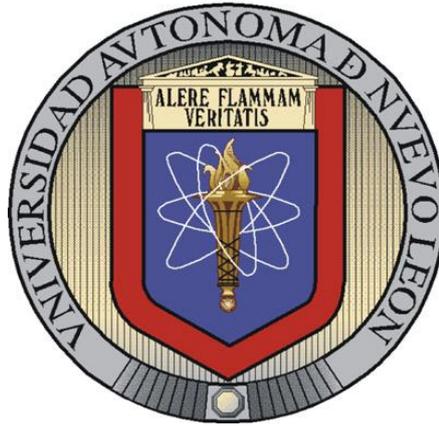


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE
OPERARIOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE ALTA MODA DEL CONO
NORTE DE LIMA PERU**

Tesis Doctoral presentada por:

Mg. Hugo Martín Villar Lavallo

Monterrey, México.

Julio, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterado no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Hugo Martín Villar Lavalle

Firma: _____

Fecha: Monterrey, Nuevo León, México, Julio 2023

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA Y ADMINISTRACION

División de Estudio de Posgrado

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE
OPERARIOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE ALTA MODA DEL CONO
NORTE DE LIMA PERU”**

Por:

HUGO MARTIN VILLAR LAVALLE

Aprobada

COMITÉ DE EVALUACION DE TESIS DOCTORAL

DR. ABEL PARTIDA PUENTE
Presidente

DRA. MARIA CARRERA SANCHEZ
Secretario

DR. JUAN PATRICIO GALINDO MORA
Vocal 1

DR. SILVERIO TAMEZ GARZA
Vocal 2

DRA. DIANA VASQUEZ TREVIÑO
Vocal 1

Monterrey, Nuevo León, México, julio, 2023

DEDICATORIA

Cronológicamente me corresponde agradecer en primer lugar a mis Padres, como no hacerlo si ellos me dieron la vida. Par de seres maravillosos que ven este logro tan importante como suyos también, uno en el cielo y mi madre Graciela presente. Luego nacieron mis hermanos Marlene, Gustavo y Patricia a quienes quiero mucho, siempre apoyándome en mis proyectos de vida. Después vino a mi vida mi esposa Edith, mujer valiente y perseverante, dueña de mis sentimientos y conocedora de mis imperfecciones, mis hijos Renzo, y Luiggi. Que más le puedo pedir a la vida que me haya concedido a dos nietos maravillosos Mateo y Alma, he encontrado en ellos una nueva oportunidad a ser mejor padre que cuando lo fui por primera vez.

Replicando a una cantautora “Gracias a la Vida por haberme dado tanto”

Esta dedicatoria abarca también al resto de mi familia y amigos queridos.

AGRADECIMIENTO

A mi director de tesis, el Dr. Abel Partida Puente, por su comprensión y apoyo a lo largo de este camino y que gracias a su apoyo, motivación y empeño hizo que este proyecto culminara de una manera exitosa. Al Dr. Juan Patricio Galindo, quien es un integrante importante por su apoyo, tiempo y dedicación, pero sobre todo por sus sabias palabras. También a la Dra. María Margarita Carrera, por su apoyo y paciencia brindados desde siempre, por aconsejarme en todo momento. A la Dra. Mónica Blanco, por compartir sus conocimientos y experiencias, por ser una fuente de inspiración, pero sobre todo por sus recomendaciones en esta travesía. En general, a todos y cada uno de los doctores involucrados en este largo camino, sin lugar a duda, han dejado en mí una pieza fundamental para el logro de este proyecto.

Me llevo una gratísima impresión de México y de su gente.

Por ultimo al Doctor Daniel Valera Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martin de Porres por haberme brindado esta maravillosa oportunidad en mi desarrollo profesional. Estamos poniendo punto final a esta linda aventura.

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

PROMPERU:	Comisión de Promoción del Perú para la promoción y el turismo.
TLC:	Tratado de Libre Comercio.
APEC:	Asia- Pacific Economic Cooperation.
BCRP:	Banco Central de Reserva del Perú.
CEO:	Chief Executive Officer
TIC:	Tecnología de la Información y las comunicaciones.
WRAP:	Worldwide Responsible Accredited Alliance.
BASC:	Business Alliance for Secure Commerce
SPSS:	Software estadístico de análisis de datos.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	i
ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS	i
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	3
1.1 Antecedentes del Problema a Investigar	3
1.1.1 Hechos actuales que contextualizan el problema	6
1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos	8
1.1.3 Esquema de causas y consecuencia del problema a investigar	9
1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema	10
1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable Intención de rotación	10
1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable Intención de rotación con respecto a las variables independientes propuestas	12
1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos	13
1.3 Pregunta Central de la Investigación	14
1.4 Objetivo General de la Investigación	14
1.4.1 Procesos metodológicos de la investigación	14
1.5 Hipótesis general de investigación	15
1.6 Metodología	16
1.7 Justificación y Aportaciones del Estudio	18
1.8 Delimitaciones del estudio	20
1.9 Matriz de congruencia	20
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Marco teórico de la variable Intención de rotación del personal	22
2.1.1 Teorías y definiciones de la intención de rotación	24
2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable intención de rotación del personal ..	29
2.2 Marco Teórico y Estudios de Investigaciones Aplicadas de las Variables Independientes	32
2.2.1 Variable independiente: Satisfacción salarial	33
2.2.2 Variable independiente: Estilo de liderazgo	42
2.2.3 Variable independiente: Clima ético	47

2.2.4	Variable independiente: Seguridad laboral.....	54
2.2.5	Variable independiente: Desarrollo de carrera.....	60
2.3	Hipótesis Operativas o Específicas	66
2.3.1	Modelo gráfico de las hipótesis.....	66
2.3.2	Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis	67
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	69
3.1.	Tipo y Diseño de la Investigación	69
3.1.1.	Tipo de investigación	69
3.1.2.	Diseño de la investigación	70
3.2.	Métodos de recolección de datos	71
3.2.1.	Operacionalización de las variables de las hipótesis.....	71
3.2.2.	Elaboración del cuestionario.....	72
3.2.3.	Métodos de evaluación de expertos.....	78
3.3.	Población, marco muestral y muestra.....	78
3.3.1.	Tamaño de la muestra.....	80
3.3.2.	Sujetos de estudio.....	80
3.4.	Métodos de análisis	81
3.5.	Muestra piloto.....	81
3.5.1.	Alpha de Cronbach	81
CAPITULO 4. ANALISIS DE RESULTADOS	83
4.1.	Resultados finales.....	83
4.1.1	Estadística descriptiva del Perfil del encuestado.....	83
4.2.1	Análisis de regresión lineal múltiple.....	88
4.2.	Comprobación de Hipótesis.....	97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	126
Anexo 1:	Instrumento de Medición.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de congruencia	21
Tabla 2. Relación Estructural Hipótesis - Marco Teórico	67
Tabla 3. Operacionalización de las variables.....	71
Tabla 4. Dimensiones y ítems de la escala satisfacción salarial	73
Tabla 5. Dimensiones y ítems de la escala estilo de liderazgo	74
Tabla 6. Ítems de la escala clima ético	75
Tabla 7. Ítems de la escala seguridad laboral.....	76
Tabla 8. Ítems de la escala desarrollo de carrera	76
Tabla 9. Ítems de la escala de intención de rotación de personal	77
Tabla 10. Población y muestra	80
Tabla 11. Análisis de confiabilidad del instrumento	82
Tabla 12. Coeficientes de correlación de Pearson entre las variables de investigación	89
Tabla 13. Resumen de la aplicación del algoritmo <i>stepwise</i>	91
Tabla 14. Análisis de varianza - ANOVA.....	92
Tabla 15. Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple.....	93
Tabla 16. Análisis de multicolinealidad	94
Tabla 17. Test de Kolmogorov-Smirnov - Análisis de normalidad de los residuos....	95
Tabla 18. Resultados de la contrastación de las hipótesis de investigación	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Exportaciones del sector textil peruano	6
Figura 2. Rotación laboral de países Latinoamericanos	7
Figura 3. Marco conceptual del problema a investigar	10
Figura 4. Mapa de antecedentes teóricos	13
Figura 5. Modelo de la hipótesis	16
Figura 6. Modelo de Porter y Steers	25
Figura 7. Modelo de Mobley	26
Figura 8. Teoría del fondo de salarios.....	35
Figura 9. Teoría de las expectativas	36
Figura 10. Modelo del comportamiento ético	50
Figura 11. Modelo gráfico de hipótesis	66

INTRODUCCIÓN

La revisión de artículos empíricos presentados en esta tesis, en su mayoría, son estudios originales que han establecido la relación de las variables independientes y dependiente. Asimismo, para comprender qué factores están relacionados con la intención de rotación de personal, los aportes teóricos desarrollados previamente en este capítulo, y con mayor detalle en el capítulo dos, son la base para la construcción de la propuesta teórica de este estudio. Los vínculos entre la satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera se han relacionado con las intenciones de rotación de personal; por lo que la presente investigación integra el estudio de las asociaciones y efectos de las variables propuestas. Para la consecución del objetivo propuesto para la investigación se han desarrollado los siguientes capítulos:

En el capítulo 1 se desarrollan los antecedentes que contextualizan el problema de investigación, se formula la pregunta central de investigación, el objetivo y la hipótesis general de investigación; así como la especificación de la metodología a emplearse, la justificación y aportes, la delimitación del estudio, y finalizando con la matriz de congruencia.

En el capítulo 2 se aborda el marco teórico de la variable intención de rotación del personal (variable dependiente) y de las variables independientes que se han considerado, las teorías, definiciones y las principales investigaciones aplicadas,

para finalmente presentar las hipótesis operativas entre las variables consideradas en el estudio.

En el capítulo 3 se presenta lo relacionado a las estrategias metodológicas consideradas para el cumplimiento de los objetivos planteados, así como de la correspondiente contrastación de las hipótesis propuestas; se menciona aspectos tales como el tipo y diseño de investigación, el método de recolección de datos, la identificación de la población de estudio, y de las características que la definen; se muestra también el cálculo del tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento de medición; luego se indican los métodos de análisis estadísticos considerados; y se culmina con la presentación del procesamiento y análisis de los resultados de la aplicación de la prueba piloto.

En el capítulo 4 se presentan los resultados del análisis de los datos recabados de la aplicación del instrumento de medición al total del tamaño de muestra determinado en el capítulo anterior; los principales resultados mostrados son la descripción de la composición demográfica de la muestra, los estadísticos descriptivos de las variables medidas, el análisis inferencial (normalidad, correlación), la aplicación del análisis de regresión múltiple; finalizando con la comprobación de las hipótesis de investigación propuestas. Posteriormente se presentan las principales conclusiones y recomendaciones que se derivan de la investigación desarrollada.

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

A continuación, se presentan los antecedentes de contexto relacionado a las empresas textiles de alta moda, así como de las variables de interés en dicho contexto, tal como lo es la intención de rotación del personal, así como de las variables que influyen en dicha intención, con base a la revisión de los antecedentes se elaboró un mapa conceptual del problema de investigación, el cual permite observar las relaciones de la intención de rotación con las variables independientes propuestas: satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera. Con base a los antecedentes teóricos de las variables consideradas para la investigación se propuso la pregunta central de investigación, el objetivo y la hipótesis general de la investigación; finalizando con la presentación de la metodología seleccionada para llevar a cabo la investigación, su justificación, aportes y la delimitación correspondiente.

1.1 Antecedentes del Problema a Investigar

El crecimiento del sector textil o la industrialización del mencionado sector se dio en la primera revolución industrial (siglo XVIII) donde se registra la fabricación y aparición de las primeras máquinas de tejer como el telar mecánico. La industria tradicional se vio adelantada por una nueva rama textil, siendo el principal insumo el algodón, importado en ese entonces de la India que era el único mercado y que fue adquiriendo una notable importancia y el precio internacional fue en ascenso (Universidad de Educación a Distancia – UNED, 2009).

El sector textil se ha mantenido pendiente de la vestimenta de las personas, el vestuario es parte de su diario vivir, no importa en el lugar que se encuentre cualquiera sea su ocupación, raza, color, religión, sexo, etc. La moda actual se ve involucrada con muchas situaciones como la cultura, economía, política, religión, tecnología y hasta la psicología ejerce cambios; asimismo, menciona que Rose Bertin fue una de las pioneras de la alta moda, considerada la “Ministra de la moda” por asesorar a nobles que tenían acceso al Palacio de Versace, más adelante Frederick Worth sería el modisto más famoso de la época, centrándose en la calidad y el detalle (Caiza, 2005).

A inicios del siglo XIX, apareció el ludismo, el cual estuvo encabezado por artesanos ingleses que protestaban en contra de las nuevas máquinas que destruían su empleo. Los telares industriales, la máquina de hilar industrial y el telar industrial introducidos durante la Revolución Industrial amenazaban con reemplazar a los artesanos con trabajadores menos calificados y que cobraban salarios más bajos, dejándoles sin trabajo (Sánchez, 2019).

Desde 1920, los conceptos de alta moda se centraron en Inglaterra y Francia, poco a poco migro a otros países europeos. En 1940, se dio la globalización de la moda, aunque el término aún no era conocido, asimismo, algunos modelos europeos empezaron a llegar a América. En 1960, iniciaron las exportaciones entre países desarrollados, empezaron las capacitaciones para mejorar técnicas en los procesos. En 1980, la globalización permitió la información de tendencias en otros países. Para el 2000, las empresas de alta moda incrementaron su producción en masa y dan mayor valor agregado a sus productos (Caiza, 2005).

La industria textil es parte importante en la economía de los países en desarrollo, tal que muchos empresarios han invertido en países en desarrollo donde existe desempleo, logrando exportaciones de prendas con precios competitivos; sin embargo, cada que un país alcanza a desarrollarse, los precios dejan de ser competitivos. Por ejemplo, Japón, Corea, Taiwán, Malasia, India, Zimbabwe, Bangladesh, Sri Lanka, etc. Actualmente, China es el principal exportador y es el generador del 30% a 40% del empleo del vestir en el mundo (Bustamante, 2016).

