al autor del cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y al autor encargado de la adaptación del cuestionario de intención de rotación basado en el modelo simplificado de rotación voluntaria, los cuales aprobaron su uso (ver anexo C y D).

Posteriormente, una vez asegurados los permisos de los autores, se coordinó una reunión presencial con la Jefatura de Recursos Humanos de la organización. En dicha reunión se presentó formalmente el proyecto y se solicitó la autorización para su ejecución. Tras obtener el consentimiento institucional, y con el objetivo de recabar datos contextuales, se condujo una entrevista semiestructurada para conocer las características generales de la empresa y del personal que la conforma.

La aplicación de las pruebas se realizó de manera presencial a lápiz y papel en cada una de las unidades con apoyo y monitoreo del equipo de Gestión Humana de la empresa y una de las investigadoras.

Finalmente, se realizó el envío de las pruebas desde las unidades que se encontraban en provincia hacia la unidad de Lima, sede administrativa por excelencia, para alistar la entrega a los investigadores. Asimismo, el jefe de RRHH entregó un certificado de 31.2% de los trabajadores de la muestra que aceptaron completar ambos cuestionarios.

3.6. Consentimiento Informado

Previo a la aplicación de los instrumentos, se presentó al jefe de Recursos Humanos el consentimiento informado, donde se detallaba los objetivos de la investigación, el carácter

voluntario y anónimo de su participación, la duración aproximada para completar los cuestionarios y el manejo estrictamente confidencial de la información.

El formato de consentimiento informado (ver anexo E) fue explicado verbalmente y entregado a cada empleado de manera individual. Así mismo, se garantizó explícitamente a todos los participantes la confidencialidad y el anonimato, asegurando que ni su identidad ni el nombre de la empresa contratista minera serian revelados en el informe final y ninguna publicación derivada del estudio.

La aplicación de los instrumentos se ejecutó únicamente con aquellos trabajadores que dieron su consentimiento y firmaron el documento. Asimismo, se destacó el principio de voluntariedad, dejando claro que los participantes tuvieron plena libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello implicara riesgo o penalización alguna por su participación.

3.7. Métodos de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se ejecutó utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics, versión 25. La licencia de uso fue de tipo temporal o también llamada de prueba, otorgada con duración de un mes por el mismo fabricante (IBM). Este periodo de licencia fue suficiente para la ejecución satisfactoria de todos los análisis estadísticos requeridos por la investigación.

En una primera etapa, se llevó a cabo el análisis descriptivo, utilizando tablas de frecuencia y porcentajes para presentar las características sociodemográficas y laborales de los participantes. Por otro lado, para describir las variables principales del estudio y sus dimensiones, se calcularon estadísticos de tendencia central (media y mediana) y de dispersión (desviación estándar).

Respecto al contraste de hipótesis, se procedió primero a evaluar el supuesto de normalidad en la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov cuyos resultados indicaron que las puntuaciones no seguían una distribución normal ($p < .05$).

Finalmente, debido al incumplimiento de este supuesto, se optó por un estadístico no paramétrico para el análisis correlacional y, por consiguiente, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ) para identificar la dirección y la fuerza de la relación entre las variables de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de las características de la muestra

A continuación, se presentan los resultados según variables: sociodemográficas, compuesta por sexo y grado de instrucción; así como, las sociolaborales, fuerza laboral y tipo de contrato que nos permitirá describir la muestra.

En la tabla 1 se describe la composición de la muestra según la variable sociodemográfica sexo, donde se observa que hay una mayor proporción de participantes del sexo masculino con un 91.35%, en comparación con el 8.65% del sexo femenino.

Tabla 1

Composición de la muestra según sexo

Sexo	f	%
Femenino	27	8.65
Masculino	285	91.35
Total	312	100.00

La tabla 2 presenta la distribución de los participantes de acuerdo con su grado de instrucción. Los datos revelan una concentración significativa en los niveles de educación superior donde de la muestra total, el 32.37% (n=101) presentan estudios superiores completos. En conjunto, esta formación técnica y universitaria abarca más del 63% de los participantes, mientras que un 36.22% (n=113) posee únicamente educación secundaria.

Tabla 2

Composición de la muestra según grado de instrucción

Grado de instrucción	f	%
Secundaria completa	113	36.22
Técnico completo	98	31.41
Superior completo	101	32.37
Total	312	100.00

La tabla 3 se expone se aprecia la distribución de los participantes en función de la variable sociolaboral fuerza laboral donde se observa que el grupo predominante corresponde a la categoría de empleados con 173 personas que representan el 55.45% del total de participantes. En adición, con un 44.55% se encuentran 139 participantes que son parte de la fuerza obrera.

Tabla 3

Composición de la muestra según fuerza laboral

Fuerza Laboral	f	%
Empleado	173	55.45
Obrero	139	44.55
Total	312	100.00

En la tabla 4 se aprecia la distribución de los participantes según la variable sociolaboral tipo de contrato donde se observa que la mayoría de los encuestados, específicamente el 81.09%, posee un contrato a plazo determinado. En contraste, tan solo el 18.91% de la muestra indica tener un contrato a plazo indeterminado.

Tabla 4

Composición de la muestra según tipo de contrato

Tipo de contrato	f	%
Determinado	253	81.09
Indeterminado	59	18.91
Total	312	100.00

4.2. Análisis psicométrico de los instrumentos de recolección de datos

4.2.1. Cuestionario de satisfacción laboral Meliá y Peiró S20/23

Se realizó el estudio de confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (α), y su escala total arrojó un valor de .960 el cual indica una excelente consistencia interna con valores similares a los obtenidos por el autor de la prueba. Asimismo, las dimensiones arrojaron los siguientes resultados de confiabilidad: supervisión, .872; ambiente físico, .871; prestación, .871; satisfacción intrínseca, .885 y en participación, .879. Estos hallazgos corroboran que el instrumento y su estructuración de variables son confiables. Los resultados del análisis por ítem-total (Análisis de ítem- corregido) se presentan con mayor detalle en el anexo F.

Con respecto a la validez de constructo, se procedió con un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). La matriz de datos demostró ser adecuada para el análisis, lo cual se confirmó con un coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de .941 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($p < .001$). Asimismo, la estructura factorial extraída explicó un 74.85% de la varianza total acumulada; para confirmar la validez de constructo, se examinaron las cargas factoriales de los ítems, evidenciándose valores

adecuados que respaldan dicha validez.

Todos los ítems obtuvieron cargas factoriales superiores al umbral de 0.40, las cuales oscilaron entre 0.627 y 0.827 en sus respectivos factores, lo que respalda la validez factorial del instrumento.

4.2.2. Cuestionario de Intención de Rotación

El análisis de confiabilidad de la escala total a través del coeficiente Alfa de Cronbach (α), arrojó un valor de .831, siendo esta unidimensional. Este hallazgo corrobora la consistencia interna del instrumento, demostrando que es confiable para su aplicación. Los resultados del análisis por ítem-total se presentan con mayor detalle en el anexo J.

Con relación a la validez de constructo, se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). La prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) resultó en un coeficiente de 0.706 y una prueba de Esfericidad de Bartlett fue significativa ($p < .001$). Ambos indicadores confirmaron la pertinencia y la adecuación de la matriz de datos para el análisis factorial.

La solución factorial extraída explicó el 75.15% de la varianza total. La validez de constructo se confirmó mediante la observación de cargas factoriales, las cuales se mantuvieron en valores superiores al umbral mínimo de 0.40 (o 0.50). lo que demuestra que los valores son adecuados y tienen validez de constructo. Dichos resultados mostraron que todas las cargas factoriales oscilaron entre 0.833 y 0.898. Ello demuestra que los ítems convergen satisfactoriamente en un solo factor, aportando evidencia solida de validez de constructo.

Así también, se efectuó el análisis de validez de contenido aplicando el criterio de jueces. Los valores obtenidos oscilan entre 0,9 y 1,0 lo que deja en evidencia la validez de contenido que presenta el instrumento (anexo G).

4.3. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la satisfacción laboral, comenzando por el puntaje total y continuando con el análisis de cada una de sus dimensiones. Para facilitar la interpretación, los puntajes fueron categorizados en tres niveles: bajo, medio y alto.

Como se detalla en la tabla 5, los resultados indican un nivel alto de satisfacción, reportado por el 71.15% de los colaboradores. El 27.57% se encuentra en un nivel medio, mientras que solo el 1.28% de la muestra en nivel bajo. Este hallazgo, con más de la mitad de los trabajadores en un nivel alto de satisfacción laboral visibiliza que los participantes valoran su trabajo y las condiciones que la empresa le brinda.

