



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services– Callao, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

ECHEVERRIA GOMEZ, César Luis

ASESORES:

Dr. GRAJEDA MONTALVON, Alex Teófilo

Dr. CANDELA AYLLON, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima-Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) César Luis Echeverría Gomez

cuyo título es: "Personalidad con Tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de Seguridad de la empresa Mabe services - Callao 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) DIECISIETE (letras).

Lima Norte, 21 de Febrero del 2019.

PRÉSIDENTE

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto

SECRETARIO

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo

VOCAL

Mg. Manrique Tapia, César Raúl



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi padre quien no estará físicamente pero dejó su legado, de enseñanzas y virtudes.

A mi madre por ser mi mayor soporte y ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi hermana por su apoyo incondicional.

Al amor de mi vida mi motivo para cada paso que doy mi hija.

Agradecimiento

A mis padres por ser el cimiento de mi vida, por sus enseñanzas y valores que me impartieron, gracias por su eterno amor, confianza y esfuerzo.

A Mayra mi hermana por su comprensión, por ser ejemplo de, compromiso y responsabilidad en cada proyecto emprendido.

A mi tía Victoria por tu amor incondicional, por tu ejemplo de lucha y apoyo en cada una de mis etapas de desarrollo.

A Milka mi hija el mejor regalo de mi vida, tu llegada hizo que cada paso emprendido en el presente y en el futuro sea por nosotros, gracias por cada sonrisa, aprendizaje constante, por ser nuevamente niño a tu lado.

A cada docente que impartieron sus conocimientos y experiencia a lo largo de mi desarrollo profesional.

A la empresa Mabe services y a cada uno de los colaboradores por su apoyo.

Declaración de autenticidad

Yo, César Luis Echeverría Gómez, con DNI: 46547571, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 4 de julio del 2018



César Luis Echeverría Gómez

DNI 46547571

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Mientras que en el tercer se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Autor:

César Luis Echeverría Gómez

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de contenido	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Formulación del Problema	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	20
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de Investigación	22
2.2. Variables, Operacionalización	22
2.3. Población y muestra	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS	39
ANEXOS.	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	
Distribución de la población	24
Tabla 2	
Distribución de la muestra	24
Tabla 3	
Muestra de colaboradores por sexo	24
Tabla 4	
Relación entre personalidad con tendencia a la rotación y motivación	30
Tabla 5	
Niveles que predomina en la variable rotación	30
Tabla 6	
Niveles que predomina en la variable motivación laboral	30
Tabla 7	
Diferencias en cuanto rotación voluntaria según sexo	31
Tabla 8	
Diferencias en cuanto motivación laboral según sexo	31
Tabla 9	
Relación entre rotación con las dimensiones de motivación laboral	32
Tabla 10	
Relación entre motivación laboral con las dimensiones de rotación	32
Tabla 11	
V de Aiken de rotación	49
Tabla 12	
V de Aiken de motivación laboral	50
Tabla 13	
Correlación ítems-test rotación	51
Tabla 14	
Correlación ítems-test motivación laboral	51
Tabla 15	
Prueba de normalidad Kolmogorov	52
Tabla 17	
Índice de Consistencia Interna mediante el Alfa de Cronbach de motivación	52
Tabla 18	
Matriz de Consistencia Interna	65

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018. La muestra estuvo conformada por 255 agentes de seguridad. Los instrumentos usados fueron el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de Juan José Kaneko Aguilar y la escala de motivación laboral de Steers R y Braunstein D. La validez de los instrumentos se formó mediante criterio de jueces y la confiabilidad Alpha de Cronbach, el cual arrojó 0,791 para personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y 0,827 para motivación laboral. Los resultados obtenidos evidenciaron que no existe correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral ($Rho = -.053$, $sig. = .399$). Por otro lado se halló que existe relación negativa muy significativa entre la dimensión logro con la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana ($Rho = -.313^{**}$). Así mismo no se encontraron diferencias significativas en cuanto sexo entre las variables de estudio. Finalmente los colaboradores de la empresa presentan una tendencia promedio de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con un 75.3%, y el 74.1%, presentan un nivel medio de motivación laboral.

Palabras claves: Rotación, Motivación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between personality with a tendency to voluntary turnover and work motivation in security agents of the company Mabe services - Callao, 2018. The sample consisted of 255 security agents. The instruments used were the personality inventory with a tendency to voluntary turnover of Juan José Kaneko Aguilar and the scale of work motivation of Steers R and Braunstein D. The validity of the instrument was made by expert judgment and reliability by Cronbach Alpha, which yielded 0,791 for personality inventory with a tendency to voluntary turnover and 0,827 for motivation. The results obtained showed that there is no correlation between personality with a tendency to voluntary rotation and motivation labor ($Rho = -.053$, sig. = .399). On the other hand, it was found that there is a very significant negative relationship between the achievement dimension with the personality variable with a tendency to early voluntary rotation ($Rho = -.313^{**}$). Likewise, there were no significant differences in sex between the study variables. Finally, the employees of the company have an average personality trend with a tendency to voluntary rotation with 75.3%, and 74.1%, have an average level of work Motivation.

Keywords: Turnover, Motivation,

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente el mercado laboral está enfrentando el incremento de rotación de sus colaboradores, todo ello origina un cambio drástico a comparación de años atrás, cuando el colaborador se mantenía en la organización por varios años, sin embargo en nuestros días la permanencia en el trabajo es por corto tiempo, como lo indica Narváez (2017) refiriendo que nuestro país es uno de los países con más alto nivel de rotación en América Latina, refiriéndose que se supera el 18%, frente al promedio que fluctúa entre 5 y 10%, así mismo, explico que los factores que genera el incremento de rotación, es la falta de motivación del colaborador para continuar desempeñándose en la organización, así mismo la ausencia de beneficios laborales, una baja remuneración acorde a sus funciones y un mal entorno laboral.

Un estudio realizado en el 2013 por Ipsos, Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir? cuyo resultado refleja que la rotación alcanza el 15% y tiende ascender entre las empresas nacionales con 17,2% y a descender en las extranjeras con un 12.4%. Por otro lado, el sector más afectado es de servicio mostrando un 18.6% de fluctuación a diferencia del sector comercio con 13.9% e industria un 11.8%. Así mismo el estudio refleja que las empresas nacionales no cuentan con un sistema de retención de talento alcanzando el 50% por el contrario las extranjeras si cuenta con un plan para la conservación de sus colaboradores con un 64%

López (2016) hace mención a los resultados realizados por Equifax Workforce solutions, quien cifra que el 40% de los colaboradores abandonarían su trabajo durante el primer mes y el 10% antes del año, originando diversos efectos económicos para el desarrollo de la empresa, una rotación constante afecta los costos de la empresa, origina cambios en la productividad por el inicio de un nuevo proceso de reclutamiento y selección, capacitación y contratación así mismo en el tiempo de adaptación del nuevo integrante con la organización, otro aspecto negativo que origina la rotación es la imagen que proyecta la empresa en el mercado laboral afectando sus relaciones y contratos futuros al ser vista como una organización no comprometida con sus colaboradores.

Por otro lado, la motivación ha sido estudiada por su relevancia que tiene sobre el individuo al ser el motor que lo actividad en búsqueda del alcance de sus objetivos personales, laborales

y profesionales, así un estudio realizado por Great Place To Work (2016) indica que existe una relación entre la motivación y el rendimiento laboral, es decir mientras los colaboradores estén motivados, mayores serán sus resultados. Por otro lado refiere que un buen lugar para trabajar es aquel en donde los colaboradores confían en las personas de su entorno laboral, existe trabajo en equipo y se enorgullecen de las tareas que desarrollan. Así mismo las compensaciones financieras hoy en día no es considerado como factor determinante para que el colaborador pueda estar motivado, ya que es un incentivo de duración corta por el contrario los factores a largo plazo y duraderos son aquellos que están enfocados en el desarrollo de la persona, en las oportunidades brindadas para su desarrollo y en la relación entre compañeros para el alcance de metas en común.

Estas afirmaciones sobre la motivación inicia con las aportaciones de Atkinson (1958), Bindra (1959), Brown (1959), Hall (1961), McClelland (1955), Abraham Maslow (1954), Toman (1960), Young (1961) la cual es interpretada como aquel factor que impulsa y modifica la conducta de la persona en la ejecución de determinadas acciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades.

Debemos entender que las personas pasan la mayor parte del día en su trabajo por tal sentido se debe brindar las condiciones favorables para que las horas que trascurren en su puesto sean las mejores, ya que al tener un trabajador poco motivado incurre en múltiples consecuencias que afecta las metas de la organización y las propias del individuo. La falta de motivación es uno de los problemas que enfrenta las empresas, al no lograr mantener a sus colaboradores motivado incurre en el aumento de rotación. En tal sentido Pérez (2016) refiere que el incremento de rotación laboral se debe a diferentes factores entre ellos la motivación, en la cual sitúa al colaborador como una persona con metas, emociones y preocupaciones, y cuando estas necesidades no son cubiertas por su trabajo, pierden el interés en realizar sus actividades conllevándolo a retirarse de la organización en búsqueda de mayores oportunidades.

Por ello esta investigación, tiene el propósito de conocer la relación entre tendencia a la rotación laboral voluntaria y motivación laboral en colaboradores de una agencia de seguridad.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Sum (2015) en Guatemala, Quetzaltenango, analizó la relación “entre motivación y desempeño laboral”, cuyo estudio fue realizado en trabajadores del área administrativa, en el que participaron 34 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de desempeño laboral la cual constó de 10 ítems y la escala de motivación psicosociales la cual constó de 173 ítems. Los resultados manifestaron que si existe relación entre ambas variables.

Jacho (2014) en Ecuador, desarrolló la investigación sobre “motivación y su influencia en la rotación en la empresa Casalimpia S.A”. Teniendo como hipótesis a menores factores motivacionales originaria el aumento de fluctuación laboral, en dicha investigación participaron 230 colaboradores, en la cual se les aplicó el cuestionario de factores motivacionales, la cual constó de 20 reactivos conformada por cuatro dimensiones laboral, familiar, social y económico así mismo se utilizó los reportes de ceses laborales del periodo 2013. Se encontraron que los factores motivacionales no necesariamente causarían la rotación laboral en los colaboradores ya que el rango se situó de 0.2 a 0.39 correlación positiva baja. De la misma manera se observa una motivación de rango medio en los colaboradores (52.4%) y el (47.6%) presento un rango alto. Finalmente la causa fundamental de la fluctuación laboral en la empresa son por dificultades con los supervisores (38%) y el (28%) abandonarían su puesto.