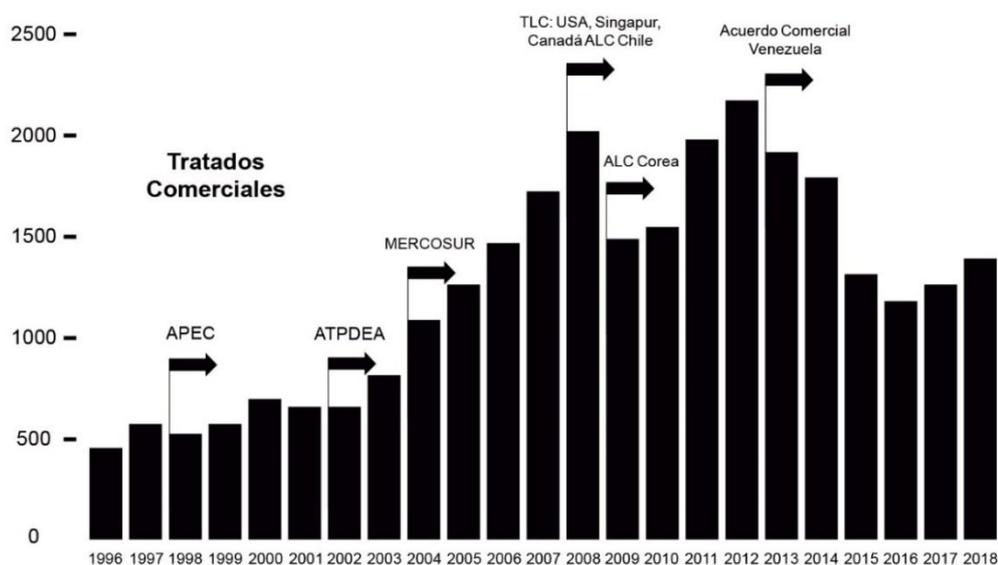
El Perú no ha sido ajeno a la evolución de las técnicas y diseños, de hecho, las prendas finas textiles, iniciaron en tiempos preincaicos. En el Perú, la industria textil tiene diversas actividades (tratamiento de fibras, elaboración de hilos, confección de prendas y otros), todas estas actividades se integran dándole mayor nivel agregado a los productos textiles (Bustamante, 2016).

Muñoz (2006), menciona que, en los años 50 y la mayor parte de los 60, el precio del algodón peruano llegó a su auge, debido al incremento de precio de las materias primas de exportación. Este incremento permitió que el sector textil mejorara sus prácticas y lograra transferencias técnicas desde Europa. Sin embargo, a finales de los años 60 la reforma agraria afectó la cadena productiva del algodón.

PROMPERU (2018) reportó que, desde el TLC con APEC, el incremento de exportaciones textiles fue incrementando, sin embargo, por el desplome mundial en el 2009, las exportaciones se vieron afectadas, pero se tuvo una rápida

recuperación. El último tratado firmado es el Acuerdo Comercial con Venezuela en el 2013. Tal como se observa en la Figura 1, las exportaciones se desaceleraron.

Figura 1. Exportaciones del sector textil peruano



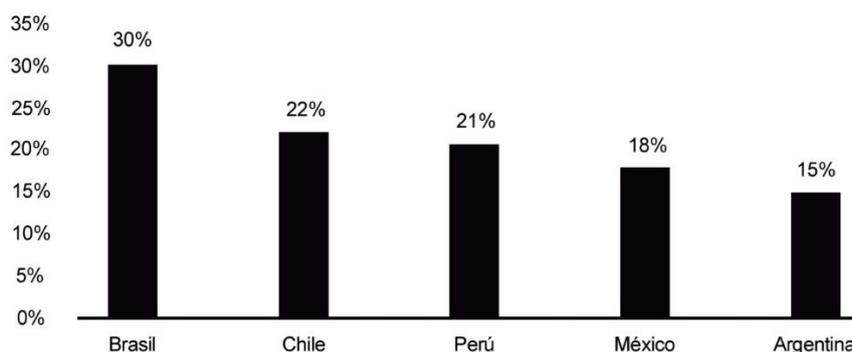
Fuente: BCRP, PROMPERU 2018

1.1.1 Hechos actuales que contextualizan el problema

En la actualidad diversas industrias han venido transformando la sociedad; una de ellas es la industria textil, y particularmente la vinculada al mundo de la moda. La variedad de público objetivo consume y agiliza el sector textil; sin embargo, su implicancia en las diversas esferas sociales afecta a todos los *stakeholders* (Parra et al., 2020). Este es un sector dinámico, que tiene efecto en los consumidores, así como en los actores involucrados en su gestión, operación, logística; en todos los niveles de la industria (Zia-Ur-Rehman et al., 2019). Es decir, este rubro de empresas se ubica entre los sectores más competitivos.

En el contexto Latinoamericano, el Perú es el tercer país con mayor índice de rotación de personal, siendo el sector servicios el que concentra el mayor índice de rotación (60.26%), seguido del rubro de comercio (17.26%), y rubro manufactura (16.56%). Los altos índices de rotación generan elevados sobrecostos a las empresas; debido a la gran cantidad de colaboradores que ingresan y se desvinculan de la organización. En la Figura 4, se observan los índices de rotación laboral de los principales países latinoamericanos. Siendo Brasil el país con mayor índice de rotación laboral, y como ya se ha mencionado Perú en el tercer lugar. Estas estadísticas agrupan todos los sectores que impactan en el producto bruto interno de los respectivos países.

Figura 2. Rotación laboral de países Latinoamericanos



Fuente: Workmonitor (2017)

Beccaria (2016) realizó un estudio de la rotación de personal en América Latina, encontrando que las tasas totales de Rotación de personal, en Brasil y Argentina son alrededor del 24% y 28%, respectivamente. Seguidos por Ecuador (31%), Paraguay (35%) y, en el otro extremo, Costa Rica y Perú (41/44%). Según la Asociación de Exportadores (ADEX) al año 2021 existen 46,000 empresas textiles peruanas que generan 400,000 empleos directos y 300,000 indirectos (ADEX, 2021). La demanda externa de productos textiles ha aumentado gracias a

distintos tratados internacionales. Sin embargo, aún existen empresas que no cumplen con los requisitos de ser exportadoras. Dependiendo de la empresa a la que pertenecen los trabajadores son contratados por régimen de exportación no tradicional o contratados de forma indefinida (Sunafil, 2017).

Precisamente este contexto particular de contratación afecta la dinámica de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda. La industria textil se rige por diversas normas y artículos legales que terminan afectando la estabilidad laboral de los trabajadores. Aunque los trabajadores del sector textil están sujetos a diversas normas legales que protegen sus contratos laborales y seguridad, no están exentos a otros factores que puedan afectar su alta rotación.

En esta investigación se investigará cuáles son los factores que afectan la intención de rotación de personal. Entre las variables independientes estudiadas se plantea a la satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera.

1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos

Dentro de las causas de la problemática se encuentra la demanda del sector textil; dado los distintos grupos que consumen de este sector versátil, este rubro se vuelve competitivo exigiendo mayores innovaciones, tecnologías que se vincula con la necesidad de comercializar internacionalmente los productos. Este proceso requiere de habilidades específicas por parte de los trabajadores.

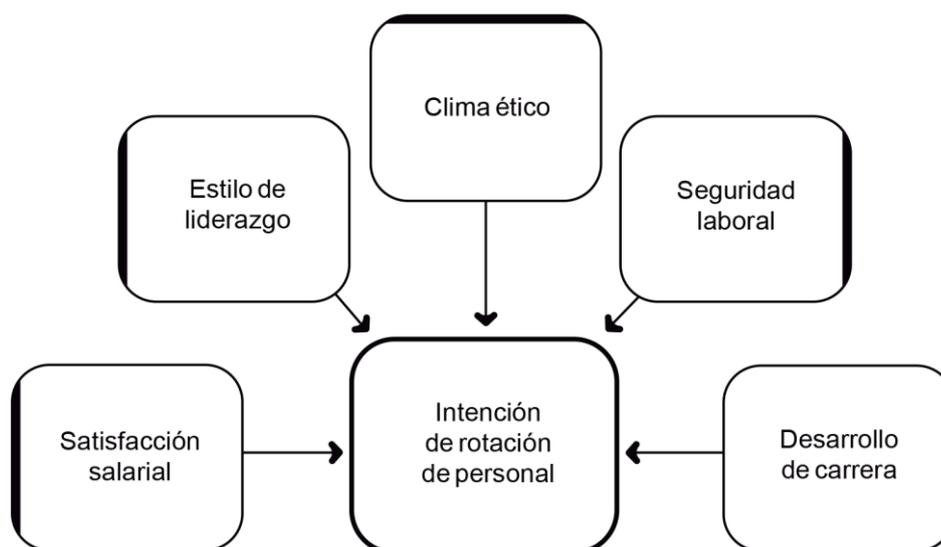
Entre las habilidades blandas y duras que se necesita, se encuentran las desarrolladas en esta investigación. En el primer grupo de habilidades podemos encontrar el liderazgo que se debe desarrollar, y en el segundo grupo, las habilidades propias logradas cuando la carrera se desarrolla. Esto puede materializarse cuando las empresas peruanas lideran en la competencia de los mercados empleando estrategias de marketing innovadoras, o procesos que las diferencian de entre otras empresas. Además de estas variables, las condiciones ambientales y éticas del sector son necesarias para la permanencia de un trabajador. El apoyo de recompensas salariales promueve la satisfacción de los trabajadores brindando seguridad laboral y oportunidades de desarrollo de carrera. En líneas generales, las causas vinculadas con la baja Rotación de personal están vinculado a una mayor seguridad laboral, mejores salarios, oportunidades de crecimiento, buen clima de trabajo y liderazgo.

Todas estas variables mencionadas tienen como consecuencia una baja intención de rotación del personal, ya que los trabajadores encuentran satisfacción en su centro de labores. Claro está que estas variables son medidas a nivel de percepciones de los trabajadores, es decir, en la evaluación del bienestar subjetivo se consideran diversos factores de índole personal como externo.

1.1.3 Esquema de causas y consecuencia del problema a investigar

En la Figura 3, se puede observar el mapa conceptual del problema de investigación identificado, según lo desarrollado en los párrafos anteriores con respecto a las causas y consecuencias.

Figura 3. Marco conceptual del problema a investigar



Fuente: Elaboración propia

1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema

En el presente apartado se exponen los principales antecedentes teóricos representativos relacionados a las variables independientes y la variable dependiente en la presente investigación, por tanto, se tendrá una primera aproximación de las investigaciones realizadas para la comprensión y medición de dichas variables.

1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable Intención de rotación

Existen estudios que explican la intención de rotación de personal, en estas investigaciones se plantean aspectos personales y externos como causas de las intenciones de abandonar un trabajo. En términos generales, la decisión e intención responde a procesos cognitivos y conscientes. La intención de realizar una acción o conducta particular como, por ejemplo, dejar un trabajo, implica procesos en el

que la persona es consciente que debe atravesar y está dispuesta a aceptar. Al respecto, la teoría más conocida es la del comportamiento planificado (Ajzen, 1991), quien desarrolla variables que anteceden a la intención conductual. En la propuesta teórica de Ajzen, las actitudes, normas subjetivas y control conductual percibido regulan la intención de una conducta. En contexto amplio, las variables que anteceden a la intención se explican de la siguiente forma. La teoría plantea que cuando una persona tiene la intención de realizar un comportamiento es porque lo ha evaluado positivamente (actitud), considera que las personas que son importantes para sí están de acuerdo con este comportamiento (norma subjetiva) y perciben que la conducta está bajo su control (control percibido).

Respecto a los componentes mentales, la intención es ese componente cognitivo de realizar una conducta (Ajzen, 2011). Particularmente, la intención de permanecer o dejar un trabajo se ha venido estudiando en la academia. Diversos estudios plantean el impacto de las variables planteadas en esta investigación como antecedentes de las intenciones de Rotación de personal (Bajrami et al., 2021; Huang et al., 2021; Kurniawaty et al., 2019; Hosain, 2018), las mismas que aplican teorías psicológicas para explicar la intención de rotación de personal basándose en (Ajzen, 2011 y Fishbein y Ajzen, 1975). Sin embargo, si la intención es un proceso cognitivo debería estar antecedido por variables que expliquen este comportamiento en particular. Al respecto, esta investigación pretende analizar a un aspectos personales y externos (ocupacionales y ambientales) como ya se han establecido previamente en estudios (McGinley y Mattila, 2020; Haibo et al., 2018; Hosain, 2018; Halawi, 2014).

1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable Intención de rotación con respecto a las variables independientes propuestas

La intención de dejar la organización responde a variables de naturaleza personal como variables externas; en esta investigación las variables independientes tienen ambos componentes para interpretar mejor la intención de rotación de personal. Porter y Steers (1973) mencionaban sobre cómo las expectativas de cada individuo tienen impacto sobre la decisión de abandono. En otras palabras, decía que cada sujeto enfoca su propia situación de empleo bajo una serie de expectativas, referidas a su trabajo actual, al sueldo que percibe, a la promoción a la que tiene acceso, a la supervisión que recibe de sus superiores y a las relaciones interpersonales que mantiene con su grupo de trabajo.