Tabla 5

Niveles de satisfacción laboral

Niveles	f	%
Bajo	4	1.28
Medio	86	27.57
Alto	222	71.15
Total	312	100.00

En lo que respecta a la dimensión de supervisión, en la tabla 6 se aprecia que un 69.87% de la muestra tiene un nivel alto mientras que un 27.24 % se encuentra en un nivel medio y solo un 2.89 % se encuentra en un nivel bajo. Ello demuestra que la

empresa vela por cuidar que los supervisores / jefes puedan tratar con justicia e igualdad a los trabajadores sin descuidar las relaciones interpersonales con ellos, la proximidad y su juicio ante las tareas delimitadas.

Tabla 6

Niveles de la dimensión satisfacción con la supervisión

Niveles	f	%
Bajo	9	2.89
Medio	85	27.24
Alto	218	69.87
Total	312	100.00

La tabla 7 refleja un alto grado de satisfacción con el ambiente físico, donde el 70.19% de los empleados reporta un nivel alto. Este resultado sugiere una percepción favorable de las condiciones del entorno laboral, como la limpieza, el espacio y la iluminación, con una presencia casi nula de insatisfacción (2.57%), lo que indica que la mayoría se encuentra satisfecho con su espacio de trabajo, como se encuentra distribuido, su higiene, salubridad, ventilación, iluminación, entre otros.

Tabla 7

Niveles de la dimensión satisfacción con el ambiente físico

Niveles	f	%
Bajo	8	2.57
Medio	85	27.24
Alto	219	70.19
Total	312	100.00

La dimensión satisfacción con las prestaciones, descrita en la tabla 8 evidencia que un 57.05% de trabajadores tiene un nivel alto de satisfacción en tanto que un 41.03% tiene un nivel medio y 1.92% se ubica en un nivel bajo; es decir, la mitad de los trabajadores se encuentran satisfechos con las prestaciones a diferencia de la otra mitad de participantes.

Tabla 8

Niveles de la dimensión satisfacción con las prestaciones

Niveles	f	%
Bajo	6	1.92
Medio	128	41.03
Alto	178	57.05
Total	312	100.00

La dimensión satisfacción intrínseca, de la cual se hace referencia en la tabla 9, evidencia que un 74.36% de la muestra tiene un nivel alto, un 22.44% se ubica a nivel medio y un 3.20% tiene un nivel bajo. Ello describe que 232 personas se encuentran satisfechas con las oportunidades que brinda el trabajo para hacer aquello en lo que destaca.

Tabla 9

Niveles de la dimensión satisfacción intrínseca con el trabajo

Niveles	f	%
Bajo	10	3.20
Medio	70	22.44
Alto	232	74.36
Total	312	100.00

En la tabla 10, referida a la dimensión satisfacción con la participación, se aprecia que un 70.19% de participantes tiene un nivel alto mientras que un 26.60% se encuentra en

un nivel medio y 3.21% se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados muestran que la mayoría de los colaboradores está satisfecha con su capacidad para influir en las decisiones de su equipo.

Tabla 10

Niveles de la dimensión satisfacción con la participación

Niveles	f	%
Bajo	10	3.21
Medio	83	26.60
Alto	219	70.19
Total	312	100.00

A continuación, se presentan los resultados de la satisfacción laboral y sus dimensiones considerando las características de la muestra antes descrita. Cabe resaltar que solo se presentarán aquellos resultados que sean relevantes para los objetivos del estudio.

En referencia a los niveles de satisfacción laboral según sexo descritas en la tabla 11, se observa que un 74.07% de mujeres presenta un nivel alto, seguido de un 25.93% que se ubica en un nivel medio y sin registrarse ningún caso en el nivel bajo; en cambio, el 70.88% de los varones presenta un nivel alto, un 27.72% un nivel medio y el 1.40% un nivel bajo.

Tabla 11

Niveles de satisfacción laboral según sexo

Sexo	Niveles	f	%
Femenino	Bajo	0	0.00
	Medio	7	25.93
	Alto	20	74.07
	Total	27	100.00
Masculino	Bajo	4	1.40
	Medio	79	27.72
	Alto	202	70.88
	Total	285	100.00

La tabla 12 detalla una relación positiva entre el grado de instrucción y la satisfacción laboral. Si bien todos los grados de instrucción muestran una alta satisfacción, el porcentaje de colaboradores en el nivel alto aumenta progresivamente: inicia en un 68.14% para quienes tienen secundaria completa, sube a un 69.39% para el nivel técnico y alcanza su punto máximo con un 76.24% en el grupo con formación superior completa. En contraposición, se visualiza un nivel bajo en los tres grados de instrucción, representado por menos del 1% de la población evaluada.

Tabla 12

Niveles de satisfacción laboral según grado de instrucción

Grado de instrucción	Niveles	f	%
Secundaria completa	Bajo	3	2.66
	Medio	33	29.20
	Alto	77	68.14
	Total	113	100.00
Técnico completo	Bajo	0	0.00
	Medio	30	30.61
	Alto	68	69.39
	Total	98	100.00
Superior completo	Bajo	1	0.99
	Medio	23	22.77
	Alto	77	76.24
	Total	101	100.00

En referencia a los niveles de satisfacción laboral según fuerza laboral descritas en la tabla 13, se observa que un 73.41% de los empleados manifiesta una alta satisfacción laboral, mientras que el 26.01% restante refleja una satisfacción moderada. De igual modo, el 68.34% de los obreros reporta una satisfacción elevada y el 29.50% muestra únicamente una satisfacción intermedia.

Tabla 13

Niveles de satisfacción laboral según fuerza laboral

Fuerza laboral	Niveles	f	%
Empleado	Bajo	1	0.58
	Medio	45	26.01
	Alto	127	73.41
	Total	173	100.00
Obrero	Bajo	3	2.16
	Medio	41	29.50
	Alto	95	68.34
	Total	139	100.00

En referencia al tipo de contrato y los grados de satisfacción laboral descritas en la tabla 14, se observa que un 70.36% de la muestra que tiene un contrato determinado y también presenta un grado alto de satisfacción laboral, mientras que el 28.06% que se ubica en un grado medio. En contraposición, el 74.58% de las personas bajo la modalidad de indeterminado se ubica a un grado alto de satisfacción y el 25.42% restante, solo un nivel medio. Cabe resaltar que, del total de la muestra, solo 59 participantes tienen un contrato indeterminado.

Tabla 14

Niveles de satisfacción laboral según tipo de contrato

Tipo de contrato	Niveles	f	%
Determinado	Bajo	4	1.58
	Medio	71	28.06
	Alto	178	70.36
	Total	253	100.00
Indeterminado	Bajo	0	0.00
	Medio	15	25.42
	Alto	44	74.58
	Total	59	100.00

4.4. Resultados descriptivos de la variable intención de rotación

En esta sección se describen los resultados de la variable unidimensional intención de rotación, cuyos puntajes se han agrupado en las categorías de nivel bajo, medio y alto para su correspondiente análisis.

En la tabla 15 se observa que el nivel de intención de rotación está distribuido en niveles medio y bajo con un 59.62% y el 28.20% respectivamente; mientras que solo el 12.18% de los participantes reflejan el deseo de buscar nuevas oportunidades laborales.

Tabla 15

Niveles de intención de rotación

Niveles	f	%
Bajo	88	28.20
Medio	186	59.62
Alto	38	12.18
Total	312	100.00

La tabla 16 revela diferencias en la intención de rotación entre hombres y mujeres. El grupo femenino muestra una mayor intención de rotación, con un 18.52% en el nivel alto y solo un 14.81% en el nivel bajo. En contraposición, los hombres presentan una menor intención de irse, con solo un 11.93% en el nivel alto y un considerable 29.12% en el nivel bajo, indicando una mayor propensión a la permanencia.

Tabla 16

Niveles de intención de rotación laboral según sexo

Sexo	Niveles	f	%
Femenino	Bajo	5	18.52
	Medio	18	66.67
	Alto	4	14.81
	Total	27	100.00
Masculino	Bajo	83	29.12
	Medio	168	58.95
	Alto	34	11.93
	Total	285	100.00

En referencia a los niveles de intención de rotación laboral según grado de instrucción descritas en la tabla 17, se evidencia que un 55.75% de los trabajadores que solo tiene secundaria completa tiene un grado medio de intención de rotación y un 29.21% quienes tienen un grado bajo de intención. Asimismo, el 65.31% de las personas que tienen técnico completo también presentan un grado medio de intención de rotación y un 27.55% que representa un nivel bajo. Por otro lado, del total de personas que tienen un nivel superior completo de instrucción, el 58.42% tiene un nivel medio de intención de rotación laboral y el 27.72% restante un nivel bajo.