Medellín (2013) desarrolló su estudio denominado “Incidencia de la motivación en la rotación de personal de la empresa Digítez Internacional sede Manizales – Caldas, Colombia”. Teniendo como objetivo determinar si interviene la variable motivación con la rotación laboral, en la investigación participaron 310 colaboradores. La muestra de estudio se les aplicó el cuestionario MBM diseñado por Marshall, la cual constó de 20 reactivos la cual median cuatro dimensiones necesidad de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidad de autoestima y necesidades de autorrealización, del mismo modo se utilizó los reportes de ceses laborales de los colaboradores. Encontrándose relación entre las variables, entre menor sean los niveles de motivación, mayor serán los niveles de fluctuación laboral.

Castro (2007), en México, desarrolló su estudio denominado “El impacto de la motivación en la rotación de personal, en los colaboradores de la secretaría de desarrollo urbano y obras públicas (SDUOP)”. Teniendo como objetivo reconocer los componentes que causa la fluctuación laboral, en el que participaron 83 colaboradores, escogidos de manera aleatoria, en la cual se les aplicó un cuestionario conformado por 14 reactivos. Mediante el análisis de las variables se encontró que el 53% de los colaboradores habían considerado desvincularse de la empresa, cuyos principales motivos serían por mejora personal (49%) y el (25%) por mejoras económicas, por otra parte el (67%) de los colaboradores han expresado estar poco motivado continuar con sus funciones en la organización. Afirmando la hipótesis de estudio, ante la falta de motivación incide en la fluctuación laboral.

1.2.2. Nacionales

Mendoza (2017), en Perú, analizó la relación entre “motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del callao”. Del mismo modo, participaron 153 militares, en la cual se les aplicó la escala de motivación laboral de Steers R. y Braunstein (2004), en su adaptación por Negrón, Pérez (2012) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada por Argomedo (2013). Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre ambas variables, sin embargo se halló una correlación significativa (-0.026) al p valor 0.05 entre la dimensión de necesidad de poder componente de motivación laboral con la dimensión de continuidad, así mismo se halló una puntuación de 0.043 menor al p valor 0.05, lo que demostró que existe correlación entre necesidad de logro con el factor normativo, finalmente respecto a las diferencias en cuanto motivación laboral según sexo predominó un bajo nivel en el sexo masculino y compromiso organizacional predominó un nivel promedio en el sexo masculino.

Oblitas (2017) en su investigación titulada “motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017”, la muestra estuvo conformada por 250 colaboradores, en la cual se les aplicó la escala de Motivación, de autoría de Luis Vicuña Peri y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados demostraron que existe una relación significativa entre las variables

Además se halló que el nivel de motivación que más predominó en los trabajadores de nivel promedio con un 51.2%, No se hallaron diferencias significativas entre la motivación con el sexo y edad de los colaboradores. Finalmente se hallaron diferencias significativas entre el compromiso organizacional y la edad

Catunta (2016) en su investigación titulada “Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa Avícola – Chancay”. La muestra estuvo conformada por 127 trabajadores, en la cual se les aplicó el inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPRL) de autoría de Juan José Kaneko Aguilar y la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL-SPC. Los resultados demostraron que no existe una correlación entre las variables, así mismo se determinó el nivel que predomina en la variable personalidad con tendencia a la rotación es de nivel promedio (55.2%) y un (76%) refleja tener un nivel regular de satisfacción.

Huamani (2016) en su investigación sobre “Motivación y rotación del personal externo en la empresa Cencosud – Perú, en el distrito de San Juan de Lurigancho”. La muestra estuvo conformada por 66 colaboradores del área operativa, teniendo por objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. La muestra de estudio se les fue aplicado instrumentos validados por criterio de jueces y confiabilidad por Alpha de cronbach, para la variable motivación se obtuvo un puntaje de 0.833 y de 0.844 para rotación laboral. Mediante el análisis de los datos demostraron que existe relación entre motivación y rotación laboral ya que se obtuvo una significancia de 0.002.

Tito (2013) analizo la relación entre “rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de villa el salvador”, teniendo como objetivo reconocer las causas y consecuencias del ausentismo y rotación laboral en el emporio empresarial Mype del parque industrial de Villa el salvador, en el que participaron 150 trabajadores. Los resultados demostraron que tanto el ausentismo como la rotación afectan la productividad laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría sobre Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

La teoría que se respalda el autor del inventario personalidad con tendencia a la rotación voluntaria es la teoría desarrollada por Borofsky (1993) que refiere la presencia de rasgos de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana. De la misma forma, “refiere que las personas son diferentes el uno del otro, los caminos en que las personas difieren entre sí pueden ser críticamente importante para un empleador” (p.1).

Por ello menciona que existen diferentes maneras de comportamiento de los colaboradores en el trabajo.

- Algunas personas son atentos con los clientes mientras que otros no.
- Algunas personas son emocionalmente maduras mientras que otros no lo son
- Algunas personas son productivas mientras que otros no lo son.
- Algunas personas se vuelven colaboradores de confianza, mientras que otros no.
- Algunas personas deriva su trabajo a otros, mientras que otros colaboradores se convierten en valiosos empleados a largo plazo (p.4).

Por otro lado, el autor menciona algunas causas de rotación de los colaboradores:

- Capacitación o experiencia insuficiente para llevar a cabo adecuadamente los requisitos del trabajo
- Presencia de personalidad desadaptativa
- Poca confianza.
- Falta de compromiso
- Inseguridad (p.8).

Kaneko (2013) describe la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana como "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas" (p.11).

Kaneko después de estudiar 25 investigaciones que unen la variable personalidad con rotación laboral voluntaria hallaron tres causas dominantes:

1. Bajo nivel de compromiso: relacionado 14 veces con la variable rotación laboral.
2. Poca confianza para tomar tareas desafiantes y complejas (autoconfianza) relacionado 10 veces con la variable rotación laboral.

3. Inseguridad en la toma de decisiones: Relacionado 6 veces con la variable rotación laboral. (2013, p.6).

A continuación, se detalla las tres dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria propuesta por el autor.

Compromiso

Kaneko (2013) define al compromiso como “capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones deberes o promesas asumidas” (p.11).

Así el compromiso en el ámbito laboral es definido por Luthans (2008) como el deseo de seguir siendo parte de la organización, además es la disposición del colaborador en trabajar para el alcance de los objetivos personales y laborales finalmente el vínculo de la persona hacia los valores, misión, visión y metas de la organización.

Por otro lado, Davis y Newstrom (2003) refiere que el compromiso es el grado en que se identifica la persona con su lugar de trabajo y desea continuar trabajando en ella.

Autoconfianza

Según Kaneko (2013) es la “confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante”. (p.11)

Así mismo Mc Donough (2007, citado por Thompson, 2008) refiere que la confianza es la cualidad para afrontar las diferentes dificultades, además la confianza en uno mismo es la capacidad para alcanzar los objetivos y metas fijados, esta variable influye en la intensidad de fluctuación.

Seguridad

Según Kaneko (2013) refiere como aquella “capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión” (p.11)

Adicionalmente Escaño (2017) refiere que la seguridad es aquel factor para alcanzar nuestros objetivos y metas en cada uno de nuestros aspectos (personal, académica y profesional), así mismo menciona que la persona segura se acepta como es y tienen la capacidad para correr riesgos para el alcance de sus metas.

Por otro lado, Kaneko (2013) refiere que la rotación laboral es conceptualizada como la salida intencional o espontánea del colaborador con la organización en la que estaba.

La rotación laboral es el desvinculo del colaborador, entre la organización y su puesto de trabajo, se mide o se precisa por el número de ingresos y salidas de colaboradores de la empresa, así la fluctuación del personal debe existir en una cantidad mínima con el fin de atraer nuevos recursos que den nuevas ideas para la organización. (Chiavenato, 2011, p.133).

Otras teorías que explican la rotación voluntaria

Modelo de March y Simón

March y Simón (1958, citado en Rodríguez, 2004, p.158) refiere que la rotación voluntaria es el efecto racional adquirido por el colaborador de no seguir siendo parte de la organización, la cual depende de dos factores por un lado el deseo de abandonar la empresa y en segundo lugar pensar en lo factible de hacerlo. Respecto al deseo de retirarse de la empresa está vinculado con la satisfacción que manifiesta la persona con su trabajo, aquellas oportunidades de crecimiento dentro de la organización, los beneficios recibidos, el clima y la remuneración cuanto menor sea su entusiasmo mayor será su deseo de desvincularse de la organización. De la misma forma el deseo de abandono está vinculado con la percepción de la persona sobre la facilidad de oportunidades que puede encontrar en otras empresas.

Modelo de Mobley

Mobley busca identificar aquel factor que lleva al colaborador a desvincularse voluntariamente de la empresa para lo cual diseño un modelo denominado vínculos o uniones intermedias, este modelo pone hincapié en la insatisfacción del colaborador al ver mermada sus oportunidades de crecimiento, las condiciones laborales, un horario inflexible y un clima laboral inadecuado, todo ello conllevándolo a dos tipos de respuesta la primera pensar en desvincularse de la organización en búsqueda de nuevas oportunidades de crecimiento, para ello hará una evaluación entre las alternativas y las desventajas si se concretara la separación, si la persona puede encontrar opciones favorables y que la decisión no es perjudicial lo conducirá a la idea del desvinculo, por el contrario la segunda respuesta son las consecuencias de la insatisfacción como absentismo, disminución de productividad y falta de compromiso hacia las actividades propias de su puesto (Rodríguez, 2004, p.159).

Modelo de Mobley, Griffeth, Hand y Meglino

Proponen cuatro factores determinantes que motiva la rotación voluntaria.

1. Como primer factor mencionaron a la insatisfacción del colaborador con su entorno laboral, aquellas oportunidades y beneficios que la empresa no le brinda para su crecimiento profesional y personal, aquellas necesidades que no son compensadas por su labor desempeñada.
2. El punto de vista que tiene la persona sobre su actual trabajo.
3. Las oportunidades de empleo que percibe fuera de la organización
4. Los valores y condiciones no laborales que tiene la persona hacia la empresa que genera mantenerse o desvincularse de la organización. (Rodríguez, 2004, p.161).

Modelo de Lee y Mitchell

Lee y Mitchell 1994, plantean cuatro causas de rotación voluntaria.