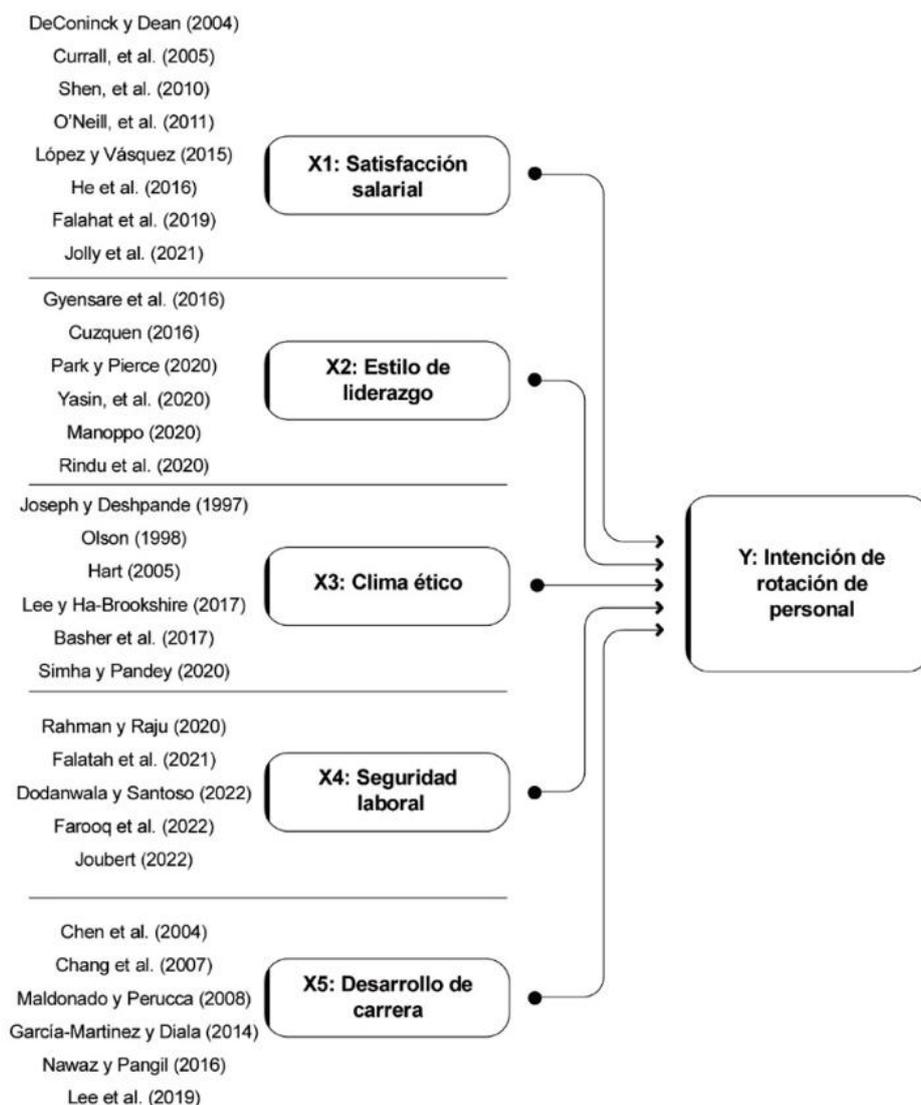
Entre los principales antecedentes de la intención de rotación del personal se puede señalar a las siguientes variables: la satisfacción salarial del personal (DeConinck y Stilwell, 2004; Currall et al., 2005); He et al., 2016; Jolly et al., 2021); el liderazgo transformacional (Gyensare et al., 2016; Park y Pierce, 2020; Manoppo, 2020); el clima ético en el lugar de trabajo (Hart, 2005; Basher et al., 2017; Lee y Ha-Brookshire, 2017; Simha y Pandey, 2020), la seguridad laboral percibida por el trabajador (Abolade, 2018; Akgunduz y Eryilmaz, 2020; Obeng et al., 2020); y el desarrollo de carrera por parte del trabajador dentro de la organización (Chen, Chang y Yeh, 2004; Chang, Chou y Cheng, 2007; Nawaz y Pangil, 2016; Lee et al., 2019); cabe señalar que para el análisis de las relaciones entre la variable intención

de rotación con las variables independientes consideradas, esto se ha realizado mediante análisis de regresión lineal múltiple o mediante ecuaciones estructurales.

1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos

A continuación, en la figura 4, se muestra un esquema con un resumen de los estudios más importantes que sustentan a cada una de las variables propuestas para la investigación:

Figura 4. Mapa de antecedentes teóricos



Fuente: Elaboración propia

1.3 Pregunta Central de la Investigación

A partir del análisis de los antecedentes de contexto del sector textil de alta moda, y de la revisión de estudios que abordan la intención de rotación del personal y de las variables que influyen en dicha intención se propone la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores que influyen en la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda?

1.4 Objetivo General de la Investigación

Determinar que la satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera influyen en la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda del cono norte de Lima, Perú.

1.4.1 Procesos metodológicos de la investigación

Con la finalidad de complementar el estudio de la investigación se propone los siguientes objetivos metodológicos:

1. Analizar los antecedentes del problema a investigar.
2. Revisar el marco teórico, mediante una revisión de la bibliografía existente relacionada con la historia de las empresas textiles de alta moda y las variables que más influyen en la alta rotación de la plana operaria.

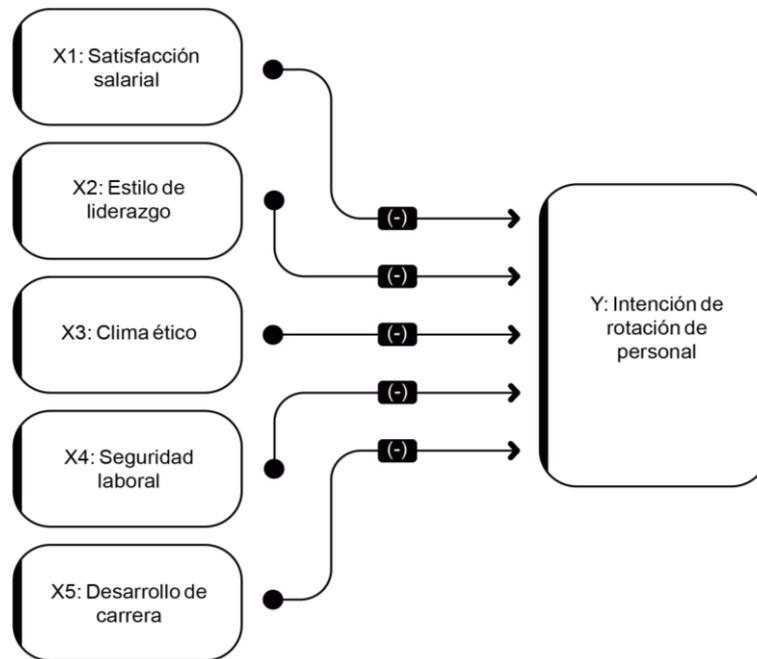
3. Elaborar un instrumento de medición de las variables, el cual es un cuestionario que permita generar información relacionada a cuáles son las variables más influyentes para la alta rotación en las empresas textiles de alta moda.
4. Aplicar el instrumento de medición en la población seleccionada (muestra representativa), previa determinación de su validez y confiabilidad.
5. Analizar los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de medición. Establecer conclusiones y aportaciones generales del estudio.

1.5 Hipótesis general de investigación

Por lo anteriormente expuesto se establece la siguiente hipótesis general de la investigación. Asimismo, en la Figura 5, se observa la hipótesis de manera gráfica.

H1: La satisfacción salarial, el estilo de liderazgo, el clima ético, la seguridad laboral, y el desarrollo de carrera son los factores que influyen inversamente en la intención de rotación de personal de las empresas textiles de alta moda en el cono norte de Lima, Perú.

Figura 5. Modelo de la hipótesis



Fuente: Elaboración propia

1.6 Metodología

El estudio según su enfoque es cuantitativo, ya que permite medir numéricamente los indicadores de Rotación de personal de las empresas textiles de alta moda en Lima Norte, Perú. El proceso de análisis se realiza por etapas secuenciales usando datos a ser medidos estadísticamente para comprobar las hipótesis, así se medirá el grado de asociación entre las variables. La investigación es aplicada porque busca resolver problemas del contexto empresarial. Una vez analizado los datos y discutidos, se pretende elaborar herramientas para disminuir la rotación de personal en Lima Norte. Asimismo, con los resultados obtenidos se elaborarán programas de captación y retención de personal.

Según el alcance de estudio es descriptivo – correlacional, es decir, se hará una caracterización del personal textil, se describirán las propiedades que son propias de este sector. Además, se pretende encontrar correlación y asociación entre las variables de investigación. La investigación además es no experimental, según su diseño, aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. En este estudio, se realizó un análisis de percepción basado en resultados cuantitativos.

La investigación, en cuanto a su temporalidad, es de tipo transversal ya que la recolección de datos se lleva a cabo en un determinado periodo. Para ello se usó un instrumento para una sola muestra, donde el objetivo es establecer la relación y efecto causal de las variables independientes (satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral, desarrollo de carrera) sobre la variable dependiente (intención de rotación de personal).

En cuanto a los métodos de recolección de datos se empleará un cuestionario para medir las variables independientes y dependientes. La medición será con la escala tipo Likert de 1 a 5 puntos. Este tipo de escala usado permite conocer la percepción y actitud de los encuestados. Cada escala estuvo basada en estudios previamente validados (ver capítulo 3 para más detalle). Asimismo, para cada variable se establece la unidad de medición.

Respecto al método de análisis se emplea estadísticas descriptivas e inferenciales para comprobar las hipótesis propuestas. Se empleará el programa SPSS versión 26 y diversas técnicas como tabla de frecuencias, y análisis de

regresión lineal múltiple. Para ello, se trabajará con una muestra estimada de 885 trabajadores del sector textil distribuidos en tres empresas.

1.7 Justificación y Aportaciones del Estudio

Justificación práctica

Los resultados de la investigación conllevarán al desarrollo de estudios en aspectos cognitivos y conductuales en el ámbito empresarial. Se ha dejado sentado la necesidad de una mayor comprensión de las intenciones de rotación de personal. Las empresas se ven afectadas si sus trabajadores deciden abandonar la organización ya que con el trabajador se va el know-how de las actividades, tiempo y recursos invertidos, pérdida de secuencias planificadas, etc. Asimismo, los hallazgos del estudio nos brindan insumos de cómo perciben los trabajadores a este sector en particular. La intención de abandonar una empresa no es una decisión simple, requiere procesos que atraviesan los trabajadores (Sender et al., 2021) y los empleadores deben conocer para tomar decisiones anticipadas.

Justificación teórica

Las variables planteadas en este modelo teórico se consideran como complemento para la teoría de las intenciones de conductas de rotación de personal. Se establecen nuevos predictores y se verifican los que se han planteado previamente por la literatura académica. Estas variables sumadas a la teoría del comportamiento planificado pueden brindar luces para futuras

propuestas teóricas en estos temas de investigación. Este estudio amplía la teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991) y de otras teorías que explican intenciones de conducta. El modelo plasma variables de naturaleza individual y externas al trabajador. Esta característica permite un abordaje teórico más aterrizado ya que no es una propuesta lineal de solo dos variables. En cuanto a las escalas, la investigación se basa en estudios validados que presentan características confiables a nivel de mediciones. Es decir, la construcción teórica no parte del libre albedrío, sino responde a revisiones sistemáticas de estudios empíricos que han dado soporte a la elaboración de hipótesis y modelo teórico conceptual presentada. Finalmente, promueve las reflexiones y desafíos para futuras investigaciones.

Justificación metodológica

Se usaron criterios básicos de calidad metodológica para la medición de datos (información sobre el proceso de muestreo probabilístico, propiedades estadísticas, pre-test de instrumentos y técnica analítica utilizada). La selección de la muestra fue elegida cuidadosamente, garantizando la confianza en el proceso de métodos. Asimismo, los criterios metodológicos usados son descritos de tal forma que próximos investigadores podrán replicar la investigación en distintos contextos muestrales. Esta característica garantiza la transparencia de la información, la decisión de comunicar los criterios de calidad metodológica demuestra la objetividad del investigador.

1.8 Delimitaciones del estudio

La presente investigación presenta delimitaciones y limitaciones en su desarrollo y aplicación. La primera delimitación es la espacial, el estudio se realiza en los distritos de Lima Norte de la Capital del Perú. En segundo lugar, existe una delimitación demográfica ya que la investigación está focalizada en los distritos de Lima Norte: Los Olivos, Independencia, Puente Piedra, Comas, Carabaylo y Ancón. En tercer lugar, la investigación tiene una delimitación de tipo temporal ya que es estudio es transversal. Es decir, la recolección de datos se llevará a cabo en un determinado periodo de tiempo, esta característica limita la significancia poblacional de los resultados.

1.9 Matriz de congruencia

Como una forma de resumir los principales aspectos desarrollados en el presente capítulo, en la Tabla 1 se muestra la matriz de congruencia asociada a la presente investigación, en la que se presentan, en forma organizada y detallada, las preguntas, objetivos e hipótesis planteadas, tanto en forma general como específicas; así como una identificación de las variables involucradas, distinguiendo entre la variable dependiente y las variables independientes de investigación.

Tabla 1. Matriz de congruencia

Pregunta de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis de Investigación	Variables Investigación
	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Dependiente
¿Cuáles son los factores que influyen en la intención de Rotación de personal en las empresas textiles de alta moda?	Determinar que la satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera influyen en la intención de Rotación de personal en las empresas textiles de alta moda del cono norte de Lima, Perú.	La satisfacción salarial, el estilo de liderazgo, el clima ético, la seguridad laboral y el desarrollo de carrera son los factores que influyen inversamente en la intención de rotación de personal de las empresas textiles de alta moda.	Y: Intención de rotación X ₁ : Satisfacción salarial X ₂ : Estilo de liderazgo X ₃ : Clima Ético X ₄ : Seguridad laboral X ₅ : Desarrollo de carrera.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan las diferentes teorías y definiciones que enmarcan a cada una de las variables de estudio de la presente investigación. Buscando profundizar ampliamente en la revisión de estas con el objetivo de establecer o fundamentar la hipótesis a probar en los siguientes capítulos.

2.1 Marco teórico de la variable Intención de rotación del personal

Los estudios de rotación de personal empezaron en la primera década de 1900. Uno de los primeros estudios sobre la rotación de la mano de obra y sus costos se llevó a cabo por Alexander (1913); donde se argumentó que la contratación y el despido de empleados es menos perjudicial y costoso que entrenar a un nuevo empleado. De manera similar, Willits (1915) también discutió el costo de la rotación de personal y señaló que es beneficioso para retener a los empleados cualificados y experimentados para reducir los costes de indemnización. Luego Fisher (1917) y Douglas (1918) formularon una estrategia integral para mitigar la rotación de personal presentando una técnica científica para contratar, entrenar y aumentar la de los trabajadores, así como la fijación del salario de subsistencia, y los estudiosos especularon sobre por qué los empleados se van. Fisher (1917) encontró el costo de la rotación de personal y en comparación con el costo promedio de la rotación de un empleado en una industria, este era mucho más alto en el caso de las facultades que salían de una universidad. Además, Douglas (1918) abogó por el establecimiento de un departamento para ocuparse de la contratación, la formación y el despido de los trabajadores.

Más adelante, Bills (1925) publicó el primer estudio empírico de rotación de personal y etiquetó la retención como "permanencia", prediciendo que los trabajadores de oficina renuncian si sus padres son profesionales o propietarios de pequeñas empresas, a diferencia de aquellos que tienen padres que trabajaron en trabajos no cualificados o semicualificados. Más tarde, durante los años 50, los académicos comenzaron a explorar respuestas de actitud en el lugar de trabajo, como la satisfacción en el trabajo o el compromiso como principales impulsores de la rotación. Weitz y Nuchols (1955) llevaron a cabo un estudio utilizando un diseño predictivo y pruebas estadísticas y establecieron una relación inversa entre la satisfacción en el trabajo y la supervivencia en el trabajo en términos de terminaciones involuntarias. Hulin (1966) realizó un estudio de investigación predictiva para explorar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación de personal y encontró una fuerte relación entre ellos.