Tabla 17

Niveles de intención de rotación laboral según grado de instrucción

Grado de instrucción	Niveles	f	%
Secundaria completa	Bajo	33	29.21
	Medio	63	55.75
	Alto	17	15.04
	Total	113	100.00
Técnico completo	Bajo	27	27.55
	Medio	64	65.31
	Alto	7	7.14
	Total	98	100.00
Superior completo	Bajo	28	27.72
	Medio	59	58.42
	Alto	14	13.86
	Total	101	100.00

En la tabla 18 se evidencia que el 60.12% de los trabajadores con condición de empleado presentan un nivel medio de intención de rotación, seguido del 26.59% en el nivel bajo. Así también, el 58.99 % de la muestra que pertenece a la fuerza laboral de obrero tiene un grado medio de intención de rotación y el 30.22 % un nivel bajo.

Tabla 18

Niveles de intención de rotación laboral según fuerza laboral

Fuerza laboral	Niveles	f	%
Empleado	Bajo	46	26.59
	Medio	104	60.12
	Alto	23	13.29
	Total	173	100.00
Obrero	Bajo	42	30.22
	Medio	82	58.99
	Alto	15	10.79
	Total	139	100.00

En referencia a los niveles de intención de rotación laboral según modalidad descritas en la tabla 19, se observa que un 59.68% de la muestra que tiene un contrato determinado y también presenta un rango medio de intención de rotación laboral, mientras que un 26.48 % que se ubica en un nivel bajo. En contraposición, el 59.68% de las personas bajo la modalidad de indeterminado presenta un rango medio de intención de rotación y el 35.59% restante, solo un nivel bajo. Cabe resaltar que, del total de la muestra, solo 59 personas tienen un contrato indeterminado.

Tabla 19

Niveles de intención de rotación laboral según tipo de contrato

Tipo de contrato	Niveles	f	%
Determinado	Bajo	67	26.48
	Medio	151	59.68
	Alto	35	13.83
	Total	253	100.00
Indeterminado	Bajo	21	35.59
	Medio	35	59.32
	Alto	3	5.09
	Total	59	100.00

Se aplicó un análisis de la distribución de las variables empleando el test de bondad de ajuste Kolmogorov - Smirnov. Los resultados en la tabla 20, mencionan que las variables de satisfacción laboral e intención de rotación no se aproximan a la normalidad ($p < .05$). Teniendo en cuenta ello, para realizar el contraste de hipótesis se decidió trabajar mediante estadísticos no paramétricos.

Tabla 20

Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de los cuestionarios de satisfacción laboral e intención de rotación

Variable	Dimensiones	Media	Z Kolmogorov - Smirnov	p*
Satisfacción Laboral	supervisión	30.82	0.117	.000
	ambiente físico	25.47	0.100	.000
	prestación	23.87	0.90	.000
	satisfacción intrínseca	20.79	0.149	.000
	participación	15.72	0.135	.000
Intención de rotación		7.04	0.120	.000

n=312, *$p < .05$

4.5. Resultados para análisis de correlaciones

El análisis de la hipótesis general reveló una relación inversa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación (rho = -.325; $p < .01$). Este resultado, detallado en la tabla 21, sugiere que a medida que se incrementan los niveles de satisfacción de los colaboradores, disminuye su propensión a abandonar la organización.

Tabla 21

Correlación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación

			SL	IR
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1000	-.325*
		Sig. (bilateral)		.000
			100	312

n=312, *p <.01

El análisis de la relación entre cada una las dimensiones de la satisfacción laboral: supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación y la intención de rotación, corresponde a las hipótesis específicas $H_{1.1}$ hasta la $H_{1.5}$.

En la tabla 22 se identifica el contraste de la hipótesis $H_{1.1}$ sobre la relación entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la intención de rotación, en el cual se halló una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa (rho=- .384, p < .01). Ello significa que si los colaboradores se encuentran satisfechos con el nivel de supervisión dentro del trabajo tendrán menor intención de retirarse de la organización. Con ello se valida la hipótesis $H_{1.1}$

En la misma tabla, se presenta el contraste de la $H_{1.2}$ que propone la existencia de una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la intención de rotación (rho= -.236, p < .01). De esto, se desprende que, si los trabajadores se encuentran satisfechos con el ambiente físico en el que trabajan, tendrán menor intención de rotar hacia otra organización. Con ello se acepta la hipótesis $H_{1.2}$

Respecto a la hipótesis específica $H_{1.3}$, donde se plantea la posible relación entre la dimensión prestaciones de la satisfacción laboral y la intención de rotación, se encontró una

relación moderada, inversa y estadísticamente significativa (rho= -.315, $p < .01$). Ello significa que si los colaboradores se encuentran satisfechos con las prestaciones que reciben por sus labores tendrán menor intención de irse de la organización. Con ello se valida la hipótesis $H_{1.3}$

Así también, se revisa la hipótesis $H_{1.4}$ que plantea una relación entre la dimensión satisfacción intrínseca y la intención de rotación, donde se encuentra una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa (rho= -.202, $p < .01$). Ello significa que si los colaboradores se encuentran satisfechos con las oportunidades de crecimiento que brinda la empresa tendrán menor intención de retirarse de la organización. Con ello se acepta la hipótesis $H_{1.4.}$

Finalmente, respecto a la hipótesis $H_{1.5}$, se aprecia la existencia de una relación entre la dimensión participación y la intención de rotación, se encontró una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa (rho= -.212, $p < .01$). Ello significa que si los colaboradores se encuentran satisfechos con el nivel de participación que tienen en circunstancias importantes dentro de la empresa tendrán menor intención de abandonar la organización. Con ello se valida la hipótesis $H_{1.5}$

Tabla 22

Correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la intención de rotación

Dimensiones de la satisfacción laboral	Intención de Rotación
supervisión	-.384*
ambiente físico	-.236*
prestaciones	-.315*
satisfacción intrínseca	-.202*
participación	-.212*

n=312, *$p < .01$

DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio fue establecer qué tipo de relación existe entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, variables que han sido materia de diversos estudios en empresas del sector minero, de construcción, industrial, servicios, entre otros tanto en investigaciones a nivel nacional como Valdivia y Zarate (2025), Quilca y Villena (2022), Machuca y Quispe (2021); Flores (2018); Cainicela y Pazos (2016) e investigaciones internacionales de autores como Lin et al. (2024), Ersoy (2024), Thiago et al. (2023); Rodríguez y Vargas (2020); Nitz y Von Borrell (2015); Rodríguez y Sanabria (2012). Recientes estudios en el contexto peruano consideraron la evaluación de dichas variables en el sector minero, debido a que esta representa una de las mayores tasas de empleabilidad en el país. Según cifras del Ministerio de Energía y Minas (MINEM, 2025), las contrataciones en el sector se incrementaron en un 6.2% interanual en comparación con enero de 2024. Además, las empresas contratistas mineras concentraron el 70.6 % del empleo en el sector, mientras que las empresas mineras titulares representaron solo el 29.4 %, lo que demuestra su rol en el mercado laboral.

Respecto al objetivo general, se identificó un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor de ρ = -.325 (p < .01) que detalla una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo es consistente con la teoría establecida y con diversas investigaciones realizadas en el sector minero, las cuales también demuestra que la satisfacción laboral actúa de manera significativa e inversa con la intención de rotación. Por ejemplo, estudios como los de Valdivia y Zárate (2025) (ρ = -,323), Cainicela y Pazos (2016) (ρ =-.332), Flores (2018) (r =-.813) respaldan esta tendencia. Contrario a la mayoría, el estudio de Machuca y Quispe (2021) detalló una correlación

positiva (ρ = .817), lo que podría atribuirse a la medición específica de la satisfacción en el contexto de rotación obrera de ese momento.

En términos generales, la correlación inversa implica que una organización con altos niveles de satisfacción laboral genera en sus colaboradores la percepción de que la empresa les ofrece las condiciones necesarias para su bienestar y desarrollo profesional. Esta percepción positiva fomenta directamente su compromiso y permanencia a largo plazo, reduciendo la intención de abandonar la organización. En ese sentido, la literatura especializada respalda este hallazgo, ya que autores como Gómez et al. (2021) señalan que mejorar la satisfacción laboral es fundamental para reducir la rotación, mantener un entorno de trabajo favorable y aumentar la retención del talento.

A nivel nacional, tres investigaciones del sector servicios hallaron una relación inversa y significativa (ρ =-.613), (ρ =-.614) y (ρ =-.593) entre las variables satisfacción laboral e intención de rotación. (González et al., 2019), (García y Palacios, 2023) y (Barreto, Gonzales & Verástegui, 2021) respectivamente. Por otro lado, en el sector educativo, también se puede observar que Vargas et al. (2022) halló en su investigación sobre el compromiso, la satisfacción laboral y la intención de rotación, una relación significativa entre la satisfacción de docentes universitarios y la intención de dejar la organización.