1. La primera es la existencia de un shock, evento impactante que genera la conducta del desvinculo, el shock produce en el colaborador una evaluación de las posibilidades y consecuencias de sus acciones, ello produce un comportamiento denominado abandonar o permanecer en la organización.
2. El colaborador desarrolla adhesión con la empresa, afecto que vincula al colaborador con la organización, posterior al shock, sin embargo, si esta causa un perjuicio hacia su crecimiento profesional y personal su adhesión disminuirá y originaria el desvinculo con su trabajo, por el contrario, si percibe que no existe tales perjuicios permanecería en ella.
3. El tercer factor implica que posterior de experimentar un shock el colaborador busca identificar si podría desarrollar adhesión con otra empresa, en este punto existe una alternativa de empleo, y a diferencia del segundo proceso, esta evaluación que realiza sea positiva o negativa el resultado sería el mismo, abandonar la organización.
4. La última causa no implica al shock como determinante de rotación, al contrario, menciona aquellas metas alcanzadas del colaborador mediante su trabajo desempeñado, si estas han sido positivas la persona se comprometerá con la organización por el contrario si estas son negativas incidirá en la búsqueda de alternativas de trabajo que le ofrezca mejores oportunidades. (Rodríguez, 2004, p.164).

Modelo de la motivación dinámica de Fitchman

Fitchman (1988, citado por Hernández, Hernández, y Mendieta, A. 2014, p.17) refiere que cada individuo está motivado para llevar a cabo alguna actividad, así mismo esta variará de intensidad dependiendo de las recompensas a obtener. Su teoría pone énfasis en conocer las necesidades de los colaboradores para menguar la fluctuación laboral, por lo cual se sustenta de la teoría de Maslow y la teoría económica para comprender las altas tasas de rotación, así las necesidades pueden clasificarse en necesidades primarias, aquellas primordiales para retener al colaborador y secundarias (necesidades sociales y psicológicas) son aquellas que obstaculiza el proceso de motivación para manejar la desvinculación del colaborador con la organización. Por otro lado la teoría económica la define como el costo de oportunidad la cual se basa en hacer parte del equipo a un colaborador capacitado y experimentado en el puesto para un óptimo desempeño, por el contrario un colaborador no adecuado aquel que no tenga la práctica y conocimiento le genera desmotivación y el abandono de sus funciones y para la empresa egresos en un nuevo proceso de reclutamiento y selección.

Causas de rotación

La fluctuación laboral es vista más por un efecto que por una causa, ya que es resultado de diversas manifestaciones internas o externas a la empresa que interviene en la conducta y acciones del colaborador hacia su trabajo.

Causas externas:

- La oferta y demanda en el ámbito laboral.
- Atractivos económicos mayores
- Mejores oportunidades de trabajo.

Causas internas:

- La remuneración.
- Los beneficios de la organización.
- La relación entre el supervisor y colaborador
- Desarrollo profesional (línea de carrera)
- El clima laboral
- El ambiente físico de trabajo.
- Los valores del personal.
- Cultura organizacional.

- Proceso de reclutamiento y selección.
- Las políticas y el proceso disciplinario de la organización.
- Grado de tolerancia de las políticas definidas por la empresa. (Chiavenato, 2011, p.136)

Consecuencia de la rotación:

Hoy en día las empresas de diversos rubros están siendo afectadas en mayor o menor cantidad por el incremento del índice de rotación, lo cual origina que la empresa no alcance sus objetivos y expansión en el mercado laboral, el desvinculo del colaborador, afecta la productividad de la organización, originando mayores egresos que ingresos, a consecuencia de esta realidad la empresa está en constante búsqueda y selección de nuevos talentos generando inversión y afectando la curva de aprendizaje de los integrantes de la organización.

La rotación implica tres tipos de costos primarios, secundarios y terciarios.

Costos primarios: son aquellos relacionado en el reemplazo del colaborador.

1. Gastos de reclutamiento y selección: relacionado con los egresos por el requerimiento del nuevo personal, gastos en mantenimiento de los trabajadores del área de reclutamiento y selección, gastos por publicación de la nueva vacante (periódicos, revistas, bolsas de trabajo), inversión en exámenes y pruebas psicolaborales, gastos en servicio médicos realizados a los nuevos postulantes.
2. Gastos de registro y documentación: son aquellos egresos por la documentación realizada al nuevo colaborador, procesamiento de información, apertura de cuenta de banco, etcétera y en el mantenimiento del área de registro y documentación de personal.
3. Gastos de provisión son los egresos por la capacitación del nuevo personal y los gastos por supervisión para verificar la adaptación del colaborador con las funciones de su puesto.
4. Gastos por separación son los pagos realizados en la liquidación (vacaciones, aguinaldo, tiempo de servicio, entre otros)

Costos secundarios: abarca los efectos que origina la fluctuación en la productividad de organización y en el personal.

1. Consecuencias en la producción, perdida de manufactura debido a la vacante faltante, incidiendo a una baja producción durante el proceso de adaptación del colaborador.

2. Consecuencias en el comportamiento del personal, son aquellas sensaciones que transmite el abandono de puesto, así mismo del nuevo personal que ingresa a la empresa.
3. Costos extralaborales, pagos de horas extras para cubrir con las demandas, aumento del costo unitario de producción, inversión en supervisión al nuevo personal.
4. Costos extraoperativo, son aquellos gastos adicionales (energía, mantenimiento) y en el aumento de errores por la inhabilidad del nuevo colaborador.

Costos terciarios: son los efectos que se miden a mediano y largo plazo.

1. Incremento de salario al nuevo personal y la modificación a los demás integrantes de la organización, debido a la competencia y con el fin de retener y/o atraer al nuevo talento a la organización. (Chiavenato, 2011, p.139)

1.3.2. Teoría sobre motivación laboral

Teoría de necesidades de McClelland

La teoría que se respalda el autor del cuestionario motivación laboral es la desarrollada por McClelland (1989) quien refiere que el comportamiento de las personas parte de tres necesidades, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en su entorno donde se desarrolla, acorde fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades. McClelland menciona a la necesidad como factor predominante, la cual hace que el individuo actúe de cierta forma con el objetivo de satisfacer sus necesidades.

McClelland centra su teoría en tres necesidades: logro, afiliación y poder.

Motivación de Logro, es el deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades, motiva a la persona a buscar éxito, hacer las cosas bien, el sentir satisfacción al superar obstáculos y alcanzar metas, sin importarle la recompensa material solo la satisfacción personal y reconocimiento. Esta motivación logra en la persona a que pueda realizar y alcanzar sus metas propuestas, en la cual se comprometen de sus acciones y consecuencias de las mismas.

De acuerdo a McClelland, este tipo de motivación conduce al progreso y la perfección de la persona con los propósitos que se plantea para lograr el éxito a nivel laboral, personal y académico. Así la motivación surge para crear objetivos significativos, dirigiéndolo hacia el logro de metas, lo cual se ve reflejado por un trabajo bien realizado y en el tiempo adecuado,

esta motivación logra en la persona el sentido de responsabilidad, ya que actúan en búsqueda de resultados satisfactorios. (Reeve, 2010)

Carver y Sheier (2014) determinaron diversas características de las personas con motivación de logro

- a) Prefieren de tareas complejas ya que estas tareas le dan mayores desafíos y pueden poner a prueba su habilidad y alcanzar el éxito.
- b) Resistencia al fracaso, buscan mejorar su desempeño y rendimiento con el objetivo de alcanzar sus metas planteadas.
- c) El trabajo en equipo lo realizan con personas competentes para poner en práctica sus habilidades
- d) Afrontan con seguridad situaciones nuevas sobre las que no tienen práctica, por la confianza que tienen en ellos mismos.
- e) Realizan sus actividades con mayor eficacia que otras personas buscando así alcanzar sus objetivos propuestos.
- f) Capacidad de transformar y crear, buscan participar en actividades y proyectos innovadores, para alcanzar sus metas planeadas, en un periodo breve y eficaz.
- g) Son emprendedores, son personas que toman riesgos y asumen responsabilidades buscando el éxito.

Motivación de Poder, es la motivación de la persona en tener impacto o influenciar en otros, buscando el reconocimiento social. Según el autor, se manifiesta en la búsqueda de posiciones de autoridad, desean el respeto y estatus. La persona con este tipo de motivación le atrae el reconocimiento, el sentirse valorado e indispensable; así mismo este deseo va en aumento progresivamente con el deseo de alcanzar este reconocimiento en cada aspecto de su vida.

Winter, 1973, (citado por Reeve 2010) manifestó que las personas con una alta necesidad de poder quieren tener “impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general” (p.164)

McClelland (1989) manifiesta que el poder tiene dos formas de llevarlo a cabo, una negativa la cual se relaciona con el dominio y control, los sujetos con una elevada necesidad de poder

buscan estatus y ser puestos en circunstancias competitivas, tienden a preocuparse más por el prestigio e influenciar en los demás que en buscar un resultado eficaz, por el contrario el poder es positivo cuando el líder no busca el dominio, sino fomenta en las personas el despertar de sus habilidades para el alcance de sus objetivos.

Características de sujetos con motivación de poder. (Carver y Sheier, 2014, p.120)

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

Motivación de Afiliación

Atkinson, Heyns y Veroff, (1954, citado por Reeve 2010) conceptualizaron el termino afiliación como “establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otra persona o personas” (p.161)

Es el querer pasar tiempo con otros y formar lazos sociales y amicales. Este impulso busca ser satisfecho al querer relacionarse con otras personas e iniciar relaciones interpersonales.

Características de las personas con motivación de afiliación. Carver y Sheier (2014, p.121).

- a) Mayor motivación cuando los estímulos son mediante la interacción con su entorno, presenta mayor facilidad de iniciar y establecer amistades.
- b) Interés en mantener lazos interpersonales con su medio, se muestran amables y agradables
- c) Se caracterizan por evadir problemas y trabajos competitivos, buscando la colaboración y acceder a los deseos de su grupo.
- d) Estudian carreras y se desempeñan en labores en donde haya de por medio interacción con personas.

Otras teorías que explican la motivación laboral

Motivación intrínseca y extrínseca

Motivación intrínseca, aquel trabajo que llevamos a cabo porque nos gusta, y nos causa satisfacción y no necesitamos estímulos externos. (Premios, recompensas) Lo realizamos porque lo disfrutamos hacerlo buscando el éxito mediante la superación de obstáculos que se vayan presentando durante su realización. (Rovira, 2014, p.2).

Motivación extrínseca todo tipo de recompensa o incentivo que dirige nuestra conducta para realizar una determinada actividad, en lo laboral sería la remuneración, ascenso, incentivos, etcétera que son otorgados por realizar una tarea. (Gonzales, 2013, párr.2).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow (1955, citado en Schultz y Schultz, 2013) identifico y diseño una jerarquía de cinco necesidades propias de la persona que influyen y dirige su comportamiento, al querer satisfacerla, estas cinco necesidades fueron nombradas “necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y amor, de estima y de autorrealización” (p.303). Así mismo Maslow definió las necesidades como instintivas, la cual es de origen hereditario, sin embargo, podían ser modificadas por el aprendizaje, los intereses sociales, y el miedo a la desaprobación.