Después de algunos años una serie de estudios se centraron en la percepción de los empleados que se van y se quedan en las organizaciones. Se estudió la percepción de los empleados con respecto a la inmediata supervisión de líderes, por ejemplo, autoritarios, desconsiderados (Fleishman y Harris, 1962; y Ley, 1966) y las condiciones ambientales próximas, por ejemplo, la paga, el trabajo por turnos, el rendimiento y la valoración (Hellriegel y White, 1973). Estos estudios dieron forma a la futura teorización destacando las amplias categorías ambientales de causas de rotación con formulaciones que se adoptaron posteriormente. Hubo otro estudio pionero de Weitz (1956) que enfatizó en la orientación e inducción de los empleados recién contratados, que mejoro la retención y desfavoreció a la rotación. Estudiar la rotación de personal permite dar respuesta a la alta exigencia que existe en la

actualidad en los mercados globalizados, es importante además que las organizaciones sean competitivas y suficientemente productivas para poder enfrentar tales exigencias.

2.1.1 Teorías y definiciones de la intención de rotación

La intención de rotación de personal ha sido definida como mayor frecuencia en las ciencias empresariales: existen teorías y modelos que explican la intención de rotación, como el Modelo de Porter y Steers, modelo de Mobley y el modelo de Price.

Modelos de intención de rotación de personal

Son tres los modelos más conocidos en la literatura académica: Modelo de Price, modelo de Porter y Steers, y el modelo de Mobley.

- **Modelo de Price**

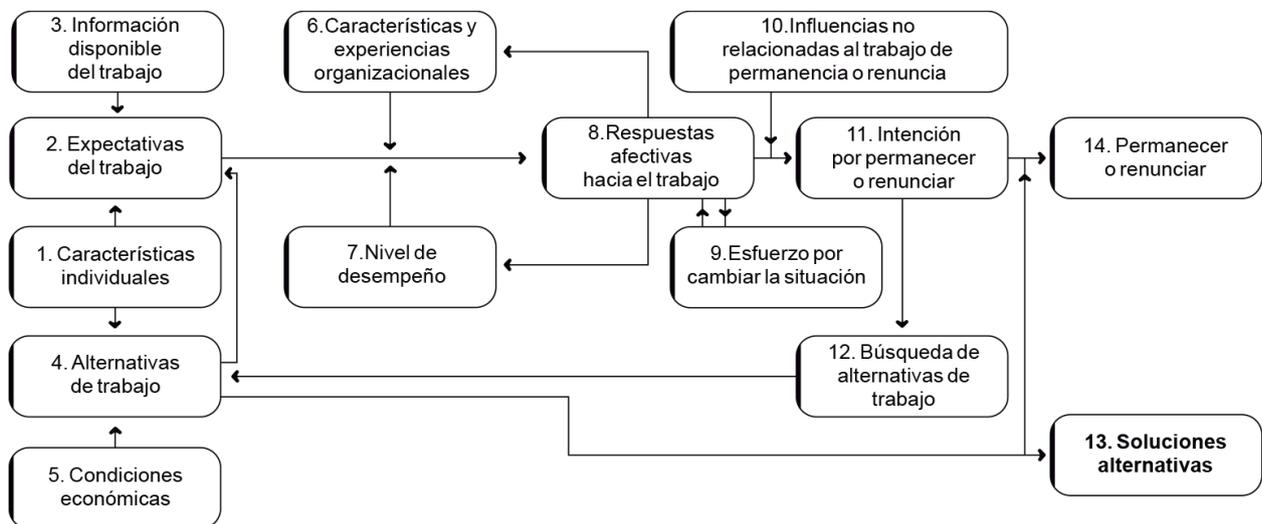
Price (1977) desarrolló un modelo en donde integró las variables organizacionales: salario, integración, comunicación formal e informal, y centralización a la variable satisfacción laboral. En este modelo, se considera la intención del personal de permanecer o retirarse de la organización. El trabajador también considera que retirarse de la empresa puede afectar de forma positiva o negativa su vida laboral, esto dependerá de las oportunidades que tiene el trabajador en el mercado laboral. El modelo de Price asume que la satisfacción es evaluada por los empleados conforme a sus percepciones hacia la organización y que los individuos tienen

conocimiento de las alternativas que ofrece el medio ambiente y nos son restringidos a obtenerlas.

- Modelos de Porter y Steers

Mowday, Porter y Steers (1982) detallan que las características de cada individuo son las que influyen en permanecer o renunciar a un empleo. Los autores plantean que las características del colaborador generan las expectativas de trabajo, a esto se le suma la información disponible del trabajo. Asimismo, las alternativas de trabajo surgen de las condiciones económicas. Volviendo a las expectativas de trabajo, estas pueden generar respuestas afectivas hacia el trabajo y estas pueden conllevar a la intención de rotación de personal (ver Figura 6).

Figura 6. Modelo de Porter y Steers

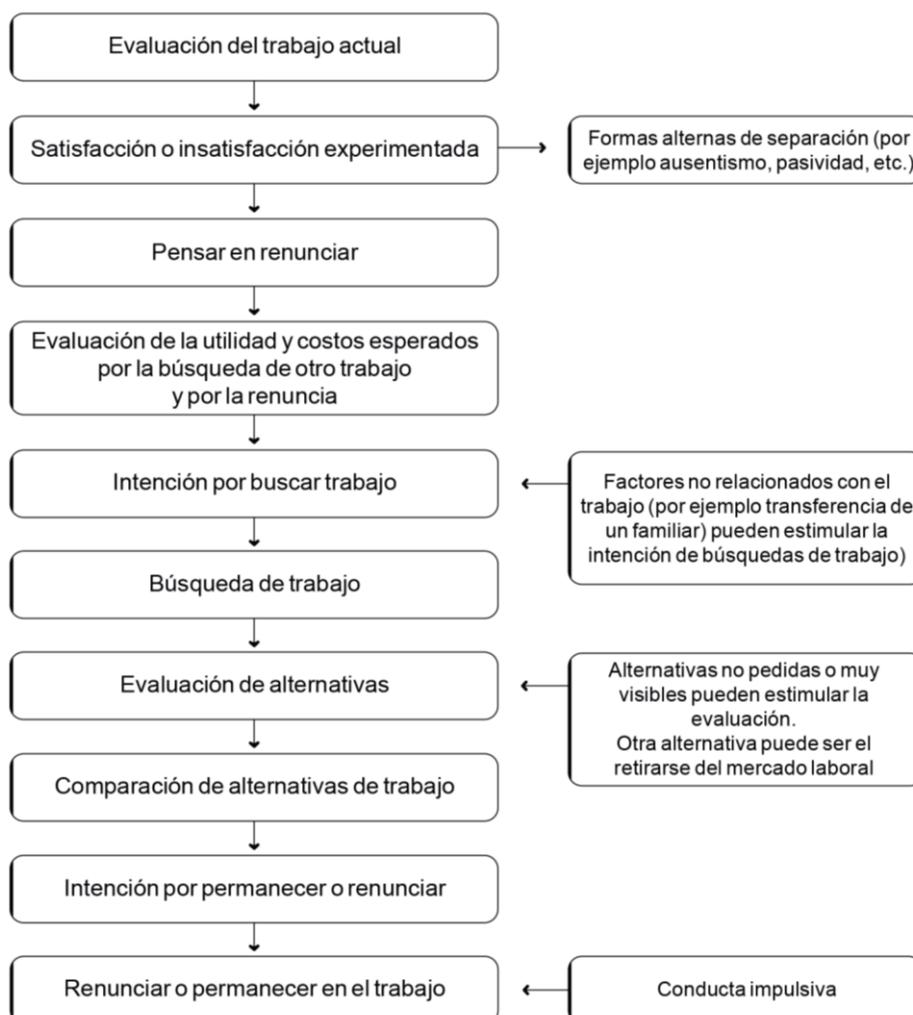


Fuente: Mowday, et al. (1982)

- Modelo de Mobley

Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979) indican que la rotación de personal genera efectos negativos, por tanto debe evaluarse el trabajo actual, y esto puede generar satisfacción o insatisfacción laboral (ausentismo, pasividad, presentismo), la insatisfacción laboral provoca el pensamiento de renunciar, por lo que lleva al individuo a evaluar el costo oportunidad de renunciar, de acuerdo a esta evaluación la persona tendrá la intención de buscar trabajo, generando la intención de rotación de personal (Figura 7).

Figura 7. Modelo de Mobley



Fuente: Mobley, et al. (1982)

Definiciones

Previo a brindar las principales definiciones es importante señalar que Porter y Steers (1973) mencionan que cada individuo tiene la intención de rotación, y cada sujeto enfoca su propia situación de empleo bajo una serie de expectativas; para Strauss y Sayles (1985) la rotación de personal permite al trabajador conocer nuevas ocupaciones, ampliar sus conocimientos y evaluar sus potencialidades reales, buscar nuevas oportunidades de promoción, ascenso, mejorar sus ingresos y las condiciones de trabajo. Al dejar un empleo los trabajadores hacen uso de su libertad, derecho y poder personal de decisión para dirigir su propia vida. Wether y Davis (1990). Es frecuente encontrarse con organizaciones que tienen puestos de trabajo o áreas que son constantemente abandonados por sus trabadores y estas salidas de personal no son adecuadamente compensadas, o bien los costos de reposición empiezan a elevarse hasta rivalizar o superar el costo de retención (Pino y Ochoa, 2016).

Asimismo, resulta conveniente señalar lo que se entiende por rotación de personal antes de abordar la intención de rotación; por ejemplo, Carrillo (2001) señala que la rotación de personal es la fluctuación del personal en la empresa entre contrataciones y desvinculaciones; en la misma línea, Rincon (2006) señala que la rotación de personal es la fluctuación que tiene el personal entre la organización y su ambiente, esto significa que el intercambio se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella; por su parte, Paredes (2011) refiere que la rotación de personal es una renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período

específico de tiempo; por otra parte, Cabrera, Ledezma, y Rivera (2011) definen el término como el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización.

A través del tiempo, los autores académicos han definido la intención de rotación de personal de distintas formas, tales como que la intención de rotación es la intención de abandono del puesto de trabajo por parte de un individuo a una organización (Chávez, 2010); también se define como un proceso del empleado para dejar el trabajo actual o su voluntad de separarse de la organización (Alias et al., 2018); otra definición señala que es la intención del empleado de dejar la organización en la que labora actualmente (Cho et al., 2009, citado en Adu et al., 2015); por otro lado, se le considera como la manifestación cognitiva, la voluntad deliberada y consciente de un empleado de dejar la organización que conduce a la decisión conductual de renunciar (Abid y Butt, 2017); otra definición señala que la intención de rotación es la voluntad o los intentos de los empleados de abandonar el lugar de trabajo actual de forma voluntaria (Takase, 2010, citado en Obeng et al., 2020).

De acuerdo con las definiciones seleccionadas se propone la siguiente definición para la variable intención de rotación:

Manifestación cognitiva y conductual de un individuo de abandonar su puesto de trabajo actual, lo que conduce a la decisión de separarse o renunciar a la organización de forma voluntaria y consciente (Chávez, 2010; Abid y Butt, 2017; Arias, et al., 2018; Takase, 2010, citado en Obeng et al., 2020).

2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable intención de rotación del personal

Los académicos han identificado diversos factores que actúan sobre la intención de rotación de personal; desde March y Simon (1958) quienes explican que la renuncia voluntaria del trabajador dependerá de sus propios deseos de realizar el cambio y de la facilidad con que pueda ejecutar dicho cambio. En el entendimiento de rotación adoptado, se incluyen los componentes organizacionales que les sean accesibles. Ouchi (1983), menciona que en el área de oficinas y de producción, las empresas tienen un índice anual de rotación de personal que oscila entre 50 y 90%. Asimismo, una organización puede llegar a invertir 15 días en la capacitación de los empleados nuevos; y estos pueden trabajar para la compañía por un periodo que varía entre dos y seis meses; incluso en niveles ejecutivos llega a representarse una rotación de 25% anual, lo que significa que el grupo de directivos, debe coordinar todas las operaciones de la compañía esté modificándose constantemente.

Brashear, Manolis y Brooks (2005), examinaron el control de procesos y el control de decisiones como predictores directos e indirectos de la justicia y, posteriormente, como predictores de intención de rotación. Se contó con una muestra de 240 vendedores de negocio a negocio. Se encontró que los efectos de la justicia en el volumen de negocios de la fuerza de ventas y sugieren que a medida que aumenten las percepciones de justicia, las empresas se beneficiarán de niveles más bajos de intención de rotación de vendedores.

Carmeli y Weisberg (2006) contribuyen con la descripción y explicación de la intención de rotación de personal desde un ámbito más amplio y diverso, en vista de lo cual establecieron relaciones casuales entre el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral sobre la intención del empleado de abandonar la organización. Mientras que Moreno, Díaz y Garrosa (2012) realizaron una investigación de metaanálisis para encontrar información sobre la relación de la agresión laboral y la intención de rotación; asimismo evaluaron el papel mediador de la satisfacción laboral.

Wong et al. (2015) realizó un estudio entre los proyectos conjuntos (*joint venture*) en China, en el que se consideró como antecedentes de la intención de rotación del personal a variables tales como la justicia distributiva, la confianza en la gestión, la seguridad laboral, el soporte organizacional percibido, y el compromiso afectivo; asimismo, se consideró que el desempeño laboral es una consecuencia de la mencionada intención de rotación; obteniéndose relaciones significativas en todas las hipótesis planteadas; es de interés señalar que entre los mencionados resultados se observó que la seguridad laboral se relaciona directamente con el compromiso afectivo ($r = 0.46, p < 0.01$), y que el compromiso afectivo se relaciona inversamente con la intención de rotación ($r = -0.25, p < 0.01$).

Por su parte Lee, Yang y Li (2017) investigaron los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de rotación laboral. Se distribuyeron cuestionarios a 418 personas. Se encontró que la satisfacción en el trabajo tuvo un efecto significativamente negativo sobre la intención de rotación ($\beta=0.730, P\text{-valor} = 0.027$).