A nivel internacional, los resultados del estudio de Thiago et al. (2023) describieron que la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación (ρ = -.657) es inversa y significativa. De forma similar, en el contexto de la industria del calzado en México, Tamayo (2016) encontró que existía una relación inversa y estadísticamente significativa entre la intención de dejar la empresa y la satisfacción con distintos aspectos del trabajo, con un coeficiente de correlación de r = -.75. Se observaron, además, relaciones inversas y significativas entre la satisfacción y la intención de rotación en diversos factores, que oscilaron desde el trabajo en equipo (r = -.87, p < .05) hasta la motivación laboral (r = -.372,

$p < .05$). Estos antecedentes reafirman la tendencia global de que la mejora en las condiciones de satisfacción actúa como un factor protector clave contra la intención de rotación del personal

Las correlaciones inversas observadas entran las dimensiones de la satisfacción laboral y la intención de rotación, todas con un nivel de significancia de $p < .01$, tienen implicancias psicológicas que actúan como factores determinantes para la organización. La Teoría de las Facetas de la Satisfacción (Robbins & Judge, 2009) ayuda a explicar por qué la fuerza del anclaje varía entre los factores.

La dimensión Supervisión (ρ =-.384), al presentar la relación más fuerte, subraya que un líder percibido como justo y de apoyo es fundamental para la seguridad psicológica de todo empleado, estableciendo las bases de un contrato psicológico sólido (Werther & Davis, 2000). Un incumplimiento constante de este contrato mediante prestaciones (ρ =-.315) y la provisión de un ambiente físico adecuado (ρ =-.236) refuerza el mensaje de cuidado organizacional, ya que las condiciones laborales cómodas reducen los estresores diarios y promueven el bienestar físico y mental (Werther & Davis, 2000), lo que aumenta el compromiso afectivo.

Por otro lado, las dimensiones de satisfacción intrínseca (ρ =-.202) y participación (ρ =-.210) están directamente ligadas a la necesidad psicológica de autonomía y competencia. Según Robbins y Judge (2009), cuando el contenido del trabajo es enriquecedor y permite la toma de decisiones, el empleado satisface estas necesidades internas. Al satisfacer estos factores intrínsecos y de relación, la organización genera una barrera efectiva contra la rotación.

Aucalla y Benavente (2019) investigaron el impacto entre la satisfacción, la relación con la autoridad y la intención de rotación donde obtuvieron una correlación inversa y significativa con un coeficiente de correlación (ρ =-.378). Así mismo, Cohen, Blake y

Goodman (2015) explicaron que la intención de rotación, al ser un fenómeno subjetivo, es sensible a influencias en el entorno y puede verse reflejado a través de una disputa con su supervisor o líder directo, el elogio por un trabajo bien hecho, cambios estructurales sobre el equipo al que pertenece, entre otras; lo que le da sentido a que, a menor satisfacción con la supervisión, esta se verá reflejada en el deseo de dejar la organización.

Por otro lado, estos mismos autores, describen la relación entre las condiciones físicas y el ambiente de trabajo como una correlación inversa y significativa con un coeficiente rho=-.494. Según Machuca (2021), un trabajador del sector minero considera relevante las condiciones de lavanderías, comedor, lugares de esparcimiento, baños, habitaciones y demás, las cuales deben estar en óptimo funcionamiento si una empresa busca evitar la huida de talento. Así también, Valdivia y Zárate (2025) encontraron que la relación entre la satisfacción con las condiciones laborales o ambiente físico y la intención de rotación es negativa y significativa con un (ρ =-.291), confirmando lo encontrado en la presente investigación y lo descrito por otros autores.

Parodi (2021) halló una correlación significativa, inversa y cercana a lo moderado (r= -.300, $p < .01$) entre la satisfacción con la remuneración y prestaciones con la intención de rotación. Igualmente, Valdivia y Zárate (2025), reportaron que la relación entre la intención de rotación y beneficios económicos, símil con la dimensión prestaciones de esta investigación, presentó una correlación inversa y significativa (ρ= -.290) dejando en evidencia que, mientras mejor sea el salario y cualquier otro concepto económico brindado como beneficio, menor será la intención de retirarse del empleo. Por otro lado, en su estudio sobre el sector minero, Gunawan (2018, citado en Machuca y Quispe, 2021), respaldó esta idea al destacar la importancia de la seguridad social, entendida como la compensación económica otorgada en situaciones que ponen en riesgo la salud e integridad del colaborador. Dichos resultados evidenciaron que la seguridad social tiene un efecto positivo y

significativo en la satisfacción de los empleados, lo cual incide directamente en la capacidad de retención laboral de las empresas del sector.

Por su parte, en relación con la satisfacción intrínseca, Catacora, Olivos, Pinillos y Zegarra (2023) identificaron una relación inversa y significativa (ρ = -.351) entre la formación, el desarrollo profesional y la intención de rotación, hallazgo que coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación. Esto evidencia que, a mayor cantidad de oportunidades para destacar profesionalmente y alcanzar objetivos y metas personales dentro de la organización, menor será la intención de abandonar la empresa. Del mismo modo, años atrás, en una empresa del sector minero, Candia et al. (2017) también reportó una relación inversa y significativa (ρ = -.382), reafirmando esta tendencia. En ese mismo estudio, el autor analizó la relación entre la dimensión participación de la satisfacción laboral y la intención de rotación, encontrando también una relación inversa (rho = -.390) entre ambas variables. Posteriormente, Parodi (2021) corroboró estos hallazgos al identificar en su investigación una correlación débil pero inversa (r = -.212, $p < .05$) entre la satisfacción con la supervisión y participación en la organización, y la intención de rotación, lo que evidencia que, aunque en menor magnitud, estos factores continúan influyendo en la permanencia del personal dentro de las organizaciones.

En el análisis descriptivo realizado, se encontró que el 98.72 % de los participantes reportaron un nivel medio a alto de satisfacción laboral. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Rodríguez, Ortiz, Vera, Soto y Delgado (2016), quienes identificaron que el 93.7 % de los colaboradores en su estudio realizado en el sector minero presentaron niveles similares de satisfacción laboral. Por otro lado, en cuanto a la intención de rotación laboral, se evidenció que el 87.82 % de los participantes se ubicaron en un nivel de medio a bajo, coincidiendo con lo reportado por Flores (2018), quien indicó en su investigación que el 93% de los trabajadores mostraron niveles similares de intención de permanencia.

Además, resaltó la importancia de gestionar activamente este indicador, señalando que, para evitar la fuga de talento en un sector altamente dinámico como el minero, es necesario fortalecer factores como la conciliación entre la vida laboral y familiar, la implementación de nuevos modelos de aprendizaje corporativo, el entrenamiento continuo y el desarrollo de programas de beneficios y reconocimiento.

Asimismo, en relación con las dimensiones específicas de la satisfacción laboral, Rodríguez et al. (2016) reportaron que la dimensión de beneficios laborales y remunerativos alcanzó un 88.29 % de satisfacción en nivel medio a alto, cifra comparable con el 98.08 % obtenido en esta investigación para la dimensión satisfacción con las prestaciones. De igual forma, otras dimensiones evaluadas en este estudio, como satisfacción con la supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca y participación laboral, registraron también niveles altos de satisfacción, representados por porcentajes de 69.87 %, 70.19 %, 74.36 % y 70.19 %, respectivamente, lo cual demuestra que variables intrínsecas, como la valoración de la relación con el líder directo, el desarrollo personal y profesional que me brinde el centro de trabajo y un ambiente adecuado para el ejercicio de funciones son relevantes para evitar la fuga de talento.

Respecto a las variables sociodemográficas, el sexo como unidad de análisis relevante arrojó resultados que evidencian una alta satisfacción laboral tanto en varones como en mujeres, así como un bajo nivel de intención de rotación. No obstante, se debe señalar que el 91.35 % de los participantes correspondió al sexo masculino. Resultados similares fueron reportados por Cainicela y Pazos (2016), quienes identificaron que su muestra estuvo conformada en un 66.7 % por varones y en un 33.3 % por mujeres. En la misma línea, Machuca (2021) presentó una muestra compuesta por un 89 % de varones, un 9 % de mujeres y un 2 % de personas que se identificaron con otro género.

Esta tendencia en la composición de género dentro del sector minero se respalda con estudios como el censo de 2016, organizado por el Departamento de Estadística de Canadá y citado en la revista publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), titulada Mujeres en la minería. Este informe destaca que las profesiones con menor porcentaje de participación femenina incluyen contratistas y supervisores mecánicos, mecánicos de maquinaria pesada y carpinteros. Asimismo, estudios realizados en Perú corroboran esta situación. Por ejemplo, según el Censo de Población y Vivienda 2017, entre los años 2007 y 2017, la participación de las mujeres en el sector minero solo aumentó cuatro puntos porcentuales, en contraste con su participación en otros sectores administrativos. Esta diferencia se atribuye, en gran parte, a la influencia de los roles tradicionales de género que históricamente han limitado la inserción femenina en determinadas áreas laborales (Vaccaro, 2022).