Características de la Necesidades.

Maslow (1943) describió diversas características de las necesidades.

- a) Las necesidades entre más baja se encuentren serán de mayor fuerza ya que impulsa a la persona a su realización, por el contrario las superiores son más débiles.
- b) Las necesidades superiores aparecen en nuestras vidas en la etapa adulta, por el contrario las inferiores (fisiológicas y seguridad) aparecen desde que nacemos, y finalmente las necesidades de pertenencia y estima surgen en la etapa de adolescencia.
- c) Las necesidades superiores son consideradas menos vitales para la continuidad de la persona, por ello son prolongadas, no causando un desajuste, por el contrario una necesidad de grado inferior si no es compensada origina una crisis en la persona. Por ello Maslow las nombra necesidades de déficit porque si no es satisfecha produce en la persona un sentimiento de carencia y conflicto.
- d) Maslow, indicó que las necesidades superiores no intervienen a la estabilidad del individuo, pero motiva su progreso y crecimiento personal. Maslow las denomino necesidades de crecimiento o del ser.
- e) Las necesidades superiores compensadas favorecen a la escala de las necesidades básicas (fisiológica), ya que contribuye a la satisfacción de la felicidad.

- f) Al satisfacer las necesidades superiores, hace que la persona busque mejoras en demandas externas, buscando mayores oportunidades para su desarrollo personal. (p.303)

Abraham Maslow (citado por Chiavenato 2009, p.261) identificó las siguientes necesidades:

1. Necesidades fisiológicas: se encuentran las necesidades básicas la cual es fundamental para la subsistencia (alimentación, sed, protección y sexo). También se les llama necesidades biológicas y surge desde que nacemos.
2. Necesidades de seguridad: incluyen el deseo de protección, seguridad y ausencia de dolor, la cual lleva a la persona a evadir peligros, es satisfecha al contar con un seguro médico, con un lugar seguro donde vivir, beneficios, etcétera.
3. Necesidades sociales: se encuentran las relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y aceptación, así mismo esta necesidad es satisfecha cuando la persona se siente parte de un grupo.
4. Necesidades de estima: una vez alcanzado la necesidad social, la cual nos brinda el sentido de aceptación de nuestro entorno, se busca la estima interna mediante el respeto por nosotros, la autonomía y el logro, además se busca obtenerlo de nuestro grupo de manera de estatus y reconocimiento social, la satisfacción de esta necesidad permite a la persona tener fortaleza, confianza, y valor la cual contribuye a ser más competentes y productivos en cada uno de sus actividades.
5. Necesidades de autorrealización: es la cima de la jerarquía, en la cual la persona desarrolla sus capacidades, talentos, habilidades y aptitudes para alcanzar su potencial y autorrealizarse. Maslow refiere que, si bien podemos alcanzar cada una de las otras necesidades, pero no la última de su jerarquía nos sentiremos frustrados e intranquilos.

Maslow (1968, citado en Schultz, y Schultz. 2013, p.308). Diseñó una lista característica de la persona autorrealizada.

1. Una apreciación más eficiente de la realidad, significa que la persona autorrealizada percibe a su entorno de manera clara y objetiva evitando los prejuicios.
2. Aceptación de sí mismo, de los demás y del medio, La persona que ha alcanzado la cima de la jerarquía aceptan sus fortalezas como sus debilidades, no adoptan una imagen por aparentar lo que no son y no se siente culpables por sus errores, así mismo acepta las debilidades de los demás.

3. Espontaneidad, sencillez y naturalidad, las personas autorrealizadas pocas veces ocultan sus sentimientos o emociones.
4. Se concentran en los problemas fuera de sí mismos, una meta o inspiración es una condición para la autorrealización, las personas encuentran satisfacción en el trabajo y en el alcance de sus objetivos definidos.
5. Son autónomos e independientes.
6. Frescura de la apreciación, las personas autorrealizadas aprecian su contexto como algo único, al igual que sus experiencias.
7. Experiencia mística o cumbre, las personas en este punto se sienten confiada y decidida en cada paso que da.
8. Interés social, poseen capacidad de empatía por su entorno.
9. Relaciones interpersonales profundas, las personas autorrealizadas tienden a tener un círculo de amigos no tan grande pero duraderos.
10. Estructura democrática del carácter, las personas que alcanzan la autorrealización aceptan la diversidad de conductas y personalidad de todo su entorno, no mostrando perjuicio por raza, ideología, religión, etcétera.
11. Creatividad, las personas autorrealizadas son únicas en su trabajo y en cada aspecto de su vida, son flexibles, abiertos a nuevas experiencias, espontáneos y capaces de cometer errores y aprender de ellos.
12. Resistencia a la aculturación, las personas autorrealizada logran autonomía, y dependencia, lo cual le ayuda a oponerse ante las influencias de su entorno para actuar, decir o pensar de cierta manera.

Teoría Bifactorial

Frederick Herzberg en su investigación, la cual estuvo conformada por 200 contadores e ingenieros concluyó que la motivación dependía de dos factores, así mismo define al trabajo como la principal fuente de satisfacción al ser la actividad más importante de la persona.

1. Factores higiénicos, son los agentes extrínsecos que motiva a la persona en su entorno laboral, la cual incluye, el ambiente, instalaciones, sueldo, beneficios sociales, las relaciones entre gerencia y colaboradores, las oportunidades de crecimiento, los reglamentos, las relaciones interpersonales, etcétera.
2. Factores motivadores, son los factores intrínsecos que obtiene el colaborador por su trabajo desempeñado, conllevándole a que puede alcanzar su

satisfacción y aumente su productividad, mediante las oportunidades de progreso y crecimiento profesional, el reconocimiento de logros alcanzados, tener mayores responsabilidades y en la libertad de decidir cómo llevar a cabo el trabajo. (Chiavenato 2009, p.265)

Teoría X y Y

(Douglas McGregor citado en Robbins y Judge, 2009, p.211) Después de estudiar y observar la relación entre los gerentes y colaboradores propuso dos enfoques de conducta de los colaboradores en su centro de trabajo, uno negativo teoría X y la otra positiva teoría Y.

Teoría X, son personas que no le agrada el trabajo, no tienen ambiciones, anhelos, ni ganas de superarse, son ociosos, evaden las responsabilidades y oportunidades, así mismo buscan seguridad por lo cual buscan ser dirigidos en cada uno de sus actividades.

Teoría Y, por el contrario, las personas ubicadas aquí les gusta el trabajo, son creativos, tienen ambiciones, metas fijadas, buscan mayores retos y responsabilidades y no necesitan de ser dirigidos en la culminación de sus deberes.

Teoría ERG de Alderfer

Teoría propuesta por Clayton Alderfer (1969, citado en Chiavenato, 2009) el autor se fundamentó en la teoría de Maslow en que las necesidades de las personas se clasifican en jerarquías, para lo cual crea tres categorías para su jerarquía.

1. De existencia: incluye las necesidades básicas como comida, agua, salario y seguridad. Esta jerarquía tiene semejanza con las dimensiones fisiológicas y seguridad creada por Maslow.
2. De relación: se ubican las necesidades satisfechas por las relaciones interpersonales, la interacción y al pertenecer a un grupo.
3. De conocimiento: incluye las necesidades satisfechas de la persona en la cual expresa sus capacidades y habilidades hasta lograr su autorrealización. (p.264)

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre personalidad con tendencia a la rotación y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe service –Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio es beneficioso ya que hoy en día se está registrando un alto índice de rotación laboral en nuestro país que origina una reducción de productividad y un aumento de costo en un nuevo proceso de selección, cuyo origen sería la baja motivación del colaborador con la organización motivándolo a retirarse de la empresa en un corto periodo.

Por otro lado la investigación contribuirá en brindar conocimientos sobre dos variables que han sido investigadas en realidades internacionales pero abordadas en nuestro contexto por separado, buscando así brindar datos confiables sobre la incidencia o correlación de las mismas, asimismo permitirá examinar a los colaboradores que presenten tendencia a la rotación, buscando diseñar estrategias de sostenibilidad laboral con el objetivo de disminuir la fluctuación del personal y mejorar la motivación del trabajador con la organización.

Metodológicamente, la presente investigación se respaldará en instrumentos validados y confiables para la población, agentes de seguridad de la empresa Mabe service, buscando comprobar las hipótesis planteadas, las mismas que podrán ser utilizada en futuras investigaciones.

Finalmente, los aportes de esta indagación servirán para prever si se presentara en el proceso de selección postulantes con personalidad con tendencia a la rotación laboral e identificar el nivel motivación hacia la organización y de esta manera buscar alternativas para reducir su índice de fluctuación laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

La personalidad con tendencia a la rotación se relaciona de manera inversa y significativa con la motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

1.6.2. Específica

H1. La relación es inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de motivación expresadas en logro, poder y afiliación en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

H2. La relación es inversa y significativa entre motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria expresadas en compromiso, autoconfianza y seguridad en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación, a modo de correlación, entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao.

1.7.2. Objetivos específicos

O1- Describir el nivel que predomina en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

O2- Describir el nivel que predomina en motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

O3- Determinar las diferencias en cuanto personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

O4- Determinar las diferencias en cuanto motivación laboral según sexo en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018.

O5- Determinar la relación personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con las dimensiones de motivación laboral expresados en logro, poder y afiliación en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao.

O6- Determinar la relación de motivación laboral con las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria expresados en compromiso, autoconfianza y seguridad en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El presente estudio fue no experimental de corte transversal. No experimental ya que se observó las variables como se manifestaron en su contexto, sin manipularlas para luego analizarlas. Además, fue de diseño transversal ya que la recolección de datos se dio dentro de un período y contexto único. (Trujillo, 2016, p. 31).

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, también denominada pura, su objetivo fue formular nuevas investigaciones o transformar las existentes, buscando ampliar los conocimientos científicos. (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2014, p.91).

Nivel de la investigación

La investigación fue descriptiva correlacional, ya que describe las característica de las variables de estudio y fue correlacional porque busco hallar la relación que existe entre las variables (Gómez, 2016, p. 14-93).

Enfoque

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, ya que se buscó la precisión de las mediciones con el fin de extender los resultados a situaciones amplias, trabajando principalmente con números y datos estadísticos. (Ñaupas et al, 2014, p.93)

2.2 Variables de operacionalización

Variable 1: Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Definición conceptual: según Kaneko (2013) “es aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas” (p.11).