Ngo-Hehna (2017), realizó una revisión de las teorías existentes sobre la intención de rotación del personal; donde se muestra la preocupación creciente por parte de las organizaciones, ya que en su mayoría la rotación origina la pérdida de los empleados más talentosos y calificados que laboran en ellas. En esta revisión, resume ocho de las principales teorías y modelos que intentan explicar la intención de rotación del personal, tales como las denominadas teoría del equilibrio organizacional hasta la teoría de expectación-confirmación; como la principal contribución de la investigación, se señala que se ha diferenciado entre modelos y teorías, situación, que según indica el autor, en los estudios anteriores no se alcanzaba a diferenciar.

Jyoti (2019), examinó el papel del agotamiento como mediador entre el sistema de trabajo de alto rendimiento y la intención de rotación. Participaron 702 empleados de nivel medio y 103 jefes de departamento de organizaciones de telecomunicaciones. Los resultados demostraron que burnout actúa como mediador entre el sistema de trabajo de alto rendimiento y la intención de rotación.

Purba y Ruslan (2020) probó y analizó el efecto de la compensación, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en la intención de rotación de empleados. Participaron 113 personas, durante 3 años consecutivos de 2016 a 2018. El método analítico utilizado en este estudio es el análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que la compensación, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral juntos influyen significativamente en la intención de rotación de personal ($R^2 = 0.636$, $F=66.244$, $P\text{-valor} = 0.000$). La promoción de las perspectivas de carrera tiene un efecto negativo y significativo en las intenciones de rotación ($\beta=-0.699$, $P\text{-valor} =$

0.000). La satisfacción laboral tiene un efecto negativo y significativo en la intención de rotación de personal ($\beta=-0.352$, P-valor = 0.027).

Jabutay y Rungruang (2020), investigaron el impacto de la interdependencia de tareas y el intercambio líder-miembro, como variables de intercambio social, en el compromiso afectivo y la intención de rotación. Participaron 441 agentes de centros de llamadas que trabajan para ocho centros de llamadas en Filipinas. Los resultados revelan que la interdependencia de la tarea y el intercambio líder-miembro son antecedentes positivos de compromiso afectivo y predictores negativos de la intención de rotación ($R^2= 0.36$, $\beta=-0.54$, P-valor=0.00).

2.2 Marco Teórico y Estudios de Investigaciones Aplicadas de las Variables Independientes

A continuación, se desarrollan los aspectos teóricos relacionados a cada una de las variables independientes consideradas como factores que influyen en la intención de rotación del personal: satisfacción salarial, estilo de liderazgo (liderazgo transformacional), clima ético, seguridad laboral, y desarrollo de carrera; para cada una de estas variables se brindan sus principales teorías, definiciones e investigaciones aplicadas en relación con la intención de rotación u otras variables asociadas.

2.2.1 Variable independiente: Satisfacción salarial

Respecto a la variable Salario, los investigadores han presentado sus teorías desde distintas disciplinas entre ellas la psicológica; debido a que la variable dependiente es la intención de rotación del personal, el componente psicológico vinculado al económico es uno de las más importantes para ser considerado. La amplia literatura sobre este tema abarca desde teorías sobre equidad, distribución de recompensas en general, que afectan las actitudes y el comportamiento de las personas.

De otro lado, Farrel y Rusbult (1981) mostraron que la recompensa laboral y los costos del trabajo predicen fuertemente la satisfacción laboral; asimismo, la combinación de recompensas, el valor de los costos, el valor de las alternativas y el tamaño de la inversión predicen fuertemente el compromiso del trabajo y éste, a su vez predice la rotación de personal. Hulin, Roznowski y Hachiya (1985) complementaron mencionando que las alternativas de trabajo pueden directamente afectar la satisfacción laboral a diferencia del argumento de que la satisfacción laboral es la que influye en la búsqueda de alternativas laborales.

Mobley (1977) indica que la rotación no es muy abundante y se ha centrado principalmente en tratar de identificar las variables relevantes que influyen en ella, para tratar de controlarla y reducirla. El autor explica que la relación entre rotación de personal y satisfacción laboral es inversa y significativa.

Teorías y definiciones de la variable independiente: Satisfacción salarial

Frank (1984) argumentó que las instituciones atraviesan por procesos que involucran temas de salarios; al respecto sustentó que las organizaciones ejercían presión sobre las recompensas desiguales ya que estas perjudicaban la productividad, y que esta dispersión salarial, afectaban la conducta de los trabajadores; investigadores como Cook y Hegtvedt (1983) y Pfeffer y Davis-Blake (1992), postularon similares teorías, señalando que la dispersión salarial tenía efectos directos en la conducta. Las personas que se sienten en desventaja salarial abandonan la situación, esto se comprenden como el acto de renunciar. Entre los principales factores para la intención de rotación laboral se encuentra la satisfacción de los trabajadores con respecto al salario. La evidencia empírica ha demostrado la asociación entre la satisfacción laboral y la intención abandonar un trabajo. A mayor satisfacción, menor intención de dejar un puesto laboral (Fasbender et al., 2019). Por supuesto, si esto se aplica al ámbito salarial, un trabajador satisfecho con el salario y recompensas que recibe mantendrá el compromiso con la empresa.

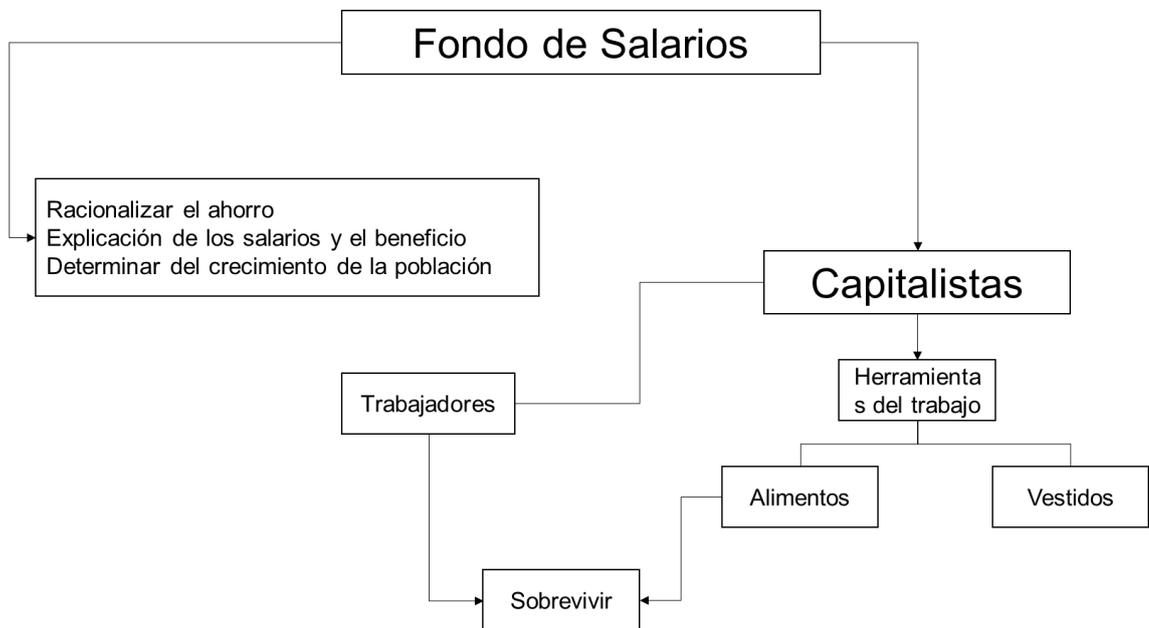
Teorías

- Teoría del fondo de salarios

Mill (1873) explica que el salario depende de la demanda y oferta de trabajo y crece en proporción directa al crecimiento del capital y en relación inversa con respecto al crecimiento de la población. Esta teoría interpreta que los niveles salariales van a depender del número de personas físicamente activas de la población que estén dispuestas a incorporarse al capital circulante (producción) que se tenga en dicha sociedad y que un cambio en cualquiera

de estos elementos generaría un cambio en la tasa de asignación salarial (ver Figura 8).

Figura 8. Teoría del fondo de salarios



Fuente: Mill (1873)

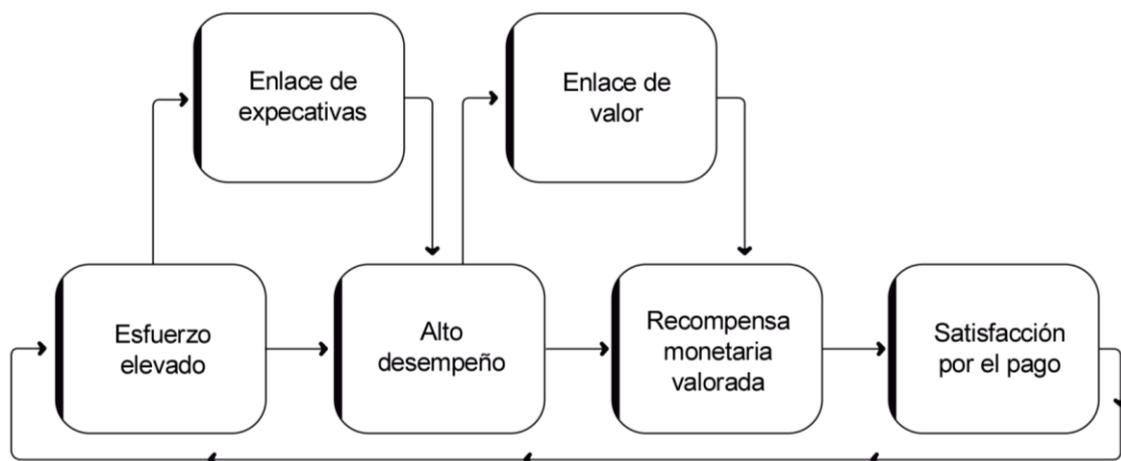
- Teoría General de Keynes

Keynes (1936) hace referencia al hecho de que los economistas trabajaron el origen y la distribución de la riqueza a través de la remuneración a los propietarios de la producción, el monto de los recursos disponibles escasos y los problemas de asignación frente a las necesidades ilimitadas, los límites de la riqueza natural y el equipo de producción acumulado, entre otros temas económicos; sin embargo, se estudiaron poco los factores que determinan la ocupación de los recursos disponibles en una economía. Otra teoría estudiada es la teoría general de la ocupación, el interés y el dinero de Keynes (1936), trató de diferenciarse de la teoría clásica fundamentalmente en los postulados en la que esta precisa que el salario es igual al producto marginal del trabajo y la utilidad del salario cuando se usa determinado volumen de trabajo.

- Teoría de las expectativas

Vroom (1960) consideraba que el dinero motiva no solo a un buen desempeño, sino a buenas relaciones e impulsa la dedicación. Si esta relación fuera directamente proporcional, es decir a más compromiso, rendimiento y productividad del personal se recibe más salario, si ocurriera esta relación el hombre tendría y aplicaría todas las habilidades para conseguirlo ya que el dinero no es el fin pero si un medio que le permite satisfacer sus necesidades básicas, de seguridad, sociales de estima y de autorrealización (ver Figura 9).

Figura 9. Teoría de las expectativas



Fuente: Vroom (1960)

Para la presente investigación se considerará la teoría de Vroom (1960), quien menciona que el esfuerzo elevado del individuo genera el alto desempeño, y esto generará una recompensa monetaria y esto conlleva a la satisfacción por el pago. Asimismo, Mill (1873) explica que el salario se mide con la oferta y demanda, al haber tantas empresas textiles en el medio peruano, el personal del sector textil se preocupa por aprender nuevas operaciones, sabe que con eso se cotiza más en el mercado y que en un corto plazo pueda ir viendo la posibilidad de cambiarse de trabajo. Después, el enlace de expectativas.

Definiciones

Previo a brindar las definiciones de la satisfacción salarial, resulta conveniente señalar algunas consideraciones sobre el salario en sí; Salva (1881) considera el salario para expresar o señalar la retribución o recompensa de la mano de obra de los obreros; Pasco (1986) define el salario como elemento esencial de la relación del trabajo y su remuneración, en esta dimensión que constituye la materia del derecho laboral. Agletta y Bender (1999) agregan que la industrialización dio origen al salario, y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna; por su parte, Cevallos (2011) señala que el salario es la cantidad mínima de dinero que se paga a un empleado por sus servicios prestados en un mes.

Respecto a la satisfacción salarial esta ha sido definida como la cantidad de afecto positivo o sentimientos que las personas tienen hacia el salario recibido (Miceli y Lane, 1991, citado en Faulk II, 2002); también es entendida como la actitud general que las personas tienen hacia sus empleadores que resulta del salario que reciben (Deckop, 1992, citado en Kantor, 2013); otras definiciones señalan que la satisfacción salarial es la cantidad de sentimientos generales positivos o negativos que las personas tienen hacia su salario (Choudhury y Gupta, 2011, citado en Yue, 2019), o como la cantidad total de sentimientos positivos de un empleado hacia su salario (Danish, Shahid, Aslam y Ali, 2015, citado en Khalid, 2020).

De acuerdo con las definiciones seleccionadas se propone la siguiente definición para la variable satisfacción salarial:

Nivel general de afecto o sentimientos positivos que las personas tienen hacia el salario recibido (Miceli y Lane, 1991, citado en Faulk II, 2002; Choudhury y Gupta, 2011, citado en Yue, 2019; Danish, Shahid, Aslam y Ali, 2015, citado en Khalid, 2020).

Investigaciones aplicadas de la variable independiente satisfacción salarial con la variable intención de Rotación de personal

Los sueldos afectan la satisfacción laboral y ésta tiene influencia sobre el compromiso organizacional; asimismo, satisfacción y compromiso influyen en la intención de abandonar el trabajo cuando las condiciones actuales no son propicias para el empleado (Mobley et al., 1979). En cambio, un empleado con nulo o bajo nivel de tensión significa que no está estresado y, a la vez, se siente tan satisfecho como para manifestar en su conducta el compromiso que siente respecto a la empresa. Por lo tanto, ese empleado satisfecho se ubica dentro de la zona estéril, conformada por la superficie de control y el plano de retención, de acuerdo con el modelo de Sheridan y Abelson (1983).