Por otro lado, al analizar las demás variables sociodemográficas, se observó que, respecto al grado de instrucción, el 63.78 % de los participantes cuenta con estudios técnicos o universitarios. De este grupo, el 72.86 % manifestó un nivel alto de satisfacción laboral y el 27.63 % presentó un nivel bajo de intención de rotación. Resultados similares fueron reportados por Catacora et al. (2023), quienes señalaron que el 67.6% de los evaluados en su investigación poseía estudios técnicos o universitarios y, al igual que en este estudio, eran quienes registraban niveles más altos de satisfacción laboral.

En relación con las variables sociolaborales, para la fuerza laboral se encontró que los niveles altos de satisfacción laboral corresponden al 73.41 % de los empleados y al 68.34 % de los obreros. En cuanto a la intención de rotación, los niveles bajos se presentaron en el 26.59 % de los empleados y en el 30.22 % de los obreros. Estos resultados evidencian que los colaboradores pertenecientes a la fuerza laboral obrera reportan una menor satisfacción laboral y, a su vez, una mayor intención de rotación en comparación con los empleados. Un

dato por destacar es que el grupo de obreros está compuesto en un 99.9% por trabajadores de sexo masculino. De manera similar, Catacora et al. (2023) identificaron en su estudio realizado en el sector industrial que, al igual que en el sector minero, se segmenta al personal en fuerza obrera y empleados, la fuerza obrera está predominantemente integrada por varones.

Según tipo de contrato, se describe en la presente investigación que del total de evaluados, el 70.36% del personal con contrato determinado y el 74.58% con contrato indeterminado presentan un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 26.48 % del personal con contrato determinado y el 35.59% con contrato indeterminado presentaron niveles bajos de intención de rotación, lo que demuestra una leve diferencia en los resultados de la relación entre satisfacción laboral con la intención de rotación entre el personal con contrato indeterminado versus quienes tienen un contrato determinado. Candia et al. (2017), en su estudio sobre el impacto de la satisfacción y el engagement en la intención de rotación, encontró que el personal con contrato indeterminado con posibilidades de aceptar un trabajo en una empresa de la competencia con las mismas condiciones , tendría mayor intención de rotar que aquellos que se encuentran con un contrato a plazo fijo, ello porque los resultados detallaron que el grupo de trabajadores con contrato a plazo fijo mantenía mayores expectativas que el grupo de contrato indeterminado respecto a las oportunidades de promoción de la carrera. Así también, similar a esta investigación Flores (2018), encuentra en su investigación una mínima diferencia entre el personal que tiene contrato estable o a plazo indeterminado versus aquellos que tienen un contrato a plazo determinado y destaca la idea que todo colaborador al encontrarse en un situación de incertidumbre respecto al tiempo laboral, no logra desarrollar lealtad, ni sentido de pertenencia y ello se podría ver reflejado en su rendimiento; sin embargo, en una contrata minera, al trabajar por proyectos, se entiende que existe una fecha de fin del servicio lo cual no genera una diferencia

significativa en sus niveles de satisfacción y por ende, la intención de retirarse de la organización.

Los resultados de esta investigación permiten confirmar que, en el contexto del sector minero, puede presentarse con frecuencia una relación tanto directa como inversa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Específicamente, se evidenció que, aunque los colaboradores reportan niveles altos de satisfacción laboral, la intención de rotación se mantiene en niveles de medios a bajos, lo que coincide con hallazgos previos en sectores industriales y extractivos (Catacora et al., 2023; Machuca, 2021).

Esta dinámica puede explicarse por características particulares del sector, como la estabilidad laboral que ofrecen las empresas mineras, los beneficios económicos competitivos y la limitada disponibilidad de oportunidades laborales equivalentes en otras compañías del mismo rubro o zona geográfica. Dichos factores incentivan a los trabajadores a permanecer en la organización, priorizando el crecimiento profesional y personal, pese a posibles insatisfacciones en algunos aspectos de su entorno laboral.

Asimismo, elementos estructurales como los esquemas de trabajo rotativo, las extensas jornadas laborales, las condiciones geográficas y ambientales exigentes y el acceso a programas de bienestar y compensaciones adicionales inciden directamente en esta relación. Tal como señalan investigaciones previas (OIT, 2021; Vaccaro, 2022), estos factores contribuyen a que, aun existiendo aspectos por mejorar en la satisfacción laboral, la intención de rotación no se eleve significativamente, especialmente en un contexto laboral tradicionalmente dominado por mano de obra masculina y con desafíos específicos de accesibilidad y movilidad.

En ese sentido, los resultados obtenidos no solo confirman las tendencias reportadas en estudios previos, sino que aportan evidencia actualizada sobre la dinámica entre satisfacción laboral e intención de rotación en el sector minero peruano, sugiriendo que las

estrategias de retención deben considerar no solo aspectos económicos, sino también la mejora de condiciones laborales, oportunidades de desarrollo profesional y políticas inclusivas de bienestar.

CONCLUSIONES

- Se realizó el análisis psicométrico de la satisfacción laboral S20/23 de Meliá Peiró (1989) donde el resultado ($\alpha = .960$) confirman la idoneidad del instrumento.
- Se llevó a cabo un análisis psicométrico del instrumento de intención de rotación propuesto por Mobley (1987), obteniéndose un ($\alpha = .831$), lo que respalda la adecuación del instrumento.
- La satisfacción laboral presenta una relación inversa, moderada y estadísticamente significativa con la intención de rotación ($\rho = -.325$, $p < .01$).
- La intención de rotación presenta una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa con la dimensión de supervisión de la satisfacción laboral en los colaboradores de una contrata minera ($p < .01$, $\rho = -.384$).
- La intención de rotación presenta una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa con la dimensión de ambiente físico de la satisfacción laboral en los colaboradores de una contrata minera ($p < .01$, $\rho = -.236$).
- La intención de rotación presenta una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa con la dimensión de prestación de la satisfacción laboral en los colaboradores de una contrata minera ($p < .01$, $\rho = -.315$).
- La intención de rotación presenta una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa con la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral en los colaboradores de una contrata minera ($p < .01$, $\rho = -.202$).
- La intención de rotación presenta una relación moderada, inversa y estadísticamente significativa con la dimensión participación de la satisfacción laboral en los colaboradores de una contrata minera ($p < .01$, $\rho = -.212$).

- El 71.2 % de los trabajadores de la contratista minera presentan un nivel alto de satisfacción laboral, lo que refleja una percepción predominantemente positiva respecto a su entorno laboral.
- El personal de la contrata minera presentó, en su mayoría, un nivel medio de intención de rotación 59.62 %. Asimismo, un 28.20 % evidenció una baja intención de rotación.
- En la dimensión de satisfacción laboral referida a la supervisión, se observa que el 69.87 % del personal de la contratista minera se encuentra en el nivel alto, lo cual indica una percepción favorable respecto al liderazgo y gestión de sus supervisores.
- En relación con la dimensión de satisfacción laboral correspondiente al ambiente físico, se identificó que el 70.19 % del personal de la contratista minera se ubica en el nivel alto, lo que sugiere una valoración positiva de las condiciones materiales y del entorno de trabajo.
- En cuanto a la dimensión de satisfacción laboral vinculada a la prestación del servicio, se observa que el 57.05 % del personal de la contratista minera se posiciona en el nivel alto, lo que indica una apreciación favorable respecto a las tareas que desempeñan y a la percepción de su propio desempeño.
- Respecto a la dimensión de satisfacción laboral relacionada con la satisfacción intrínseca, se evidenció que el 74.36 % del personal de la contratista minera se encuentra en el nivel alto, lo que denota un elevado grado de motivación interna y realización personal en el desempeño de sus funciones.
- En relación con la dimensión de satisfacción laboral vinculada a la participación, se identificó que el 70.19 % del personal de la contratista minera se ubica en el nivel alto, lo que refleja una percepción positiva respecto a su involucramiento en los procesos y decisiones dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

- Realizar futuras investigaciones que profundicen en la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación utilizando instrumentos validados en muestras representativas a nivel nacional. Asimismo, es pertinente replicar este modelo en diversas organizaciones del sector minero, considerando el impacto crítico de esta industria en la economía nacional y su impacto en el Producto Bruto Interno (PBI) del Perú.
- Se sugiere a los directivos del sector utilizar los hallazgos del presente estudio como base diagnóstica para el diseño de políticas de retención. Esto implica la ejecución de programas de intervención orientados a elevar los índices de satisfacción laboral, alineándolos con las necesidades emergentes y las expectativas del capital humano en contextos operativos de alta exigencia.
- Incentivar la evaluación periódica de la satisfacción laboral como una herramienta clave para la gestión humana en las organizaciones, ya que permite identificar áreas de mejora y aplicar cambios planificados que favorezcan el desarrollo del personal. Un entorno laboral positivo no solo potencia el rendimiento y la productividad, sino también contribuye con el bienestar integral y la calidad de vida de los trabajadores.
- Realizar un estudio de mercado para identificar tendencias salariales que permita comparar la estructura remunerativa actual de la contratista minera con los estándares del sector en Perú. Esto permitirá identificar brechas salariales, mejorar la equidad interna y externa, y reforzar las estrategias de atracción y retención del talento.
- Gestionar espacios de escucha activa con la fuerza laboral a fin de conocer cómo se están llevando a cabo los procesos en la práctica diaria e identificar puntos de quiebre en la gestión a partir de la experiencia directa y perspectiva de los colaboradores.