Definición Operacional: la variable será medida en función a los puntajes obtenidos con el inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria. Consta de 3dimensiones.

Compromiso, esta primera dimensión se puede describir mediante los indicadores satisfacción y productividad, así mismo está conformada por los ítems 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28.

Autoconfianza, la segunda dimensión se puede describir mediante los indicadores seguridad y determinación, está conformada por los ítems 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29.

Seguridad, la tercera y última dimensión se puede describir mediante los indicadores confianza y libertad, además está conformada por los ítems 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30.

La variable posee una escala de medición ordinal, esta se alcanza cuando los datos pueden colocarse en un orden jerárquico con las características que se evalúa, en otros términos, los datos están clasificados u ordenados de acuerdo con la característica que poseen. (Coronado, 2007, p. 115).

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: McClelland (1989) explica las necesidades de las personas, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia de la persona en su entorno donde se desarrolla, acorde fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades.

Definición Operacional: La investigación será medida en función a los puntajes obtenidos con la escala de motivación laboral, la cual consta de tres dimensiones.

Necesidad de logro, esta primera dimensión se puede describir mediante los indicadores éxito, satisfacción y autorrealización, así mismo está conformada por los ítems 1, 4, 7, 10, 13.

Necesidad de poder, la segunda dimensión se puede describir mediante el indicador reconocimiento, está conformada por los ítems 2, 5, 8, 11, 14

Necesidad de afiliación, la tercera y última dimensión se puede describir mediante los indicadores relaciones afectivas y amistad, además está conformada por los ítems 3, 6, 9, 12, 15.

La variable posee una escala de medición ordinal, esta se alcanza cuando los datos pueden colocarse en un orden jerárquico con las características que se evalúa, en otros términos, los datos están clasificados u ordenados de acuerdo con la característica que poseen. (Coronado, 2007, p. 115).

2.3 Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por 760 agentes de seguridad de la empresa Mabe services.

Muestra

El tamaño mínimo para que la muestra sea representativa será de 255 agentes de seguridad de la empresa Mabe services del distrito de Callao.

Muestreo

Según Otzen y Manterola (2017) el muestreo probabilístico brindó la misma posibilidad a cada objeto de estudio de ser incluido en la muestra, asimismo la selección de esta fue de tipo estratificada, mediante la cual la población fue dividida en estratos o subconjuntos acordes a las características similares que poseen.

Tabla 1

Distribución de la población

Agentes	Total	%
Agente de seguridad	475	62%
Prevencionista	285	38%
Total	760	100%

Tabla 2

Distribución de la muestra

Agentes	Población (Nh)	Muestra (nh)	%
12 horas	475	159	62%
8 horas	285	96	38%
Total	760	255	100%

Tabla 3

Muestra de colaboradores por sexo

Sexo	Población (Nh)	Muestra (nh)	%
Masculino	545	184	72%
Femenino	215	71	28%
Total	760	255	100%

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Se usó la evaluación psicométrica utilizando dos cuestionarios para medir ambas variables. Ambos instrumentos fueron dados de manera colectiva, a los todos aquellos que formaron parte de la muestra.

Instrumentos:

A) Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Ficha técnica:

Autor: Juan José Kaneko Aguilar (2013)

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Edad de aplicación: Adolescentes y adultos

Significación: Evalúa los rasgos de la personalidad que predispone a la persona a realizar abandono de trabajo, está conformado por tres dimensiones compromiso, autoconfianza y seguridad.

N° de ítems: 30

Base Teórica:

Kaneko (2013), define a la Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria como “aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas” (p, 11). Así mismo presenta tres dimensiones.

Compromiso: “Capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas” (p.11).

Seguridad: “Capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión” (p.11).

Autoconfianza: “Confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante” (p.11).

Descripción de aplicación El inventario consta de 30 ítems, que miden la personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria y cuenta con cinco opciones de respuestas.

- 1) Rara vez o nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) Algunas veces.
- 4) Muchas veces.
- 5) Muy frecuentemente o siempre.

Validez de contenido

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de jueces (5) del mismo modo se utilizó el coeficiente V de Aiken, donde 0 está en desacuerdo y 1 de acuerdo, mediante la cual se obtuvieron que todos los ítems contaron con validez de contenido en pertinencia, relevancia y claridad ya que los resultados son mayores a 0.8 (ver anexo 3)

Para determinar la validez se empleó el método ítems – test, donde se presentó homogeneidad en la totalidad de ítems del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de Juan José Kaneko Aguilar, ya que de acuerdo a los resultados mostraron una correlación mayor a 0,20 (ver anexo 5)

Confiabilidad

La confiabilidad de la presente investigación mediante Alfa de Cronbach, la cual se evidencio una confiabilidad correspondiente al cuestionario en general ($\alpha = .791$), con respecto a las dimensiones el nivel de confiabilidad es el siguiente: Compromiso ($\alpha = .715$), Autoconfianza ($\alpha = .774$), y Hostilidad ($\alpha = .724$), comprobándose que el cuestionario cuenta con consistencia interna (ver anexo 8)

B) Motivación Laboral

Ficha técnica:

Autores: Steers R y Braunstein D. (1976)

Adaptación: Negrón, Pérez (2012)

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos

Edad de aplicación: de 18 años en adelante

Significación: Evalúa el nivel de motivación laboral, conformada por tres dimensiones Poder, logro y afiliación.

N° de ítems: 15

Base Teórica:

McClelland (1987), Describe tres necesidades de las personas, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en su entorno donde se desarrolla, acorde fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades.

Motivación de Logro, es el deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades, motiva a la persona a buscar éxito, hacer las cosas bien, el sentir satisfacción al superar obstáculos.

Motivación de Poder, es la motivación de la persona en tener impacto o influenciar en otros, buscando el reconocimiento social.

Motivación de afiliación, busca establecer, cuidar y fortalecer una relación afectiva positiva con otra persona.

Descripción de aplicación El inventario consta de 15 ítems, que miden la motivación laboral y cuenta con cinco opciones de respuestas.

- 1) Absolutamente de acuerdo.
- 2) Desacuerdo.
- 3) Indiferente.
- 4) De acuerdo.
- 5) Absolutamente de acuerdo.

Validez de contenido

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de jueces (5) asimismo se empleó el coeficiente V de Aiken mediante la cual se evidenció que todos los ítems cuentan validez de contenido en pertinencia, relevancia y claridad ya que los resultados son mayores a 0.8 (ver anexo 4)

En la presente investigación para la validez se empleó el método ítems – test corregido, donde se presentó homogeneidad en todos los ítems del *Cuestionario de compromiso laboral de Steers R y Braunstein D*, ya que de acuerdo a los resultados se observó una correlación mayor a 0,20 (ver anexo 6).

Confiabilidad

Mediante Alfa de Cronbach, se evidencio una confiabilidad correspondiente al cuestionario en general ($\alpha = .827$), con respecto a las dimensiones el nivel de confiabilidad es el siguiente: necesidad de logro ($\alpha = .766$), necesidad de poder ($\alpha = .723$), y necesidad de afiliación ($\alpha = .738$) comprobándose que el cuestionario cuenta con consistencia interna (ver anexo 9).

2.5 Métodos y análisis de datos

La información obtenida mediante los cuestionarios, fueron ingresados al programa de Excel 2013, posteriormente se procedió a ser transformados al SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) la cual permitió analizar y procesar los datos recabados, mediante los instrumentos del programa, nos accedió a establecer los rangos de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, que se encuentran con más frecuencias en agentes de seguridad así mismo el estadístico empleado fue confiabilidad por alfa de Cronbach ya que ambas pruebas aplicadas fueron politónica, la cual nos permitió conocer el índice de consistencia interna de las variable, también se usó V de Aiken para conocer si los ítems de ambas variables cuentan con claridad, pertinencia y relevancia, posteriormente se realizó el ítem test, dando como resultado la validez de ambas pruebas. Del mismo modo se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer la distribución de la muestra, hallándose que no se ajusta a la normalidad, por ende se utilizó estadísticos no paramétricos. Por otro lado, para determinar la relación entre las variables personalidad con tendencia a la rotación laboral y motivación laboral se empleó la correlación de Rho Spearman. Finalmente se utilizó la prueba no paramétrica, U de Mann-Whitney para comparar las medias de dos muestras.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio cumplió con los parámetros de autenticidad, se respetó el derecho de autor de las teorías utilizadas en el estudio por ello se citó cada información empleada.

La administración de las pruebas, se ejecutó con la aprobación y venia de las autoridades de la empresa, por lo que se hizo llegar la autorización de aprobación para poder llevar a cabo la investigación. Finalmente, se les informo a los trabajadores participes sobre el propósito del estudio.

Se fundamentó en cuatro principios, el primer principio de autonomía donde se respeta la información obtenida de cada participante y la recopilación de la información se realiza con el consentimiento de cada partícipe, permitiéndoles elegir por sí mismos, el segundo principio de beneficencia que busca proteger los derechos de los colaboradores e entidades donde se ha llevado a cabo la investigación, el tercer principio de no maleficencia, se respeta la integridad de las personas, finalmente el cuarto principio de justicia, se refiere a la justicia en la distribución de los partícipes de la investigación, de tal forma que la investigación permita que los beneficios estén de manera equitativa en cada integrante de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 4

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

			Motivación laboral
Rho de Spearman	Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Coefficiente de correlación	-.053
		Sig. (bilateral)	.399
		N	255

La correlación encontrada entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - .053 con una significancia de .399

Añadiendo a lo anterior, podemos aseverar que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Tabla 5

Niveles que predominan en la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Niveles de PRL			
		F	%
Válido	Promedio	192	75.3
	Bajo	63	24.7
	Total	255	100.0

En la tabla 5, en cuanto a la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria predomina el nivel promedio =75.3%, representado por 192 colaboradores de la empresa Mabe services.

Tabla 6

Niveles que predominan en la variable motivación laboral

ML			
		F	%
Válido	Alto	66	25.9
	Medio	189	74.1
	Total	255	100.0

En la tabla 6, en cuanto a la variable motivación laboral predomina el nivel medio =74.1%, representado por 189 colaboradores de la empresa Mabe services.

Tabla 7

Diferencias en cuanto Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo

Variable	Sexo	Estadístico	Rango Promedio	Suma De Rangos	
PRL	Mujer (n=71)	U de Mann-Whitney	6312,000	126,80	23332,00
	Hombre (n=184)	Sig. asintótica (bilateral)	.677	131,10	9308,00

En la tabla 7, no se encuentran diferencias en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo, el nivel de significancia es mayor a 0.05 (Sig. =.677).