DeConinck y Stilwell (2004) examinaron la relación entre la justicia organizacional, los estados de rol, y la satisfacción salarial, el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal. Los resultados mostraron que la justicia procesal era un predictor importante y directo de la satisfacción del supervisor, mientras que la justicia distributiva predijo la satisfacción salarial. La satisfacción salarial y la satisfacción del supervisor tuvieron una influencia indirecta en la intención de rotación de personal ($\beta = -0.24$, p-valor = 0.00).

Currall, Towler, Judge y Kohn (2005) investigaron la relación entre la satisfacción salarial y los resultados a nivel organizacional de análisis. Se recopilaron datos de encuestas a nivel individual sobre la satisfacción salarial de 6.394 maestros de escuelas públicas. Con respecto a su influencia en los resultados organizacionales, la satisfacción salarial se relacionó positivamente con el rendimiento académico a nivel del distrito escolar y se relacionó inversamente con la intención de los maestros de renunciar ($r = -0.46$, $p < 0.01$). También se observó que existe una relación entre la satisfacción sindical a nivel de distrito y la satisfacción salarial, que resultó ser positiva.

No obstante, investigadores como Grün, Hauser y Rhein (2010), Morris y Venkatesh (2010), Rogelberg, Allen, Shanock, Scott y Shuffler (2010) y Singh y Loncar (2010), sugieren que la satisfacción no sólo depende del salario, sino de una serie de aspectos del trabajo (reconocimiento, promoción, prestaciones, seguridad, supervisión, ambiente laboral, etcétera) de la cual el trabajador hace balance entre lo esperado y lo recibido.

Shen, Gentry y Tosi (2010) investigaron el impacto de la remuneración en la rotación de los CEO desde dos perspectivas. Una es la perspectiva del poder gerencial que se centra en el poder en el entorno de la remuneración de los directores ejecutivos. La otra es la teoría del torneo que trata el pago del CEO como un premio mayor diseñado para motivar a los ejecutivos a trabajar duro para la posición superior. Utilizando datos de una muestra de 313 grandes empresas estadounidenses de 1988 a 1997, encontramos que tanto el nivel de remuneración de los directores ejecutivos como su relación sobre el salario medio de los otros cuatro ejecutivos mejor pagados

de la empresa tienen un impacto negativo en la facturación de los directores ejecutivos.

O'Neill, Stanley y O'Reilly (2011) investigaron qué los empleados que son altos en afecto positivo a veces muestran tasas más altas de rotación, así como las consecuencias de la rotación frecuente para la satisfacción a largo plazo. Los resultados muestran que los empleados con alto afecto positivo y tenían expectativas salariales más altas que otros empleados, y que la relación entre una satisfacción salarial baja y la rotación frecuente en los 4 años posteriores a la graduación fue más fuerte entre los empleados más altos en afecto positivo.

López y Vázquez (2015) en Estados Unidos en una muestra de 500 firmas del grupo del top que cotizan en bolsa en USA entre 2000 y 2009 sobre ejecutivos CEO se encontró que la satisfacción salarial disminuye la rotación ($\beta = .004$, $p < .05$, y $\beta = .004$, $p < .01$).

Al respecto He et al. (2016), en su estudio aplicado a una muestra de 370 empleados con similares características, provenientes de 51 grupos organizacionales en China, obtuvieron, entre otros resultados, que la satisfacción de los empleados con el nivel salarial tiene una relación inversa y significativa con la intención de rotación laboral ($r = -0.28$, $p < 0.01$).

Falahat, Kit y Min (2019), realizaron una investigación donde en una de sus hipótesis evaluó que [la satisfacción con] el salario tiene un efecto negativo con la intención de rotación; en el estudio se aplicó un cuestionario a 395 trabajadores de la

industria bancaria en Malasia; en el contraste de la hipótesis señalada se observó que los datos recabados no brindaron soporte a que el salario tenga un efecto sobre la intención de rotación ($\beta = -0.050$, $p = 0.339$); por lo que el nivel de satisfacción con el salario por parte de los trabajadores no era un factor determinante en su intención de rotación.

Jolly et al. (2021), en un estudio donde uno de sus objetivos fue determinar la influencia de la satisfacción salarial (salario y beneficios) en la intención de rotación por parte de los empleados de la industria hotelera en los Estados Unidos de Norteamérica, para lo cual se aplicó un cuestionario a un total de 288 participantes; a partir de dicho estudio se observó que existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción salarial y la intención de rotación ($r = -0.49$, $p < 0.01$); por lo que se puede señalar que una baja satisfacción con el salario es uno de los principales factores que determina la intención de rotación en la industria hotelera.

Saeed et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el efecto del salario de los empleados en la intención de rotación, a través de la mediación de la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, a partir de una muestra conformada por 343 empleados de organizaciones bancarias ubicadas en Lahore, Pakistán; para cada una de las cuatro variables se aplicaron cinco ítems, 20 ítems en total, en escala de Likert de cinco puntos, y los datos se analizaron mediante un modelo de ecuaciones estructurales. De los resultados obtenidos se puede destacar que existe una relación inversa y significativa entre el salario del empleado y la intención de rotación ($r = -0.51$, $p < 0.05$), así como un efecto total, directo e indirecto, negativo ($\beta = -0.4867$, $t = -10.86$, $p = 0.00$), presentando un efecto directo

de $\beta = -0.3982$ ($t = -7.92$, $p = 0.00$); por lo que se puede señalar que a un mayor salario se tendrá una menor intención de rotación.

2.2.2 Variable independiente: Estilo de liderazgo

En este apartado se exponen dos de las teorías de liderazgo las cuales están relacionadas al tema de investigación; así como de las principales definiciones. Burns (1978) es uno de los teóricos más representativos de la variable estilos de liderazgo, el autor señaló que el liderazgo es un proceso que involucra a líderes y seguidores, estos actores están en permanente intercambio a fin de obtener un nivel de motivación; y, propone al estilo de liderazgo transformacional y transaccional; respecto al primero, el estilo transformacional, es caracterizado por influenciar en el comportamiento de otras personas basado en un propósito. Por otro lado, el transaccional, se caracteriza por el intercambio para un determinado fin empleando coacciones o un sistema de recompensas. Es decir, ambos estilos de liderazgo implican cambios de conducta. Precisamente, la variable dependiente de esta investigación involucra el aspecto psicológico de intención de rotación, que es la variable que antecede a llevar a cabo una conducta determinada.

En general, la academia ha investigado distintos estilos de liderazgo; donde existe la interacción entre supervisores y seguidores (Liao et al., 2019); precisamente esta relación creada entre líderes y trabajadores afecta el desempeño del equipo, la permanencia del trabajador en la organización, entre otros aspectos. La literatura académica ha demostrado la evidencia entre los estilos de liderazgo e intenciones de Rotación de personal, tal es el caso del estilo de liderazgo transformacional.

Teorías y definiciones de la variable independiente: Estilo de liderazgo

Existen varias teorías de liderazgo, en adelante se va a detallar dos teorías de liderazgo, de contingencia y transformacional.

Teorías

- Teoría de contingencia

El poseer ciertos rasgos o comportamientos no garantiza la existencia del líder. En este aspecto, esta teoría rompe con los esquemas y plantea que todas las situaciones requieren de liderazgo. El líder está expuesto a un contexto en donde se desarrolla con sus seguidores, por lo tanto, esa variedad de situaciones hace que la teoría de contingencia o situacional surja la situación. Esta teoría está sustentada por las investigaciones realizadas por Fiedler (1967), Vroom y Yetton (1973), Evans (1970) y House (1971), entre otros. En este enfoque, los autores plantean que quien quiera ejercer como líder debe ser capaz de captar con rapidez las peculiaridades de las diversas situaciones con que se encuentre y seleccionar para cada una de ellas el estilo de liderazgo más apropiado (Palomino, 2009).

- Teoría transformacional

Este estilo de liderazgo se da cuando los líderes transforman a sus seguidores. En este sentido, este estilo propone que se realiza a través del logro de los seguidores en la medida que estos están plenamente conscientes de la importancia que sus puestos tienen para la organización. Asimismo, los líderes transformacionales logran que los seguidores estén conscientes de las

necesidades personales de crecimiento, desarrollo y realización. Estos líderes motivan a los seguidores a que trabajen bien, no solo para el beneficio de la organización sino también un beneficio individual (Jones y Georges, 2010).

Definiciones

Iniciando por el liderazgo; este término ha sido muy discutido por la academia; por ejemplo, Hunter (1996) explica que el liderazgo puede ser visto como el arte de influir en las personas con el fin de trabajar por un mismo objetivo en pro del bien común; en la misma línea Dilts (1998) comparte que es la capacidad para influir en la gente para la obtención de algún objetivo. Howar y Laskin (1998) agregan que los líderes son personas que mediante la acciones y ejemplos personales influyen en las conductas, pensamientos y sentimientos de un número importante de seguidores. Otros autores han definido el término como un proceso de influencia y está compuesto por quien ejerce (líder) y quienes son sujetos a ella (seguidores), la influencia ejercida del líder, provocada por una acción, debe generar cambios en los seguidores (Coronel, 2005; Arias y Cantón, 2006; Yukl, 2008; Vásquez, Bernal y Liesa, 2014; García, Carreón, Sánchez, Sandoval y Morales, 2016). Vásquez et al. (2014) explica que el liderazgo es una habilidad que se puede desarrollar – aprender. Asimismo, menciona que el liderazgo puede actuar como: influencia y persuasión, orientador y guía, función, dinamizador o movilizador de personas y grupos.

El liderazgo transformacional es definido como el proceso de influir en importantes cambios en las actitudes, creencias y valores de los seguidores hasta lograr que las metas de una organización y la visión del líder se internalizan y los seguidores alcanzan desempeños más allá de las expectativas (Gomes, 2014); así como una forma efectiva de liderazgo a nivel organizacional, sectorial y nacional

(Gyensare et al., 2016); asimismo, se señala que es un tipo de liderazgo que logra que los subordinados tengan la misma percepción en la optimización de sus esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales (Jahidi, 2020); otra definición señala que es el proceso de generar compromiso con los objetivos organizacionales y luego capacitar a los empleados para lograr esos objetivos (Zaw y Takahashi, 2022).

De acuerdo con las definiciones presentadas se propone la siguiente definición para la variable liderazgo transformacional como principal estilo de liderazgo:

Tipo de liderazgo que se enfoca en el proceso de influir en importantes cambios en las actitudes, creencias y valores para lograr que los subordinados internalicen la visión del líder y se comprometan con las metas organizacionales, y alcancen un desempeño más allá de las expectativas (Gomes, 2014; Jahidi, 2020; Zaw y Takahashi, 2022).

Investigaciones aplicadas de la variable independiente estilo de liderazgo con la variable intención de Rotación de personal

Gyensare et al. (2016), realizaron una investigación para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la intención de rotación por parte de los empleados de organizaciones del sector privado en Ghana, a través de una muestra de 340 empleados se observó una relación inversa leve y significativa entre el liderazgo transformacional y el estilo de liderazgo ($r = -0.12$, $p < 0.05$); además, los autores señalan que su hallazgo es consistente con las investigaciones existentes.

En un estudio realizado por Park y Pierce (2020), el cual tuvo por objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en la intención de rotación de personal de los trabajadores sociales de agencias públicas de bienestar infantil en un estado del Medio Oeste de los Estados Unidos de Norteamérica, para dicho estudio se consideró una muestra de 214 trabajadores; observándose que existe una relación inversa y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la intención de rotación ($r = -0.36$, $p < 0.001$). Cabe resaltar la importancia del estilo de liderazgo transformacional dentro del contexto social del equipo, ya que las diferencias de las perspectivas individuales y las calificaciones de los trabajadores para los líderes afecta la relación entre el trabajador y la empresa.

Manoppo (2020) examinó el efecto del liderazgo transformacional en el estrés laboral, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la intención de rotación. Los datos fueron recolectados por el método de la encuesta. Se encontró que el liderazgo transformacional explica el 21.9% al estrés laboral y este a su vez explica la intención de rotación en el 61.3%; se observó que un efecto negativo y significativo del liderazgo transformacional, mediado por el comportamiento de ciudadanía organizacional, sobre la intención de rotación (Coef = -0.115 , $p = 0.041$), y de similar forma el efecto del liderazgo transformacional, mediado por el estrés laboral, sobre la intención de rotación (Coef = -0.202 , $p = 0.038$).

Rindu, Lukman, Hardisman, Hafizurrachman, y Bachtiar (2020), realizaron una investigación donde, entre otras hipótesis plantearon que el liderazgo transformacional tiene un efecto negativo en la intención de rotación de las enfermeras de los hospitales privados de Indonesia, para lo que se trabajó con una muestra de 97 enfermeras de diversas áreas de los hospitales privados, y se aplicó un análisis de ecuaciones

estructurales; en el estudio se observó que el liderazgo transformacional no tiene un efecto sobre la intención de rotación ($\beta = -0.078$, $t = 0.616$).

Yasin, Namoco, Jauhar, Rahim y Zia (2021), investigaron hasta qué punto el clima ético media entre el liderazgo responsable y la intención de rotación de los empleados. Utilizaron el enfoque de lógica deductiva para desarrollar. La muestra estuvo compuesta por 250 personas. Los resultados confirmaron una asociación positiva significativa entre el liderazgo responsable y una asociación inversa entre el clima ético y la intención de rotación de los empleados. Además, los resultados también confirmaron el papel de mediación del clima ético entre el liderazgo responsable y la intención de rotación.

Martins et al. (2023) realizaron un estudio para determinar el efecto del liderazgo, transformacional y transaccional, sobre las intenciones de rotación, mediado por el compromiso organizacional y moderada por el departamento de actividad; la muestra de estudio estuvo compuesta por 477 participantes que realiza sus funciones en diversos departamentos en un Hospital en Portugal. Entre los resultados del estudio se señaló que el liderazgo transformacional tiene una relación inversa con la intención de rotación ($r = -0.63$, $p < 0.001$); asimismo, que el liderazgo transformacional tiene un efecto negativo sobre la intención de rotación ($\beta = -0.63$, $p < 0.001$); cabe destacar que el liderazgo transaccional no presentó un efecto significativo ($p = 0.483$).