- Motivar a los profesionales de recursos humanos que profundicen estudios en torno al fenómeno de la intención de rotación, dado que afecta de manera directa y inversa el funcionamiento y la estabilidad de las organizaciones, y la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

Aguero, M. (2021, 18 de agosto). *¿Todas las empresas que suscriben contratos de tercerización en el sector minero deben obligatoriamente inscribirse en el registro de empresas contratistas?* LP Derecho. https://lpderecho.pe/todas-las-empresas-que-suscriben-contratos-de-tercerizacion-en-el-sector-minero-deben-obligatoriamente-inscribirse-en-el-registro-de-empresas-contratistas/?utm_source=chatgpt.com

Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2001). Test of a mediated performance–turnover relationship highlighting the moderating role of visibility. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 1014–1021. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.1014

Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de la motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias Sociales, 4*(142), 45-61. https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf

Arce K. & Moreno, R. (2025). Satisfacción laboral y su relación con la rotación del personal de un supermercado ubicado en La Libertad, periodo 2024. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo. https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/32c47ada-a344-47c2-9c05-f76888a643a4/content

Arthur, J. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal, 37*(3), 670–687. http://www.jstor.org/stable/256705

Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal* [Tesis de doctorado, Universidad

Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://hdl.handle.net/20.500.12672/9456

Aucalla, S., & Benavente, O. (2019). *Impacto de la satisfacción laboral en la intención de rotación del personal millennials en los fast food de Lima Centro* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas http://doi.org/10.19083/tesis/653313

Ávila, S., Guerra, R., & Mendoza, K. (2017). *La rotación no deseada: Causas y consecuencias en organizaciones empresariales* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/9625

Barreto, J., Gonzales, L., & Verástegui, A. (2021). *Work engagement y satisfacción laboral, y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/20512

Begley, T., & Czajka, J. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 552-556. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8407703

Berndt, T., & Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development, 66*(5), 1312-1329. https://doi.org/10.2307/1131649

Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborale*s, *1*(11), 189-200. https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/636229

Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y., & Vera, J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la región Arequipa* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/8312

Cainicela, F., & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. http://hdl.handle.net/11354/1655

Candia, M., Castro, C. & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico] Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. http://hdl.handle.net/11354/2021

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. https://hdl.handle.net/20.500.12759/1809

Catacora, L., Olivos, M., Pinillos, M., & Zegarra, C. (2023). *La relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú* [Tesis de maestría, Universidad

ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. https://hdl.handle.net/20.500.12640/3604

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Institucional Tesis Doctorales en Xarxa (TDX). http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf

Centeno, R., Huancahuire, E., & Minaya, L. (2017). *Rotación laboral voluntaria en las agencias de viajes en la ciudad de Cusco* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/8321

Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas. https://books.google.hn/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª ed.).* McGraw-Hill.

Cohen, G., Blake, R., & Goodman, D. (2015). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, Advance online publication. https://doi.org/10.1177/0734371X15581850

Coughlan, A., & Schmidt, R. (1985). Executive compensation, management turnover, and firm performance: An empirical investigation. *Journal of Accounting and Economics, 7*(13), 43-66. https://doi.org/10.1016/0165-4101(85)90027-8

Dawis, R., & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Dawis_Lofquist%201984%20A%20Psychological%20TWA.pdf

Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change: The Deloitte global 2022 Gen Z & Millennial survey.* Deloitte Insights. https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html

Ersoy, A. (2024). The relationship between job satisfaction and turnover intention: A meta-analysis. *İş ve İnsan Dergisi / The Journal of Human and Work, 11*(2), 115–124. https://doi.org/10.18394/iid.1464432

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología, 6*(1), 103-111. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333

Flores, S. (2018). *Correlación de las prácticas en recursos humanos, satisfacción laboral y compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de los trabajadores de una empresa contratista minera de Lima, Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/16926

Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Universidad de Málaga.https://www.researchgate.net/publication/40944715_Analisis_microeconomico_de_la_satisfaccion_laboral

García, B., & Palacios, L. (2023). *Principales factores que influyen en la satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación en una organización del sector de Business Process Outsourcing (BPO) de servicios de call center en el Perú desde*

la perspectiva de los teleoperadores. Caso: T-Contakto S.A.C. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/25953

Gómez, J., Gonzales, L., & Verástegui, A. (2021). *Work engagement y satisfacción laboral, y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/20512

González, C. (2022, 11 de agosto). Tendencias del mercado laboral en Latinoamérica según EY. *EY*. https://www.ey.com/es_do/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey

Gonzales, J. (2023). *Efectos de la alta rotación de personal en la ejecución del pique en Alpayana S.A.* [Tesis de maestría, Escuela de Postgrado Newman]. Repositorio Institucional de la Escuela de Postgrado Newman. https://hdl.handle.net/20.500.12892/873

Gonzales, H., Herrera, L., Ramírez, S., & Varas, R. (2019). *La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras* [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. https://hdl.handle.net/20.500.12640/1718

González-Romá, V., Merí, S., Luna, M., & Lloret, J. (1992). La Propensión al abandono de la organización: Una propuesta de instrumento de medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 8(*22), 71–86.

Griffeth, R., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the

next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488. https://doi.org/10.1177/014920630002600305

Guzhñay, M. (2010). *Propuesta de un sistema de control de gestión basado en el cuadro de mando integral para la Fundación de Capacitación y Desarrollo del Austro (FUNCAD)* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/122/7/CAPITULO%20I.pdf

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159–170. https://doi.org/10.1037/h0076546

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley. https://books.google.com/books/about/The_Motivation_to_Work.html?hl=es&id=3xpPAAAAMAAJ

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper & Brothers.

Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design.* Methuen.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2011). Person–environment fit. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 3–50). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12171-001

Lawler, E. III. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole. https://archive.org/details/motivationinwork00lawl

Lee, T., & Mitchell, T. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, *19*(1), 51-89. https://doi.org/10.2307/258835

Lin, M.-H., Yen, Y.-H., Chuang, T.-F., Yang, P.-S., & Chuang, M.-D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 15*, 1482968. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología, 30*(3), 1151–1169. https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199941

Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129-169). Rand McNally. https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf

Machuca, J., & Quispe, E. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). http://hdl.handle.net/10757/658589

Maldonado, J., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). El engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima [Tesis de maestría, Universidad del

Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. http://hdl.handle.net/11354/2178

Mamani, E. (2021, 21 de diciembre). *¿Qué se debe evaluar para imponer una jornada atípica superior a la establecida legalmente? [Resolución 053-2021-SUNAFIL/TFL]*. LP Derecho. https://lpderecho.pe/jornada-atipica-superior-establecida-legalmente-resolucion-053-2021-sunafil-tfl/

March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.2307/1952084

Masroor, A., & Fakir, M. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*, *3*(1), 123-137. https://doi.org/10.4236/ojn.2025.156027

Mathis, R., & Jackson. J. (2010). *Human resource management* (13ª ed.). South-Western Cengage Learning. https://hostnezt.com/cssfiles/businessadmin/Human%20Resource%20Management.pdf

Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas, 5*(1), 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.

Michaels, C., & Spector, P. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology, 67*(1), 53–59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53

Ministerio de Energía y Minas (MINEM). (2025). *Boletín Estadístico Minero: Empleo en el sector minero – enero 2025*. MINEM. https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/6583021-boletin-estadistico-minero-enero-2025

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2002, 4 de julio). Decreto Supremo N.º 008-2002-TR: Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Diario Oficial El Peruano, p. 225826. *https://marcosllontop.files.wordpress.com/2016/03/ds-nc2ba-008-2002-tr-reglamento-tuo-ley-de-jornada-de-trabajo-horario-y-trabajo-en-sobretiempo.pdf*

Mobley, W. (1977). lntermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237-240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408-414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*. *86*(3), 493-522. https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493

Nitz, M., & Von Borell de Araujo, B. (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. *Revista Eletrônica de Administração, 21*(3), 576-600. http://www.scielo.br/pdf/read/v21n3/1413-2311

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La mujer en la minería: Hacia la igualdad degénero*.https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/publication/wcms_830690.pdf

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, *4*(1), 27-34.

Parodi, D. (2021). *Satisfacción laboral e intención de rotación en colaboradores de empresas del rubro tecnológico* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). http://hdl.handle.net/10757/658567

Peiró Silla, J. M. (1984). Estresores laborales y su clasificación. En R. F. S. de Salamanca (Ed.), *Psicología de la Salud y el Trabajo* (pp. 53–76). Universidad de Salamanca.