Tabla 8

Diferencias en cuanto motivación laboral según sexo

Variable	Sexo	Estadístico	Rango Promedio	Suma De Rangos	
PRL	Mujer (n=71)	U de Mann-Whitney	6209,000	129,76	23875,00
	Hombre (n=184)	Sig. asintótica (bilateral)	.540	123,45	8765,00

En la tabla 8, no se encuentran diferencias en motivación laboral según sexo, el nivel de significancia es mayor a 0.05 (Sig. =.540)

Tabla 9

Relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con las dimensiones de motivación laboral

			<i>Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria</i>	
<i>Dimensiones de motivación laboral</i>	Logro	Coeficiente de correlación	de	-.313**
		Sig. (bilateral)		.000
	Poder	Coeficiente de correlación	de	-.021
		Sig. (bilateral)		.742
	Afiliación	Coeficiente de correlación	de	.108
		Sig. (bilateral)		.086

En la tabla 9, se observa una correlación negativa, entre la dimensión logro ($Rho = -.313^{**}$), con la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, esta correlación es muy significativa ($Sig. = .000$) entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y la dimensión de logro, con las dimensiones poder y afiliación no se halló correlación. Lo que nos indica que a mayor motivación de logro menor será la fluctuación laboral.

Tabla 10

Relación entre motivación laboral con las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.

			<i>Motivación laboral</i>	
<i>Dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación</i>	Seguridad	Coeficiente de correlación	de	-.040
		Sig. (bilateral)		.520
	Autoconfianza	Coeficiente de correlación	de	.009
		Sig. (bilateral)		.892
	Compromiso	Coeficiente de correlación	de	-.055
		Sig. (bilateral)		.380

En la tabla 10, se observa la correlación hallada entre motivación y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación, concluyendo que no existe correlación significativa entre motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación, ya que no cumple con la norma de significancia ($p < .05$)

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services.

En cuanto al objetivo general se encontró que no existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral ($Rho = -.053$, $sig. = .399$). El resultado obtenido es semejante a lo encontrado por Jacho (2014) en su trabajo de investigación, la correlación mostro estadísticamente que las variables de estudio se situaron en un rango de 0.2 a 0.39 (Correlación positiva baja), lo que señala que la hipótesis fue positiva - baja, mostrando que los factores motivacionales, no necesariamente causaría la fluctuación de los colaboradores. Sin embargo estos resultados difieren con el estudio realizado por Sum (2015), quien determinó en su investigación que si existe relación entre ambas variables, así mismo un estudio realizado por Huamani (2016), determino el mismo resultado en cuanto a su direccionalidad, ya que mediante el análisis de los datos demostraron que existe relación entre motivación y rotación laboral ya que se obtuvo una significancia de 0.002, señalando que a mayor motivación, menor serán los niveles de rotación en los colaboradores. Este estudio se asemeja a la investigación realizada por Medellín (2013) quien en su estudio pudo determinar que existe relación entre las variables, entre menor sean los niveles de motivación, mayor serán los niveles de fluctuación laboral. Al respecto Kaneko (2013) hace referencia que la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria es "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas" (p.11), así mismo McClelland (1989) menciona que las necesidades de las personas pueden ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en su entorno donde se desarrolla, acorde fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades. Por ende debemos entender que las personas pasan la mayor parte del día en su trabajo por tal sentido se debe brindar las condiciones favorables para que las horas que trascurren en su puesto sean las mejores, ya que al tener un trabajador poco motivado incurre en múltiples consecuencias que afecta las metas de la organización y las propias del individuo. La falta de motivación es uno de los problemas que enfrenta las empresas, al no lograr mantener a sus colaboradores motivado incurre en el aumento de rotación.

Al contrastar el primer objetivo específico, se determinó que el nivel de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria que predominó, fue el nivel promedio =75.3%, los resultados

hallados se asemeja con la investigación llevada a cabo por Catunta (2016), que halló un nivel promedio 55.2% de los colaboradores. Los resultados se apoyan con el estudio realizado por Castro (2007), quien halló que el 53% de los colaboradores habían considerado desvincularse de la empresa, cuyos principales motivos serían por mejora personal (49%) y el (25%) por mejoras económicas, por otra parte el (67%) de los colaboradores han expresado estar poco motivado en continuar con sus funciones en la organización. Kaneko menciona al presentar el colaborador un nivel promedio la probabilidad de que realice abandono de su puesto será en un periodo menor a un mes será del 47%. Lo que demuestra que más del 50% de los trabajadores tiene la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo lo que conllevaría a diversas dificultades para la empresa ya sea económicas, por la inversión en una nueva contratación, o por el contrario como será percibida la empresa desde el punto de vista de los trabajadores ya que reflejaría un poco compromiso de la empresa hacia ellos por el alto índice de compañeros que deciden retirarse de la empresa

En relación al segundo objetivo, se determinó que el nivel de motivación laboral que predominó, fue el nivel medio 74.1%, mientras que el 25,9% nivel alto y un 0% nivel bajo, estos resultados coinciden con los de Jacho (2014) donde predomina el nivel medio 52,4% de los colaboradores de la empresa Casalimpia S.A, el 47,6 presenta nivel alto y un 0% nivel bajo. Lo que significa que un alto porcentaje de los colaboradores se sienten motivados con la organización lo cual concuerda con los datos obtenidos por Jacho (2014) quien señala que los factores motivacionales, no necesariamente causarían la fluctuación de los colaboradores.

En relación con el tercer objetivo específico no se encontraron diferencias significativas en cuanto a motivación laboral según sexo $p > .05$, ($p = .677$), Este resultado es semejante a lo hallado por Oblitas (2017), quien obtuvo un resultado semejante en trabajadores, ($p > 0.05$), por lo cual el resultado hallado indica que tener un colaborador motivado no depende de su sexo, sino de las condiciones que la organización les brinde como un buen lugar para trabajar y las oportunidades de crecimiento que tengan dentro de la empresa, ya que tener un colaborador motivado no solo dependen de las compensaciones financieras que se les dé ya que estas son incentivos de duración corta por el contrario los factores a largo plazo y duraderos son aquellos que están enfocados en el desarrollo de la persona, en las oportunidades brindadas para su desarrollo,

En cuando al cuarto objetivo específico, se evidencio que no se encontraron diferencias con la variable personalidad con tendencia a la rotación laboral según sexo $p > .05$, ($p = .316$), lo que determinó que el sexo del trabajador no determina su estancia o permanencia en la empresa, sino de las oportunidades, condiciones, beneficios, y el clima laboral que se les brinde ya que al tener un trabajador poco motivado o satisfecho incurre en múltiples consecuencias que afecta las metas de la organización y las propias del individuo, sin embargo este resultado difiere por Tito, P (2013) quien indica que las mujeres tienen un mayor grado de rotación por motivos personales, ya que en su mayoría asumen más compromisos familiares a diferencia de los hombre que cuyos motivos de su fluctuación son por factores laborales como la falta de adaptabilidad, las condiciones, beneficios o remuneración.

En cuanto al quinto objetivo específico, se encontró relación negativa muy significativa entre la dimensión logro ($Rho = -.313^{**}$), con la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en agentes de seguridad de la empresa Mabe services. El resultado obtenido es semejante a lo encontrado por Mendoza (2017), quien halló una correlación significativa (-0.026) al p valor 0.05 entre la dimensión de necesidad de poder dimensión de motivación laboral con la otra variable de estudio. Al respecto, Reeve, (2010), hace referencia que la motivación de logro, es el deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades, motiva a la persona a buscar éxito, hacer las cosas bien, el sentir satisfacción al superar obstáculos y alcanzar metas, sin importar la recompensa material solo la satisfacción personal y reconocimiento. Esta motivación logra en la persona a que pueda realizar y alcanzar sus metas propuestas, lo que facilitaría que a mayor sean las oportunidades brindadas a los colaboradores para crecer profesionalmente y personalmente menores serán los indicadores de rotación laboral.

Con respecto al sexto objetivo específico, la correlación hallada entre motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, mediante la cual se confirmó que no existe correlación significativa entre motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, ya que no cumple con la norma de significancia $p < .05$. Este resultado obtenido es semejante a lo encontrado por Jacho (2014) en su investigación, la correlación mostro estadísticamente que las variables de estudio se sitúan en un rango de 0.2 a 0.39, mostrando que los factores motivacionales, no necesariamente causarían la fluctuación de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los resultados obtenidos las variables personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, no están relacionados, se mostraron como variables independientes.

SEGUNDA: Existe relación negativa entre la dimensión logro con la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, esta correlación fue altamente significativa en agentes de seguridad.

TERCERA: Se evidenció dentro de los resultados observados que no existe correlación entre motivación laboral y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación.

CUARTA: Se determinó que no se encontró diferencias con la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo.

QUINTA: No se hallaron diferencias en cuanto a la variable motivación laboral según sexo.

SEXTA: Se aprecia el nivel que predomina en la variable personalidad con tendencia a la rotación laboral, concluyendo que el mayor porcentaje presentado es de nivel medio, representado por 192 colaboradores de la empresa Mabe services.

SÉPTIMA: Se evidenció dentro de los resultados obtenidos en la investigación que el nivel que predomina en la variable motivación laboral es de medio, representado por 189 colaboradores de la empresa Mabe services.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos de la organización, fomentar el reconocimiento de logros y de la importancia de las funciones de los colaboradores dentro de la organización, asimismo promover su crecimiento profesional y personal.
2. Como estrategia para mejorar la motivación laboral, el área de recursos humanos, junto con los directivos, jefe de operaciones y supervisores deberán proponer y elaborar programas mensuales promoviendo la participación de todos los colaboradores, agendando días precisos para trabajar con cada personal de las diferentes unidades que posee la empresa con el fin de destacar el crecimiento del colaborador y sobre la importancia de sus actividades para el alcance de los objetivos de la empresa, logrando una mayor retención del talento humano.
3. El área de recursos humanos, deberá implementar incentivos para reconocer el trabajo del colaborador mediante el reconocimiento del empleado del mes, contar con convenios con instituciones y universidades para promover su crecimiento profesional, así mismo dando oportunidades para que el colaborador haga línea de carrera. Igualmente para crear un ambiente de integración, compromiso y camarería se deberá implementar actividades grupales (paseos, campeonatos deportivos, celebración de cumpleaños) Llevando a cabo estas actividades propiciara la motivación y la identificación del colaborador con la organización comprometiéndose con los objetivos de la empresa.
4. Se sugiere el desarrollo de capacitaciones propiciando así un mejor desempeño del colaborador con sus funciones cotidianas en su área de trabajo.
5. Se sugiere implementar a las evaluaciones psicolaborales de la empresa el inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.
6. Se aconseja evaluar periódicamente a los agentes de seguridad con la escala de motivación laboral para determinar qué acciones ir implementando.