2.2.3 Variable independiente: Clima ético

De forma similar a las variables anteriores, el clima ético también ha sido desarrollado por teóricos; iniciándose por el estudio del clima en las organizaciones, la cual se ha demostrado ser una variable de influencia a todos los niveles de la

estructura organizacional; al respecto Glisson et al., (2008) caracterizaron a la cultura y la vincularon, con aspectos de normas y expectativas dentro de las organizaciones, entonces, el clima involucra una percepción compartida por los integrantes de una institución u organización, que tiene un impacto psicológico en las variables relacionadas al entorno laboral y bienestar. Glisson y sus colegas, y otros autores que han estudiado clima, la han vinculado con las actitudes, intenciones hacia determinadas conductas como la rotación o adaptación de nuevas prácticas. El clima ético brinda un orden que ayuda a los empleados a realizar su trabajo de manera ética y eficaz, existe una gestión ética y justa; claramente, un clima ético permite la prosperidad de todo el equipo, por lo que no se pretende abandonar el centro de labor agradables para trabajar.

Los climas son espacios donde los trabajadores reflejan sus percepciones, sus experiencias (Chien y Ann, 2015), se ha demostrado que los factores externos como el clima organizacional, tienen un papel significativo en las intenciones de rotación de personal (Fukui et al., 2019); por lo que los climas de las empresas que son negativos se asocian con mayores intenciones de rotación de personal, mientras que los climas positivos se vinculan con menores intenciones de rotación de personal. Un clima organizacional si además de no cumplir con las condiciones de brindar la sensación de buen trato, de apoyo emocional, resulta ser antiético, entonces, propiciará un abandono prematuro de los trabajadores, debido a una mayor frustración y fatiga (Powell et al., 2017).

Teorías y definiciones de la variable independiente: Clima ético

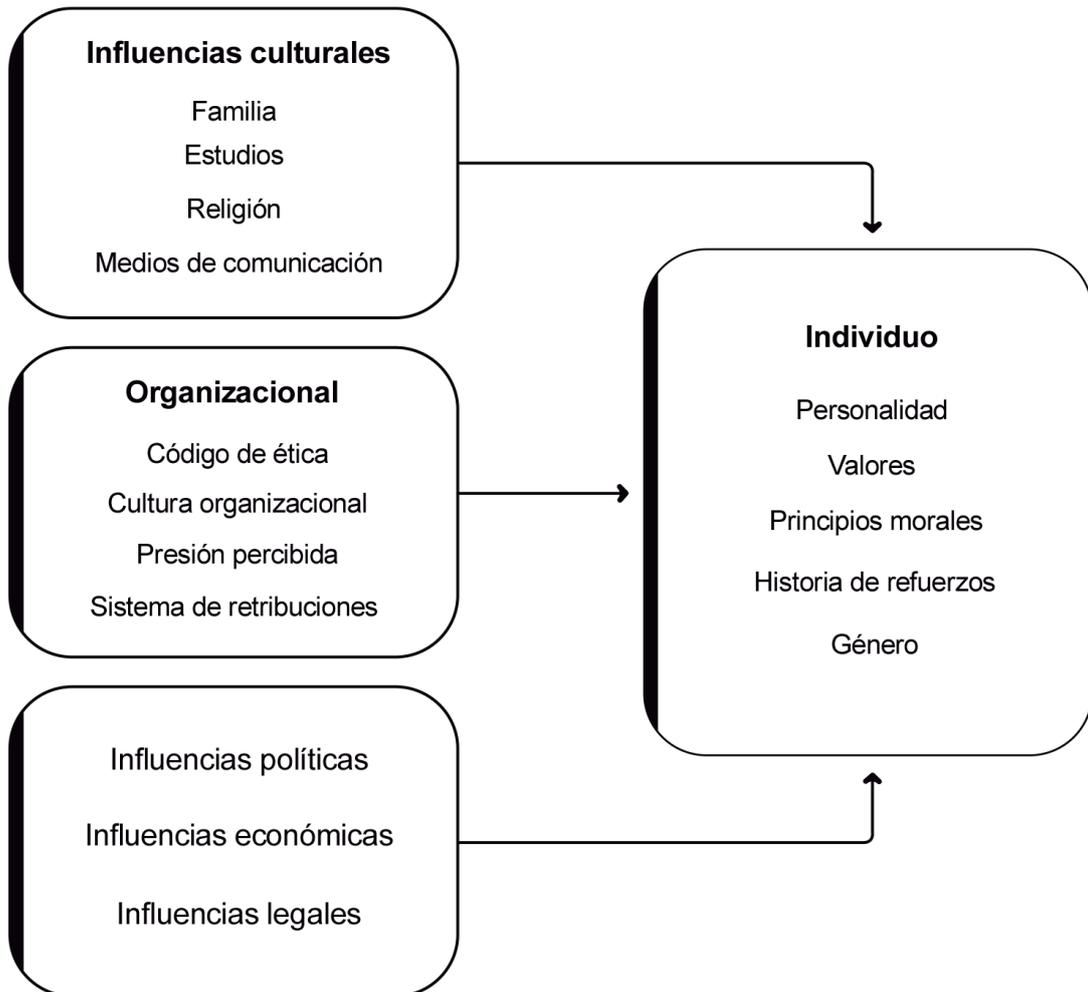
Esta variable carece de teorías como término "clima ético". Sin embargo, existe el modelo del comportamiento ético.

Modelos

- **Modelo del comportamiento ético**

Menciona que el comportamiento ético que desarrolle un individuo dependerá de cómo influyen o están instituidos los factores que lo afectan. Existen influencias culturales, organizacionales, y políticas, económicas y legales. Centrándonos en la organizacional, como empresa se debe tener un código de ética, que promueva los buenos hábitos éticos y sancione las malas prácticas éticas, asimismo la cultura organizacional, la presión que reciba el trabajador y todo el sistema de retribuciones, tendrá influencias positivas, si es adecuadamente aplicada (ver Figura 10).

Figura 10. Modelo del comportamiento ético



Fuente: Elaboración propia

- Modelo de Victor y Cullen

El modelo de Victor y Cullen se fundamenta en la filosofía ética y en las teorías del comportamiento ético en la selección de los temas que conforman la base de los climas éticos en las organizaciones; en este modelo se señala que la condición básica para que exista un clima ético en las organizaciones es que se encuentren establecidos los sistemas normativos formales, tal que los empleados deben mostrar un aceptable consenso con los estándares normativos de la organización (Ferrato y De Arruda, 2005).

Definiciones

Previo a brindar las principales definiciones del clima ético, es relevante señalar que este es percibido como un reflejo de valores éticos sobresalientes y de comportamientos organizacionales, prácticas y políticas éticas que constituyen la experiencia en la empresa (Chouaib y Zaddem, 2013). El clima ético es subjetivo, se logra aseverar la presencia de un tipo de clima ético cuando la mayoría de los integrantes de una organización o unidad, consideran que algunas maneras de razonamiento ético o comportamientos respaldan el funcionamiento del sistema (Martin y Cullen, 2006). Lee y Ha-Brookshire (2017) mencionan que el clima ético se preocupó por medir las percepciones de los individuos sobre aquellas prácticas, procedimientos, normas y valores que gobiernan las decisiones éticas en sus organizaciones

En la literatura se plantea al clima ético como subdimensión del clima organizacional, por lo que es viable definirlo como el estado o infraestructura ética general de una organización (Elci y Alpkán, 2009); también se define como las percepciones prevalecientes de prácticas y procedimientos organizacionales típicos que poseen contenido ético (Victor y Cullen, 1988, citado en Basher et al. 2017); más recientemente el clima ético ha sido definido como el comportamiento correcto y el cómo se deben manejar los problemas éticos dentro de las organizaciones (Teresi, Pietroni, Barattucci, Gianella y Pagliaro, 2019); también se ha definido como los valores, normas, creencias, conductas y hábitos que influyen en el desempeño del personal de una organización (Tehranineshat, Torabizadeh y Bijani, 2020).

De acuerdo con las definiciones recabadas se ha propuesto la siguiente definición para la variable clima ético:

Infraestructura ética general de una organización, compuesta por valores, normas, creencias, conductas y hábitos, orientados al comportamiento correcto y el manejo de los problemas éticos dentro de las organizaciones (Elci y Alpkar, 2009; Teresi et al., 2019; Tehranineshat et al., 2020).

Investigaciones aplicadas de la variable independiente clima ético con la variable intención de Rotación de personal

Joseph y Deshpande (1997) examinaron el clima ético de un hospital, los niveles de las diversas facetas de la satisfacción laboral. El instrumento se aplicó a 169 enfermeras de un hospital de los Estados Unidos. La mayoría de las enfermeras identificaron la presencia de un clima ético profesional. Sin embargo, los autores, mencionan que las correlaciones establecidas podrían ser prematuras y sugieren continuar investigando a este respecto.

Olson (1998) desarrolló un instrumento para medir la percepción del clima ético de unas enfermeras en su sitio de trabajo y evaluar las propiedades psicométricas del instrumento. El instrumento fue aplicado 360 enfermeros de dos hospitales de cuidado agudo de una ciudad de los Estados Unidos. Los hallazgos confirmaron la conceptualización que Schneider hace sobre los diferentes tipos de clima ético. El análisis de los datos sugiere que las enfermeras de estos hospitales perciben el clima ético a través de las prácticas y condiciones organizacionales.

Hart (2005) investigó los efectos del clima ético sobre la posición laboral y las intenciones de rotación laboral; para lo que se consideró una muestra de 463 enfermeras del estado de Missouri, en Estados Unidos. Se encontró que existía una sólida evidencia de que el clima ético es un factor significativo en la intención de rotación posicional ($F = 141.03$, $p < 0.001$) y profesional ($F = 72.949$, $p < 0.001$).

Lee y Ha-Brookshire (2017) examinaron la relación del clima ético y la intención de rotación, considerando una muestra de 314 vendedores comercio minorista de moda. Los resultados sugieren que las percepciones de los vendedores sobre un clima ético positivo están relacionadas inversamente con la intención de rotación ($r = -0.33$, $p < 0.01$).

Basher et al. (2017), realizaron un estudio donde uno de sus objetivos fue determinar la influencia del clima ético sobre la intención de rotación por parte de los empleados en la industria de prendas confeccionadas de Bangladesh, para lo cual se consideró una muestra de 149 empleados; entre los resultados se observó que existe una relación e influencia inversa y significativa entre el clima ético y la intención de rotación ($r = -0.617$ y $\beta = -0.322$, $p < 0.01$).

Simha y Pandey (2020), llevaron a cabo una investigación, dirigida a una muestra de 285 enfermeras de tres hospitales en la India; en el estudio se consideraron dos tipos de climas éticos: clima benevolente y clima de principios, para lo cual plantearon las siguientes hipótesis: (H3) el clima benevolente tiene una relación indirecta con la intención de rotación, a través de la confianza en la organización, (H4) el clima de principios tiene una relación indirecta con la intención de rotación, a través de la

confianza en la organización; entre sus hallazgos se obtuvo que el clima benevolente no presentaba relación con la intención de rotación ($r = -0.083$, $p > 0.05$), y de igual forma no existía relación entre el clima de principios y la intención de rotación ($r = 0.004$, $p > 0.05$), aunque sí se apreciaron efectos indirectos a través de la confianza en la organización.

Kim et al. (2023) llevaron a cabo una investigación para determinar el impacto de los factores éticos: el clima ético, la angustia moral y la sensibilidad moral, en la intención de rotación; la muestra de conveniencia del estudio estuvo conformada por 148 enfermeras de hemodiálisis distribuidas en 11 hospitales de Corea del Sur. Entre los resultados obtenidos se observó que el clima ético se relaciona inversamente con la intención de rotación ($r = -0.549$, $p < 0.001$), mientras que, mediante un análisis de regresión lineal se determinó que el clima ético tiene un efecto negativo y significativo en la intención de rotación, tanto cuando se evalúa el comportamiento de los hospitales como institución ($\beta = -0.253$, $t = -2.981$, $p = 0.003$) o el comportamiento de los administradores ($\beta = -0.191$, $t = -2.280$, $p = 0.024$).

2.2.4 Variable independiente: Seguridad laboral

La seguridad laboral es otra variable determinante en la intención de rotación de personal; desde el campo de la psicología se han descrito factores que afectan la seguridad en el trabajo, y estrategias que garantizan su protección; asimismo, a nivel legal, administrativo, y social se han explorado componentes que afectan la seguridad laboral. Debido a que es una variable que comprende la interpretación de las personas, y su percepción del entorno, está vinculada al ámbito cognitivo (probabilidad

de permanecer o perder el trabajo) y afectivo (preocupación y ansiedad generadas por esta probabilidad).

La evidencia ha demostrado que la seguridad laboral conduce a una disminución en la intención de rotación laboral, y esto se explica por la elección racional que tiene las personas al momento de tomar decisiones, es decir, si se percibe altas probabilidades de permanecer en un trabajo, entonces, dicha situación influiría en la decisión de buscar y acceder a un nuevo puesto laboral.

Teorías

- Teoría del capital humano.

Esta teoría sostiene que la estabilidad laboral se relaciona con el capital humano, o el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias de los trabajadores. En el enfoque economista se señala que la permanencia del individuo en la organización está determinada por su capacidad de adecuar sus conocimientos y habilidades, tal que quien no se adecua, no sobrevivirá en la organización (Gómez, 2019).

- Teoría del ciclo vital

Esta teoría sostiene que la seguridad y estabilidad laboral varía a lo largo del ciclo de vida laboral del individuo en la organización; en esta teoría se señala que las personas con altos niveles educativos son más productivas y su permanencia en el mercado laboral será mayor con respecto a aquellas con menor nivel educativo (Meza, 2017).

Definiciones

La seguridad laboral se ha definido en diversos enfoques; entre las primeras definiciones que aparecen en la literatura se puede mencionar a Herzberg, Mausner, y Snyderman (1959, citado en Scholtz, Van Belle, Njenga, Serenko, y Palvia, 2019) quienes señalan que se refiere a los aspectos, de un trabajo, que brindan la seguridad de que continuará con su empleo en la misma organización o en la misma profesión; mientras que Bertola (1990) define a la seguridad laboral como la probabilidad percibida de que un empleado mantendrá su trabajo.