Perú, Poder Ejecutivo. (1992). *Decreto Supremo N.º 014-92-EM: Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería*. Ministerio de Energía y Minas. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/741037-014-92-em

Perú, Poder Ejecutivo. (2016). *Decreto Supremo N.º 024-2016-EM: Aprueban el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería*. Ministerio de Energía y Minas. Recuperado de: https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/741887-024-2016-em

Pigors, P., & Myers, C. (1960). *La administración de personal: Un punto de vista y un método.* C.E.C.S.A.

Price, J. (1977). *The study of turnover*. Iowa State University Press. https://books.google.com/books/about/The_Study_of_Turnover.html?id=oVjCkgAACAAJ

Prieto, J. (2004). El abandono voluntario del mercado del trabajo. *Revista de Economía Aplicada, 12*(35), 83-104. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96918123005

PwC Perú. (2024). *Global Mine 2024: Preparándonos para el impacto*. PwC. https://www.pwc.pe/es/experiencia-en-mineria/esp-pwc-global-mine-2024-capperuano.pdf

Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations, 45*(8), 859–873. https://doi.org/10.1177/001872679204500803

Quilca Flores, S. A., & Villena Arrieta, Y. (2022). *Satisfacción laboral e intención de rotación en promotores de servicios bancarios del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Huancayo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10573

Redacción Perú 21. (2023, 2 de mayo). *¿Cómo evitar la pérdida de dinero en recursos por la rotación de personal?* Cheka. Perú 21. https://peru21.pe/cheka/empresas-rotacion-personal-como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/

Reyes, A. (1986). *Administración de personal*. Limusa

Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional* (11ª ed.). Pearson Education.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). Pearson Education. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior* (13ª ed.). Pearson Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J., & Delgado, J. (2016). *Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas mineras de Arequipa y Cusco* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). http://hdl.handle.net/20.500.12404/8638

Rodríguez, C., & Sanabria, A. (2012). *La relación entre satisfacción laboral y la intención de irse de la organización: Un estudio de los arrendatarios de salones del Grupo Vidal en la ciudad de Bogotá y en el municipio de Chía* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10741/RodriguezNinoCamiloAndres2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rodríguez, C., & Vargas, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en el sector automotriz. *Revista Turismo: Estudios y Prácticas, 9*(1), 1-5. http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/11577

Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.ª ed.). Sánchez Carlessi, Héctor Hugo.

Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study, *Journal of Economic Issues*, *38*(1), 113-137. https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667

Spencer, H. (1872). *The principles of psychology* (Vol. 1, 1st ed., p. 273). Williams and Norgate.

Tak, J. (2011). Relationships between various person–environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 315-320. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.006

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal* [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional de la Universidad de Granada. http://hdl.handle.net/10481/42600

Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers Publishers. https://archive.org/details/principlesofscie00taylrich/page/6/mode/2up

Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Thiago, F., Paquito, B., Gonçalves, C., & Ravelli, W. (2023). Satisfaction, justice at work and turnover of public transport workers. *Revista Internacional de Organizaciones*, (30), 157–177. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8983788.pdf

Vaccaro, G. (2022). *Análisis del empleo con perspectiva de género y competencias en el sector minero a gran escala: Perú*. Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. https://www.iisd.org/system/files/2023-04/women-mine-of-the-future-peru-es.pdf

Valdivia, X., & Zárate, Z. (2025). *Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los operadores de una contrata minera en la región de Moquegua* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental. https://hdl.handle.net/20.500.12394/16934

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hohfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, *15*(4), 351- 360. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x

Vargas, J., Alva Palacios, L., & Tasayco, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 6*(4), 3875–3901. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877

Velando, M. (2004). Una revisión y análisis conceptual del proceso de rotación laboral. *Boletín Psicológico*, *(86)*, 493-522. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1096696

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology, 52*(2), 129–148. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x

Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill. https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-tercera-edicion-william-werther-keith-davis.pdf

Williams, C., & Livingstone, L. (1994). Another look at the relationship between performance and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *37*(2), 269-298. https://doi.org/10.2307/256830

WTW (Willis Towers Watson). (2024, octubre). *Perspectivas Globales y Desafíos Regionales en la Industria Minera: El caso de América Latina.* https://www.wtwco.com/es-pe/insights/2024/10/perspectivas-globales-y-desafios-regionales-en-la-industria-minera-el-caso-de-america-latina

Yang, J., Wan, C., & Fu, Y. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management, 31*(3), 837-848. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.10.002

ANEXO A

Matriz de consistencia de la satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Supervisión	Percepción de apoyo	Las relaciones personales con sus supervisores
			El apoyo que recibe de sus superiores
		Supervisión percibida	La supervisión que ejerce sobre usted
			La proximidad y frecuencia con que es supervisado
		Percepción de equidad	La forma en que sus superiores juzgan su tarea
			La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa
	Ambiente físico	Cumplimiento de normas de higiene y salubridad establecidas	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo
		Percepción de comodidad y seguridad en el entorno físico laboral	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo
			La iluminación de su lugar de trabajo
			La ventilación de su lugar de trabajo.
			La temperatura de su lugar de trabajo.
	Prestaciones	Percepción de equidad salarial en relación con sus funciones y responsabilidades	El salario que Ud. recibe
			Las oportunidades promoción de que tiene

		Número de beneficios laborales (gratificaciones, vacaciones, CTS, etc.) otorgados conforme a ley	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales
		Nivel de participación de los trabajadores o sus representantes en las negociaciones laborales	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.
	Satisfacción intrínseca	Frecuencia con la que experimenta orgullo y realización personal en su labor	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo
			Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas en las que Ud. destaca
			Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
		Claridad en la comunicación de los objetivos y metas	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
		Frecuencia de actividades de capacitación o actualización	Las oportunidades formación de que le ofrece la empresa
	Participación	Participación en la toma de decisiones que afectan su puesto o funciones	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo
			Su participación en las decisiones de su departamento
			Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa

ANEXO B

Matriz de consistencia de la variable intención de rotación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Intención de rotación	Sin dimensiones	Nivel de satisfacción general con su puesto actual	Siempre pienso en renunciar a mi actual trabajo
		Percepción de estabilidad y proyección en la empresa actual	Probablemente estaré buscando un nuevo trabajo el próximo año
		Intensidad del deseo de cambio de empleo en el corto plazo	Tan pronto como sea posible, dejaré la empresa

ANEXO C

Permiso para aplicar el cuestionario de satisfacción laboral

SOLICITUD DE USO CUESTIONARIO S20/23 Recibidos ×

Winnie Sanchez
Estimado Jose, La saluda Winnie Sánchez y Beatriz Trujillo, quienes en esta oportunidad nos encontramos realizando una investigación para obtener el título prof

José Luis <Jose.L.Melia@uv.es>
para mí

Buenos días Winnie Sánchez y Beatriz Trujillo:

Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/23, así como otros cuestionarios, están disponibles completos en mi sitio web de la Universidad de Valencia

www.uv.es/psicometria

www.uv.es/seguridadlaboral

y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que puede utilizarlos libremente para su investigación o para sus proyectos profesionales siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando como utilizarlos y mucha más información sobre otros instrumentos.

Normalmente el S10/12 se utiliza como un sólo factor, aunque puede utilizarse con más de uno. Si desean un medida factorial es más recomendable el S20/23.

No dispongo de un manual de corrección ni nada parecido, pero todos estos cuestionarios se corrigen muy fácilmente. Para cada sujeto (caso), sumen las respuestas que pertenecen a un factor y dividan por el numero de items que entren en la suma, de ese modo obtienen una media que está expresada en la misma escala de respuesta de las preguntas, lo que hace fácil interpretarlo. Luego hagan lo mismo para el siguiente factor... y pueden hacerlo también para el conjunto del cuestionario sumando todos los items y dividiendo siempre por el número de items (es decir el numero de respuestas) que han entrado en esa suma para cada sujeto (caso).