VII. REFERENCIAS

- Borofsky, G. (1993). *Personality Factors Underlying the Seven Scales Of The Employee Reliability Inventory Screening System*. BSPA Technical Bulletin, Harvard Medical School.
- Castro, J. (2007). *El impacto de la motivación en la rotación del personal*. Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/6461/1/RI002365.pdf>
- Cantuta, L. (2016). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa Avícola – Chancay 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1127/Catunta_OLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carver, C. y Sheier, M. (2014). *Teorías de la personalidad*. (7.^a ed.). México: Pearson
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.^aed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9.^{na}ed.). México: McGraw-Hill
- Coronado, J. (2007). *Escalas de medición. Paradigmas*. Bogotá, D. C. Corporación Universitaria Unitec.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11^o Edición). México: McGraw-Hill.
- Flores, C. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Recuperado de: <https://economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>
- Escaño, A. (2017). *La seguridad en uno mismo enamora*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-seguridad-en-uno-mismo-enamora/>

- Great place to Work (2016). *La camarería como eje de la motivación*. Recuperado de: <http://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-america-latina/1040>
- Gómez, M. (2016). *Introducción de la metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com/a/44342/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica--2--ed.->
- González, J. (2013). *¿Qué es la motivación extrínseca?* Recuperado de: <http://psicosaludtenerife.com/2013/07/01/que-es-la-motivacion-extrinseca/>
- Hernández, Y., Hernández, G. y Mendieta, A. (2014). *Modelo de rotación de personal y practicas organizacionales*. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/viewFile/44369/41927>
- Huamani, P. (2016). *Motivación y rotación del personal externo en la empresa Cencosud retail Perú S.A. sucursal los pinos, San Juan de Lurigancho*. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/201429>
- Ipsos. (2013). *Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir?* Recuperado de: https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2013-08/Presentacion_AmCham_2013.pdf
- Jacho, C. (2014). *La motivación y su influencia en la rotación de personal de Casalimpia S.A.* Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3468/1/T-UCE-0007-110.pdf>
- Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Perú. Lima
- López, M. (2016). *El 40% de los nuevos empleados abandona su trabajo tras el primer mes*. Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/117372/El-40-de-los-nuevos-empleados-abandona-su-trabajo-tras-el-primer-mes>

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1ra Edición). México: McGraw-Hill.

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Recuperado de:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea

Medellín, M. (2013). *Incidencia de la motivación en la rotación de personal de la empresa Digitez Internacional Sede Manizales – Caldas*. Recuperado de
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1508/1/Medellin_Henao_Maria_Fernanda_2013.pdf

Mendoza, T. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017*. Tesis para obtener el título de licenciatura. Universidad César Vallejo. Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11321/Mendoza_TTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Narváez, L. (2017). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. Ipsos Perú. Recuperado de
https://www.ipsos.com/sites/default/files/201702/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (4.ª ed.). Bogotá: ediciones de la U

Oblitas, D. (2017). *Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11328/Oblitas_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, O. (2016). *Principales razones de rotación de personal en tu empresa*. Recuperado de <http://blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa>
- Redacción El Tiempo. (2016). *Impacto de la Rotación de Personal en las Empresas*. El Tiempo. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-46479>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, M. (2004). *El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1096696.pdf>
- Rovira, F. (2014). *Motivación intrínseca*. Recuperado de: <http://www.zurichschule.com/sites/default/files/motivacion-intrinseca.pdf>
- Schultz, D. y Schultz, S. (2013). *Teorías de la personalidad*. (9.ª ed.). México, DF: Thompson.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis para titulación) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tito, P. (2013). *Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa El Salvador*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16 (31). Recuperado desde: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>

Thompson, J. (2008). *Explaining and predicting rural turnover intentions and behaviours in Charleville*. Recuperado de: <https://epubs.scu.edu.au/theses/111/>

Trujillo, H. (2016). *Métodos de investigación en psicología*. Universidad de Granada: España.

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: "Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao, 2018."

Autor: ECHEVERRIA GOMEZ, Cesar Luis

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	rango
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre personalidad con tendencia a la rotación y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe service - Callao?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación, a modo de correlación, entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.Determinar la relación personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con las dimensiones de motivación laboral expresados en logro, poder y afiliación en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao.</p>	<p>Variable 1: Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria</p>	Compromiso	Satisfacción Productividad	1,4,8,12,16,20,24,28	<p>Bajo 30 a 40 Promedio 41 a 79 Alto 80 a 150</p>
			Autoconfianza	Seguridad Determinación	2,6,10,13,15,18,22,26,29	
			Seguridad	Confianza Libertad	3,5,7,9,11,14,17,19,21,23, 25,27,30	
	<p>2.Determinar la relación de motivación laboral con las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria expresados en compromiso, autoconfianza y seguridad en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao.</p> <p>3.Describir personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y por dimensiones tales como compromiso, autoconfianza y seguridad y compararlas con las dimensiones sociolaborales tales como sexo, y condición laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe service - Callao.</p> <p>4.Describir la motivación y por dimensiones tales como logro, poder y afiliación y compararlas con las dimensiones sociolaborales tales como sexo y condición laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe service - Callao.</p>	<p>Variable 2: Motivación Laboral</p>	Necesidad de logro	Éxito Satisfacción	1,4,7,10,13	<p>Alto 50 a 75 Medio 49 a 25 Bajo menor a 25</p>
			Necesidad de Poder	Reconocimiento Influencia	2,5,8,11,14	
			Necesidad de afiliación	Relaciones afectivas Amistad	3,6,9,12,15	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: La investigación es de tipo básica, también denominada pura, teórica, dogmática y fundamental su finalidad es formular nuevas investigaciones o transformar las existentes, buscando ampliar los conocimientos científicos. (Ñaupas et al, 2014, p.91).</p> <p>Diseño: El presente estudio es no experimental de corte transversal. No experimental ya que se observa las variables como se manifiesta en su contexto, sin manipularlas para luego analizarlas. Además, es de diseño transversal ya que la recolección de datos se da dentro de un período y contexto único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).</p> <p>Nivel: La investigación es de tipo correlacional, ya que se busca hallar la correlación que existe entre ambas variables a estudiar, la presente investigación busca medir la correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral (Hernández et al, 2014, p.93).</p>	<p>Población: La población está compuesta por 760 agentes de seguridad de la empresa Mabe services.</p> <p>Tamaño de muestra: El tamaño mínimo para que la muestra sea representativa será de 255 agentes de seguridad de la empresa Mabe services del distrito de Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: Otzen y Manterola (2017) refiere que una muestra puede ser obtenida mediante dos tipos probabilístico y no probabilístico, la muestra en la presenta investigación será medida mediante el muestreo probabilístico la cual brinda la misma posibilidad que tiene cada objeto de estudio de ser incluido en la muestra, asimismo la selección de esta será estratificada, mediante la cual la población será dividida en estratos o subconjuntos acorde a las características similares.</p>	<p>Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria</p> <hr/> <p>Instrumento: Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de Juan José Kaneko Aguilar el cual consta de 30 Ítems.</p> <p>Autor: Juan José Kaneko Aguilar</p> <p>Año: 2013</p> <hr/> <p>Motivación laboral</p> <hr/> <p>Instrumento: Escala de motivación laboral el cual consta de 15 Ítems.</p> <p>Autores: Steers R y Braunstein D.</p> <p>Año: 1987</p> <p>Adaptación: Negrón, Pérez (2012)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los datos que se obtendrá mediante los cuestionarios utilizados, serán ingresados al programa de Excel 2013 y SPSS (Statistical Product and service solutions) que permitirá revisar y procesar la información reunida, mediante las herramientas que contiene el programa nos permitirá establecer los niveles de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral, por otro lado los estadísticos a utilizar será confiabilidad por alfa de Cronbach para poder medir el índice de consistencia interna de cada variable.</p> <p>Así mismo se hará uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de la muestra, si se ajusta a la normalidad se utilizará estadísticos paramétricos, de lo contrario se utilizará estadísticos no paramétricos, para hallar la correlación de las variables de estudio se utilizará Pearson si se ajusta a la normalidad caso contrario se usará a la correlación Spearman.</p> <p>Presentación de datos: Con esta información realizaremos tablas de frecuencia y tablas de consistencias, asimismo utilizaremos gráficos que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p>

Anexo 2
 Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Voluntaria
 (IPTR) de Juan José Kaneko Aguilar 2013

Nombre: _____ Sexo: M F Nivel de
 Instrucción: _____ Edad: _____ Cargo al que
 postula: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

- Rara Vez o Nunca.
- Pocas Veces.
- Algunas Veces.
- Muchas Veces.
- Muy frecuentemente o Siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente marcando con un aspa (x) en el casillero de la alternativa elegida. Ejemplo: si ante la frase: “Me resulta fácil resolver los problemas”, decide que eso es, “MUCHAS VECES” verdadero para usted, entonces marcará con un aspa el casillero correspondiente a dicha alternativa, así:

N°	ITEMS	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	Me resulta fácil resolver los problemas.				X	

Si desea cambiar alguna respuesta, borre o anule la señal hecha encerrándola con un círculo y marque el espacio que considera correcto.

La prueba incluye varios métodos para detectar falseamiento de respuestas, por lo que se le solicita sea lo más sincero y honesto posible. Aquella persona cuya prueba contengan respuestas distorsionadas, será descalificada del proceso de selección.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases

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

Anexo 3
Escala de motivación laboral
Steers, R y Braunstein, D (1987)

Nombre: Edad:
 Estado Civil: Cargo: Departamento donde labora
 Tiempo de Servicio: Fecha:

TD: Totalmente en Desacuerdo **D:** En desacuerdo **AV:** Algunas Veces **A:** De Acuerdo
TA: Totalmente De acuerdo

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

Anexo 4: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 15 de junio de 2018

CARTA INV. N° 326 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Miguel Bonifaz Elejalde
Gerente General
MABE SERVICES SRL
Calle Los Gavilanes 190 Urb. El Aguila

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **ECHVERRIA GÓMEZ, CESAR LUIS** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN AGENTES DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA MABE SERVICES – CALLAO, 2018 "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Miguel Bonifaz Elejalde
GERENTE GENERAL

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

f | t | i | v | ucv.edu.pe

Anexo 5: Autorización del uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al ciudadano"

CARTA N° 038- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 15 de junio de 2018

Autor:

- Juan José Kaneko Aguilar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **ECHEVERRIA GÓMEZ, CESAR LUIS**, con DNI: 46547571 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700248459, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN AGENTES DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA MABE SERVICES – CALLAO, 2018"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará el Inventario De Personalidad Con Tendencia A La Rotación Laboral Voluntaria Temprana, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Kaneko Aguilar Juan José
C.B.P. 17040

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

 **Cesar Luis Echeverria Gomez** <cesarluischeverriagomez@gmail.com>
para customercare ▾

2:24 (hace 0 minutos) ☆ ↶


Goodnight

I am a student of psychology of the 10th cycle, of Peruvian nationality, I am doing my research project entitled "Personality with a tendency to voluntary rotation and work motivation" for which I ask for the authorization to use the test created by Richard M Steers, Daniel N Braunstein in 1987, in his research entitled A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings, this research project is non-profit just to get my bachelor's degree in psychology.