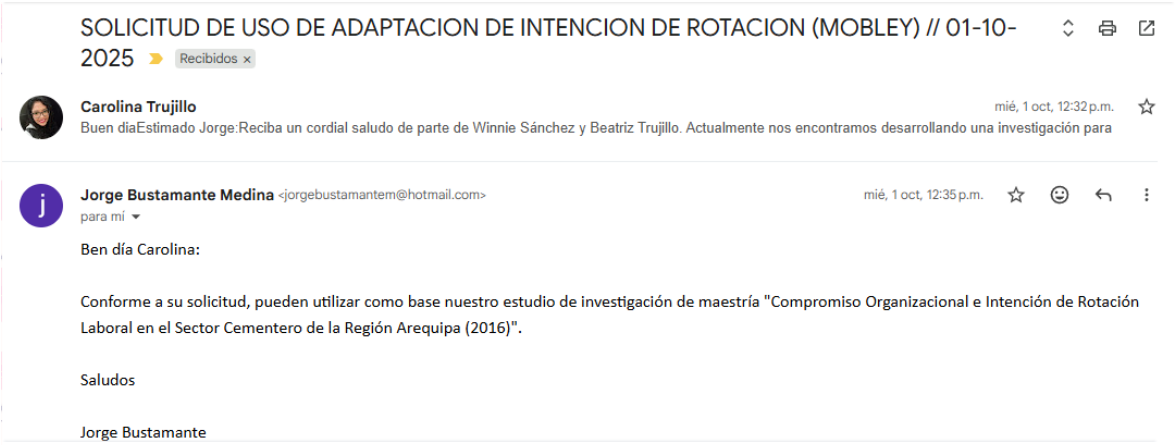
Le deseo mucho éxito en su investigación.

Saludos cordiales

José L. Meliá

ANEXO D

Permiso para aplicar el cuestionario de intención de rotación



SOLICITUD DE USO DE ADAPTACION DE INTENCION DE ROTACION (MOBLEY) // 01-10-2025 Recibidos ×

Carolina Trujillo mié, 1 oct, 12:32 p.m.
Buen diaEstimado Jorge:Reciba un cordial saludo de parte de Winnie Sánchez y Beatriz Trujillo. Actualmente nos encontramos desarrollando una investigación para

Jorge Bustamante Medina <jorgebustamantem@hotmail.com> mié, 1 oct, 12:35 p.m.
para mí

Ben día Carolina:

Conforme a su solicitud, pueden utilizar como base nuestro estudio de investigación de maestría "Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa (2016)".

Saludos

Jorge Bustamante

ANEXO E

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Beatriz Trujillo Vilcapoma y Winnie Sánchez Caballero, ambas Bachiller de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyo objetivo de estudio es conocer la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en los miembros de la organización IESA. Si usted acepta participar, se le solicitará que responda los enunciados descritos en este cuestionario.

Consideraciones que tomar:

- La participación es voluntaria, anónima y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental.
- Los alcances y datos obtenidos serán de carácter confidencial, se guardará el anonimato y solo se usarán para fines de la investigación.
- La evaluación será analizada desde un punto de vista colectivo y no individual.
- Es importante mencionar que no existen respuestas buenas o malas, correctas o incorrectas; por lo que agradeceremos completar dichos cuestionarios con la mayor sinceridad posible.

Si presenta dudas sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de este o contactarse a los siguientes correos:

tv22carolin@gmail.com

wsscaballero@gmail.com

Agradecemos de antemano la disposición

Firma de aceptación

ANEXO F

Análisis psicométrico del cuestionario de satisfacción laboral

En la dimensión supervisión, los resultados de la correlación ítem – test corregido presenta valores que oscilan entre .683 del ítem 16 y .769 del ítem 14 y 18, elementos que superan el criterio de mayores de .20 propuestos por Kline (1968), lo que significa que los ítems de esta dimensión son consistentes entre sí. Respecto al Alfa de Cronbach, alcanzó un nivel de .872, resultados que demuestran que los ítems de esta dimensión permiten obtener datos de muy buena confiabilidad, tal como se observa en la tabla 23.

Tabla 23

Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión de procesos administrativos

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 13	111.24	488.014	.717	.958
Ítem 14	111.40	487.707	.769	.957
Ítem 15	111.42	489.183	.763	.957
Ítem 16	111.60	492.427	.683	.958
Ítem17	111.67	487.831	.709	.958
Ítem 18	111.51	483.440	.769	.957
Alfa de Cronbach = .872				

Respecto a la dimensión ambiente físico, tal como se puede apreciar en la tabla 24, los resultados del estudio realizado demuestran que los valores de la correlación ítem – test corregido oscilan entre .671 del ítem 6 y .709 del ítem 7, los cuales superan el criterio de ser mayores de .20 detallado por Kline (1989) en su investigación. Ello demuestra que los ítems de esta dimensión son consistentes entre sí. Así también, el Alfa de Cronbach llegó a un nivel .871 lo que concluye que los ítems califican con un nivel de confiabilidad adecuado.

Tabla 24

Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión ambiente físico

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 6	111.36	495.216	.671	.958
Ítem 7	111.42	493.467	.709	.958
Ítem 8	111.42	494.611	.695	.958
Ítem 9	111.63	492.245	.646	.958
Ítem 10	111.74	491.526	.678	.958
Alfa de Cronbach = .871				

En referencia a la dimensión prestaciones, tal como se puede apreciar en la tabla 25, los resultados del estudio realizado evidencian que los valores de la correlación ítem – test corregido oscilan entre .497 del ítem 4 y .752 del ítem 23, los cuales superan el criterio de ser mayores de .20 detallado por Kline (1989) en su investigación. Ello da a entender que los ítems de esta dimensión son consistentes entre sí. Así también, el Alfa de Cronbach llegó a un nivel .871, lo que concluye que los ítems califican con un nivel de confiabilidad adecuado.

Tabla 25

Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión prestaciones

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 4	112.46	497.008	.497	.961
Ítem 12	111.91	488.140	.670	.958
Ítem 22	111.49	489.530	.713	.958
Ítem 23	111.60	489.238	.752	.957
Alfa de Cronbach = .871				

En alusión a la dimensión satisfacción intrínseca, los hallazgos indicados en la tabla 26, indican que la correlación ítem – test corregido presenta valores que oscilan entre .595

del ítem 2 y .748 del ítem 5, elementos que superan el criterio de mayores de .20 propuestos por Kline (1968), lo que significa que los ítems de esta dimensión son consistentes entre sí. Respecto al Alfa de Cronbach, alcanzó un nivel de .885, resultados que demuestran que los ítems de esta dimensión permiten obtener datos de muy buena confiabilidad.

Tabla 26

Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión satisfacción intrínseca

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	111.36	491.342	.662	.958
Ítem 2	111.37	497.564	.595	.959
Ítem 3	111.39	489.480	.680	.958
Ítem 5	111.53	491.703	.748	.957
Ítem 11	111.78	488.930	.669	.958
Alfa de Cronbach = .885				

Finalmente, con referencia a la dimensión participación, tal como se puede apreciar en la tabla 27, los resultados del estudio realizado evidencian que los valores de la correlación ítem – test corregido oscilan entre .778 del ítem 21 y .800 del ítem 19, los cuales superan el criterio de ser mayores de .20 detallado por Kline (1989) en su investigación. Ello da a entender que los ítems de esta dimensión son consistentes entre sí. Mientras tanto, el Alfa de Cronbach alcanzó un nivel .879, lo que concluye que los ítems califican con un nivel de confiabilidad adecuado.

Tabla 27

Análisis de ítems y confiabilidad de la dimensión participación

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 19	111.31	490.362	.800	.957
Ítem 20	111.39	488.856	.789	.957
Ítem 21	111.40	489.708	.778	.957
Alfa de Cronbach = .879				

En líneas generales, se concluye que los resultados de análisis por ítem del cuestionario de satisfacción laboral evidencian solidez en cuanto a la confiabilidad, confirmando que es un instrumento psicométricamente adecuado para futuras aplicaciones en ámbitos profesionales y académicos.

ANEXO G

Análisis psicométrico del cuestionario de intención de rotación

El cuestionario de intención de rotación es unidimensional; sin embargo, los resultados de la correlación ítem – test corregido presenta valores que oscilan entre .641 del ítem 2 y .747 del ítem 3, elementos que superan el criterio de mayores de .20 propuestos por Kline (1968), los ítems del cuestionario son consistentes entre sí. Respecto al Alfa de Cronbach, alcanzó un nivel de .831 resultados que demuestran que los ítems de esta dimensión permiten obtener datos de muy buena confiabilidad, tal como se observa en la tabla 28.

Tabla 28

Análisis de ítems y confiabilidad del cuestionario de intención de rotación

ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	4.91	3.838	.691	.765
Ítem 2	4.28	3.584	.641	.822
Ítem 3	4.89	3.746	.747	.713
Alfa de Cronbach = .831				

Se estudió la validez de contenido de los 3 ítems del cuestionario unidimensional de intención de rotación, a través del criterio de jueces, para ello se convocó a diez profesionales expertos en el tema, quienes analizaron la pertinencia de los reactivos en relación con el constructo. Para el análisis estadístico se utilizó el planteamiento de Escurra (1988), autor que considera que la validez de contenido se debe realizar por medio de la V de Aiken. Respecto a los resultados observados en la tabla 29, se encuentra que los valores oscilan entre .90 y 1.00, lo cual expresa que el instrumento presenta validez de contenido.

Tabla 29

V de Aiken de los ítems del cuestionario de intención de rotación

N ° de Ítem	N ° de acuerdos	V de Aiken
1	10	1
2	10	1
3	9	0.9