I thank you in advance.

Atte.

☰

 **Permission Support** <inquiryreceived@copyright.com>
para mí ▾

🇺🇸 inglés ▾ > 🇪🇸 español ▾ Traducir mensaje



Thank you for contacting Copyright Clearance Center. Your email will be answered during regular business hours in the order in which it was received. Please allow at least 12 hours to respond to your inquiry.

In order to receive a response from one of our customer service representatives, please ensure that you add copyright.com to your SPAM filter.

Copyright Clearance Center's hours of operation are Monday through Friday, 24 hours a day.

This acknowledgement was automatically generated. Please do NOT reply to this email.

← 📧 ⓘ 🗑️ 📁 📧 Más ▾ 3 de 156 < > Es ▾ ⚙️
🇺🇸 inglés ▾ > 🇪🇸 español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Dear Cesar Luis Echeverria Gomez,

Good day. Thank you for contacting Copyright Clearance Center's Rightslink Service.

In response to your inquiry, I'd be happy to assist you with your request. However, could you provide me the publication and article title where this said test is published in for my reference, please? Just so I would be able to assist you accordingly.

If you have any further questions please don't hesitate to contact a Customer Account Specialist at 855-239-3415 Monday-Friday, 24 hours/day.

Best,
Felino Domingo
Customer Account Specialist
Copyright Clearance Center
[222 Rosewood Drive](http://222RosewoodDrive.com)
Danvers, MA 01923
www.copyright.com
+1.855.239.3415

[Facebook](#) - [Twitter](#) - [LinkedIn](#)

ref:_00D30oeGz_5000c1avcCc:ref

----- Original Message -----
From: Cesar Luis Echeverria Gomez [cesarluischeverriagomez@gmail.com]
Sent: 6/20/2018 3:05 AM



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Cesar Luis Echeverría Gómez**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de Juan Kaneko Aguilar –y inventario de motivación laboral de Steers R y Braunstein D.** De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Cesar Luis Echeverría Gómez

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018** del señor Cesar Luis Echeverría Gómez.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 7: Resultado del piloto: Validez de contenido de la escala Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria.

Tabla 11:

V de Aiken del inventario personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA					V.A Tot.		
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	T	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	T	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5		T	V. AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	0	1	4	0.8	0.80
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Anexo 8: Resultado del piloto: Validez de contenido del inventario de motivación laboral.

Tabla 12:

V de Aiken del inventario de motivación laboral.

Ítem	Claridad							Pertinencia							Relevancia							V.A Tot.
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	T	V.A	J1	J2	J3	J4	J5	T	V. A	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.A	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

ANEXO 9: Resultado del piloto: Validez del inventario personalidad con tendencia a la rotación laboral.

Tabla 13

Correlación ítems-test

Ítems	Correlación total de elementos corregidos	Ítems	Correlación total de elementos corregidos
IPRL-1	0.307	IPRL-16	0.432
IPRL-2	0.330	IPRL-17	0.381
IPRL-3	0.345	IPRL-18	0.258
IPRL-4	0.478	IPRL-19	0.304
IPRL-5	0.315	IPRL-20	0.406
IPRL-6	0.258	IPRL-21	0.226
IPRL-7	0.229	IPRL-22	0.246
IPRL-8	0.331	IPRL-23	0.331
IPRL-9	0.290	IPRL-24	0.352
IPRL-10	0.376	IPRL-25	0.361
IPRL-11	0.376	IPRL-26	0.214
IPRL-12	0.222	IPRL-27	0.321
IPRL-13	0.238	IPRL-28	0.372
IPRL-14	0.418	IPRL-29	0.246
IPRL-15	0.455	IPRL-30	0.280

ANEXO 10: Resultado del piloto: Validez de motivación laboral.

Tabla 14

Validez del inventario motivación laboral mediante ítems-test

Ítems	Correlación total de elementos corregidos	Ítems	Correlación total de elementos corregidos
ML-1	.374	ML-9	.529
ML-2	.337	ML-10	.386
ML-3	.241	ML-11	.314
ML-4	.564	ML-12	.546
ML-5	.332	ML-13	.490
ML-6	.498	ML-14	.472
ML-7	.301	ML-15	.246
ML-8	.271		

ANEXO 11: Resultado del piloto: Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

Tabla: 15

Variable	Estadístico	Gl	Sig.
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	.066	255	.008
Motivación laboral	.077	255	.001

Se muestra los valores de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov entre la muestra de estudio con las variables personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral. Se distingue que para la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria el nivel de significancia es mayor a .05 (Sig.= .008), sin embargo, en el caso de la variable motivación laboral (Sig. =.001). Lo cual demuestra que los datos no se ajustan a una distribución normal, por ello se utilizara estadísticos no paramétricos.

ANEXO 12: Resultado del piloto: Confiabilidad de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria

Tabla 16

Índice de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de cronbach	N de elementos
IPRL Global	.791	34
Compromiso	.715	9
Autoconfianza	.774	10
Seguridad	.724	14

ANEXO 13: Resultado del piloto: Confiabilidad de motivación laboral

Tabla 17

Índice de Consistencia Interna mediante el Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de cronbach	N de elementos
Motivación Global	.827	19
Necesidad de logro	.766	6
Necesidad de poder	.723	6
Necesidad de afiliación	.738	6

Anexo 14: Criterio de jueces.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución	✓		✓		✓	
21	Me resulta difícil tomar decisiones	✓		✓		✓	
22	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones	✓		✓		✓	
23	Tomar decisiones es algo difícil para mí	✓		✓		✓	
24	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella	✓		✓		✓	
25	Dudo bastante antes de decidirme por algo	✓		✓		✓	
26	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado	✓		✓		✓	
27	Me es fácil tomar decisiones	✓		✓		✓	
28	Me es difícil tomar una decisión	✓		✓		✓	
29	Puedo tomar decisiones fácilmente	✓		✓		✓	
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado	✓		✓		✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Lic. Bustamante Vasquez Pamela Janice*

DNI: *47749441*

Especialidad del validador: _____

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de junio del 2018

MABE SERVICES
PAMELA Y BUSTAMANTE VASQUEZ
PSICOLOGA
C.F.S.P. 23819

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Luis Pereyra Quiñones

DNI: 08004265

Especialidad del validador: psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Mgr. José Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo Colegiado
CPSP 4530



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución	✓					
21	Me resulta difícil tomar decisiones	✓					
22	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones	✓					
23	Tomar decisiones es algo difícil para mí	✓					
24	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella	✓					
25	Dudo bastante antes de decidirme por algo	✓					
26	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado	✓					
27	Me es fácil tomar decisiones	✓					
28	Me es difícil tomar una decisión	✓					
29	Puedo tomar decisiones fácilmente		✓		✓		✓ <i>Después de la 29</i>
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado	✓					

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Carmelo del Corpus Marmol*

DNI: *08927488*

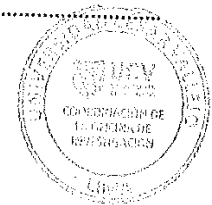
Especialidad del validador: *Clínico*

...30...de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad





Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Especialidad del validador: Mg. Psicología Clínica y de la Salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Junio del 2018

Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CPP:11592

Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estade Almirante Galhe

DNI: 09904133

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


5 de Junio del 2018

12224

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Alex Teófilo Grajeda Montalvo, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima - Norte, revisor de la tesis titulada

"Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services - Callao, 2018", del estudiante Cesar Luis Echeverría Gómez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... *Lima, 18 de Febrero del 2019*



Firma

Alex Teófilo Grajeda Montalvo

DNI: *08636611*

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 16: Print de pantalla del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1064889058&o=1071652289

feedback studio | Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral | -- /20 | 1 de 4

Resumen de coincidencias

6 %

Rank	Source	Percentage
1	documents.mx Fuente de Internet	1 %
2	dehesa.unex.es Fuente de Internet	<1 %
3	www.doschivos.com Fuente de Internet	<1 %
4	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	biblioteca.udenar.edu.c... Fuente de Internet	<1 %
8	ojs.revistainteraccione... Fuente de Internet	<1 %
9	www.europhd.net Fuente de Internet	<1 %
10	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	newyearsdra.ru Fuente de Internet	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services– Callao, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
ECHEVERRIA GOMEZ, César Luis

ASESORES:
Dr. GRAJEDA MONTALVON, Alex Teófilo

Página: 1 de 40 | Número de palabras: 10806 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Personalidad con t...pdf | Mostrar todo

23:05 domingo 17/02/2019

Anexo 17: Autorización en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo CÉSAR LUIS ECHEVERRÍA GOMEZ.....
 identificado con DNI N° 46547571....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA
 Y MOTIVACIÓN LABORAL EN AGENTES DE SEGURIDAD DE LA
 EMPRESA MABE SERVICES - CALLAO, 2018
" ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 46547571.....

FECHA: 7 de ENERO..... del 2019...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: *ECHEVERRÍA GÓMEZ, CÉSAR LUIS*
D.N.I. : *46547571*
Domicilio : *URB. ORQUIDEAS II MZ F LOTE 11*
Teléfono : Fijo : *-* Móvil : *987985624*
E-mail : *CESAR_EGOMEZ@hotmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : *HUMANIDADES*

Escuela : *PSICOLOGÍA*

Carrera : *PSICOLOGÍA*

Título : *LICENCIADO EN PSICOLOGÍA*

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ECHEVERRÍA GÓMEZ CÉSAR LUIS

Título de la tesis:

*PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ADTACIÓN VOLUNTARIA Y
MOTIVACIÓN LABORAL DE AGENTES DE SEGURIDAD DE LA
EMPRESA MASE SERVICIOS - CALLAO, 2018.*

Año de publicación : *2018*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: *07/01/19*

Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Echeverría Gómez, César Luis

INFORME TITULADO:

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y motivación laboral en agentes de seguridad de la empresa Mabe services – Callao, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA:

21/02/2019

NOTA O MENCIÓN:

17

Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019