En años más recientes Kraja (2015) define la seguridad laboral como el conocimiento de que su trabajo será permanente mientras quiera que así lo sea; mientras que Daud (2017), indica que la seguridad laboral es una garantía de empleo, que incluye la seguridad de jubilación, y la precariedad laboral. Asimismo, Abolade (2018) lo ha definido como la percepción de que su trabajo no se vea amenazado y que se permanecerá en el trabajo todo el tiempo que requiera sin sentir razones, objetivas o subjetivas, que podría perder su trabajo. Como se observa, en algunas definiciones se define como el conocimiento pleno o seguridad de permanecer en el puesto laboral, mientras que en otras definiciones se enfoca desde la probabilidad de que esto en realidad sea así; por ello Aishwarya (2021) señala que la seguridad laboral se puede definir como un estado o una probabilidad, ya que señala que es el estado de tener un trabajo asegurado, o que es la probabilidad de que el trabajador mantenga asegurado su trabajo actual.

De acuerdo con las definiciones recabadas se ha propuesto la siguiente definición para la variable seguridad laboral:

Conocimiento o percepción que tiene el individuo, sobre la certeza o probabilidad, de que su trabajo será permanente, y no se verá amenazado, mientras quiera que así lo sea (Kraja, 2015; Abolade, 2018; Aishwarya, 2021).

Investigaciones aplicadas de la variable independiente seguridad laboral con la variable intención de rotación de personal

Rahman y Raju (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo principal fue determinar el vínculo entre la seguridad laboral y la intención de rotación entre los trabajadores de la industria privada de tecnologías de Información y comunicación (TIC) en Bangladesh, mediante un enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó un cuestionario, a 80 trabajadores del sector TIC, con 17 ítems para la medición de la variables seguridad laboral, y de 12 ítems para la intención de rotación, mediante una escala de Likert de cinco puntos; en el estudio se indicó que existe una fuerte conexión entre la seguridad laboral y la rotación de los trabajadores ($\beta = 0.661$, $p < 0.01$); con respecto a este resultado, la variable seguridad laboral se consultó desde su opuesto, la inseguridad, es por ello, que en su conclusión señalan que en cuanto mayor es la seguridad laboral del empleado, es menos probable que el trabajador exprese la intención de dejar su puesto laboral.

Falatah, Almuqati, Almuqati, y Altunbakti (2021) llevaron a cabo un estudio donde examinaron el vínculo entre la seguridad laboral, la satisfacción laboral y la intención de rotación; en la muestra de estudio estuvo conformada por 314 enfermeras que trabajaban en hospitales del Ministerio de Salud de Arabia Saudita. En el cuestionario aplicado se consideró una escala de Likert de cinco puntos para las variables intención de rotación y satisfacción laboral, mientras que para la seguridad

laboral se utilizó una escala de Likert de seis puntos; cabe señalar que la intención de rotación se abordó desde la perspectiva de dejar la organización y de dejar la profesión. El estudio concluyó que la seguridad laboral influye significativamente, sin mediación de alguna variable, en forma inversa, en la intención de rotación organizacional ($\beta = -0.22$, $p < 0.001$), así como en la intención de rotación profesional ($\beta = -0.15$, $p < 0.001$); y considerando a la satisfacción laboral como variable mediadora, también influye significativamente de forma inversa en la intención de rotación organizacional ($\beta = -0.15$, $p < 0.05$), pero no se aprecia una influencia significativa en la intención de rotación profesional ($\beta = -0.08$).

Dodanwala y San Santoso (2022) realizaron una investigación para examinar la mediación del estrés laboral en la relación entre las facetas de satisfacción laboral y la intención de rotación de los profesionales de proyectos de construcción en Sri Lanka; entre las facetas de la satisfacción laboral se ha considerado a la seguridad laboral. La muestra estuvo conformada por 274 empleados a nivel de proyecto de 10 organizaciones de construcción, y mediante su aplicación y análisis se concluyó que la seguridad laboral influye significativamente, sin mediación de alguna variable, en forma inversa en la intención de rotación ($\beta = -0.21$, $p < 0.001$), y considerando al estrés laboral como variable mediadora, también se observó que influye significativamente de forma inversa en la intención de rotación ($\beta = -0.13$, $p < 0.001$).

Farooq, Janjua, Madni, Waheed, Zareei y Alanazi (2022) realizaron un estudio con el objetivo de identificar y evaluar los factores de intención de rotación en las industrias de software y de tecnologías de información (TI) de Pakistán, para lo que se consideró una muestra conformada por 250 trabajadores. El instrumento

elaborado consideró la aplicación de una escala de Likert de cinco puntos, y entre los principales resultados de la investigación se concluyó que la seguridad laboral influye inversamente en la intención de rotación ($\beta = -0.685$, $p < 0.001$).

En la tesis de maestría realizada por Joubert (2022) tuvo por objetivo analizar las relaciones entre la seguridad laboral, la integración laboral, el compromiso laboral y la intención de rotación de los empleados en el sector minero. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, y se consideró una muestra conformada por 204 empleados de oficina dentro del sector minero. Para recopilar los datos se empleó un instrumento con escala de Likert, tal que para la variable seguridad laboral se consideraron nueve ítems con una escala de cinco puntos; para la variable integración laboral 23 ítems con una escala de seis puntos; para la variable compromiso laboral nueve ítems con una escala de siete puntos, y para la variable intención de rotación tres ítems con una escala de cinco puntos. Para el análisis de los datos recabados se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales, y entre sus resultados se observó que no existe una influencia significativa entre la seguridad laboral y la intención de rotación ($\beta = -0.20$, $p = 0.112$).

Lu et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el efecto mediador de la rotación de personal entre la inseguridad laboral y el comportamiento laboral contraproducente; para el estudio se recabaron datos provenientes de 213 trabajadores en diferentes condiciones de empleo (103 trabajadores por contrato temporal y 110 trabajadores permanentes), y de sus supervisores, que laboran en una de las sucursales de una empresa estatal china. Del análisis de datos se observó que existe una relación directa entre la inseguridad laboral y la intención de rotación ($r = 0.579$, $p < 0.01$), en otras palabras, que existe

una relación inversa entre la seguridad laboral y la intención de rotación; por otro lado, se determinó que la inseguridad laboral tiene un efecto positivo y significativa en la intención de rotación ($\beta = 0.503$, $p < 0.001$), lo que representa un efecto negativo entre la seguridad laboral y la intención de rotación.

2.2.5 Variable independiente: Desarrollo de carrera

El desarrollo y formación de un desarrollo de carrera es uno de los componentes importantes aplicado por recursos humanos para la retención de personal, ya que es un predictor importante en la intención de rotación de personal. Manthi et al., (2018) señalaron que el desarrollo de carrera mejora del desempeño de los empleados brindándoles los conocimientos, habilidades y destrezas que pueden mejorar su productividad general. Precisamente, fomentar estas prácticas se vincula con las intenciones de rotación de personal, es decir, un desarrollo de carrera brinda como resultado una mejora de las competencias de los trabajadores.

La variable desarrollo de carrera ha sido considerada como un factor que afecta la permanencia de los trabajadores en una institución, ya que les permite desarrollar sus competencias profesionales; por lo tanto, contar con una carrera y desarrollarla influye en las intenciones y decisiones de los trabajadores de permanecer, unirse o dejar un puesto de trabajo. Leibowitz (1987) señaló que cada gerencia tiene el deber de ofrecer asistencia continua sobre su desempeño, así como oportunidades profesionales de interés para los trabajadores. De esta forma, se fomenta la responsabilidad de sus carreras.

Teorías y definiciones de la variable independiente: Desarrollo de carrera.

Deming (1989) enfocaba la competitividad de la empresa, donde afirmaba que la calidad conduce inicialmente a la productividad, porque se cometen menos errores, surge la necesidad de capacitar individuos para que realicen sus actividades bien desde la primera vez. Mientras que Drucker (1995) refiere que el enfoque de relaciones humanas va con el conocimiento, la capacitación y el orgullo de los trabajadores de línea como el mayor recurso para controlar y mejorar la calidad y la productividad.

Werther (2000) habla sobre capacitación y desarrollo del talento humano, consideran que la buena aplicación de estos dos procesos dentro de una organización puede resultar muy eficaces para evitar una excesiva rotación de personal. Para Nonaka (2000) decía que, si se crean las condiciones para la interacción y participación en los lugares de trabajo, éste impactará en el aumento de la productividad, si tanto el aprendizaje tácito se combina de forma dinámica con el aprendizaje explícito provocando una espiral de conocimiento.

Garavan y McGuire (2001) establecían la necesidad de que la dirección trace estrategias de capacitación para desarrollar competencias en sus trabajadores que redunden en beneficio de la eficacia de la organización, teniendo en cuenta que estas competencias deben estar asociadas al conocimiento del puesto.

Teorías

- Teoría de la personalidad de Holland

La corriente estructuralista de John Holland, 1990, señala que la persona, al elegir su profesión, es influenciada por su herencia y su ambiente; considerando a las ocupaciones como una forma de vida, más que un conjunto de funciones y habilidades. En este modelo se formula seis clases de orientaciones personales: el realista, el intelectual, el social, el convencional, el emprendedor y el artístico. (Meza, 2017), uno de sus principios señala que la congruencia entre la personalidad y su ambiente de trabajo es un determinante en la satisfacción, la estabilidad y el logro profesional, es decir, del desarrollo de carrera (Morales, 2017).

- Teoría de la construcción de carrera

Esta teoría analiza explica los procesos interpretativos e interpersonales que los individuos para crearse a sí mismos, formar identidades y construir carreras; por otro lado, destaca el papel de dos metacompetencias: la adaptación y la identidad, para la superación de tareas de desarrollo de carrera, las transiciones laborales, y el trauma laboral (Kusyadi, 2020).

Definiciones

El desarrollo de carrera se refiere al proceso mediante el cual los individuos y sus empleadores manejan diversas tareas, comportamientos y experiencias dentro y entre trabajos y organizaciones a lo largo del tiempo (Zachera, Rudolph, Todorovica

y Ammann, 2018); asimismo, se refiere a un proceso continuo de planificación y acción dirigida hacia el trabajo personal y las metas de la vida (Simonsen, 1997, citado en Lee et al., 2019); también ha sido definida como el proceso, a lo largo de toda la vida, de gestionar el aprendizaje, el trabajo, el ocio y las transiciones con el fin de avanzar hacia un futuro personalmente elegido y en evolución (European Lifelong Guidance Policy Network, 2014, citado en Gravina y Camilleri, 2020); asimismo, se entiende como el proceso en el que las empresas brindan oportunidades a sus trabajadores para desarrollar habilidades y mejorar sus conocimientos para su actividad laboral (Brander-Peetz et al., 2021).

De acuerdo con las definiciones presentadas se ha propuesto la siguiente definición para la variable desarrollo de carrera:

Proceso continuo de planificación y acción dirigida hacia el manejo de tareas, comportamientos y experiencias, por parte de los individuos y sus empleadores, a lo largo de su vida laboral; lo que se refleja en oportunidades para el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores (Zachera et al., 2018; Simonsen, 1997, citado en Lee et al., 2019; Brander-Peetz et al., 2021).

Investigaciones aplicadas de la variable independiente del desarrollo de carrera con la variable intención de Rotación de personal

Chen, Chang, y Yeh (2004) exploraron el efecto de los programas de desarrollo de carrera en la intención de rotación. Aplicaron cuestionarios a 367 miembros del personal de I + D del Parque Industrial Científico de Hsinchu (HSIP) en el norte de Taiwán. Los resultados revelan que el personal de I + D tiene necesidades

profesionales muy diversas en las distintas etapas de su carrera, y eso depende de la etapa de su carrera que haya alcanzado. El resultado muestra que mientras más brechas existan en los planes de desarrollo de carrera mayores son los niveles de intención de rotación de personal.

Chang et al. (2007), examina los programas de desarrollo profesional, y su relación con la intención de rotación de las enfermeras en Taiwán. Participaron 431 enfermeras, la técnica estadística aplicada fue la regresión jerárquica. Se encontró que las enfermeras tienen diferentes necesidades de carrera en diferentes etapas de la carrera, y la brecha entre las necesidades de carrera y los programas de desarrollo de carrera influyen en la intención de rotación ($\beta = 0.183$, $p < 0.01$).

Maldonado y Perucca (2008) buscaron identificar los beneficios del desarrollo de carreras tanto para los empleados como para las organizaciones. Se encontró que brindar oportunidades de desarrollo que permitan agregar valor a las carreras de los empleados y afectan positivamente a la empleabilidad y esto reduce la intención de rotación de personal.

García-Martínez y Diala (2014) examinaron la relación entre las percepciones del desarrollo personal y la intención de rotación del personal. Participaron 400 empleados estadounidenses de la industria de alimentos y bebidas. Los resultados reportados revelaron algunas tendencias consistentes entre los resultados. Los hallazgos indicaron que la forma en que los empleados perciben el desarrollo profesional afecta sus intenciones de rotación.

Nawaz y Pangil (2016), realizaron una investigación, a partir de una muestra de 270 profesores de tiempo completo de universidades privadas de Pakistán; en el estudio se dimensionó al desarrollo de carrera (crecimiento profesional) mediante: progreso de la meta de carrera, desarrollo de habilidades profesionales, velocidad de promoción, y crecimiento de la remuneración; entre los hallazgos se observó que [1] el progreso de la meta de carrera no influye en la intención de rotación ($\beta = 0.070$, $p = 0.258$), [2] el desarrollo de habilidades profesionales no influye en la intención de rotación ($\beta = -0.066$, $p = 0.276$), [3] la velocidad de promoción influye inversamente en la intención de rotación ($\beta = -0.311$, $p = 0.005$), y [4] el crecimiento de la remuneración influye inversamente en la intención de rotación ($\beta = -0.229$, $p = 0.012$).

Lee et al. (2019), realizaron una investigación dirigida a 143 empleados de corporaciones multinacionales en Vietnam; entre uno de sus objetivos se planteó determinar la influencia las oportunidades de desarrollo de carrera en la intención de rotación; como resultado se obtuvo que existe una relación inversa y significativa entre las mencionadas variables ($r = -0.495$), y un efecto total de -0.538 ($p < 0.01$), compuesto por un efecto directo de -0.334 , y un efecto indirecto de -0.204 , mediado a través del compromiso organizacional.

Jayasri y Annisa (2023) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el efecto de la Carga de Trabajo y el Desarrollo de Carrera sobre la Intención de Rotación considerando como variable mediadora a la Satisfacción Laboral, donde la muestra de estudio estuvo conformada por 84 empleados de una empresa contratista japonesa con sede en Malasia; para lo cual se aplicaron cuestionarios para recabar los datos. A partir del análisis de los datos recopilados se observó, entre otros resultados, que el desarrollo de carrera tiene un efecto negativo y significativo sobre la intención de

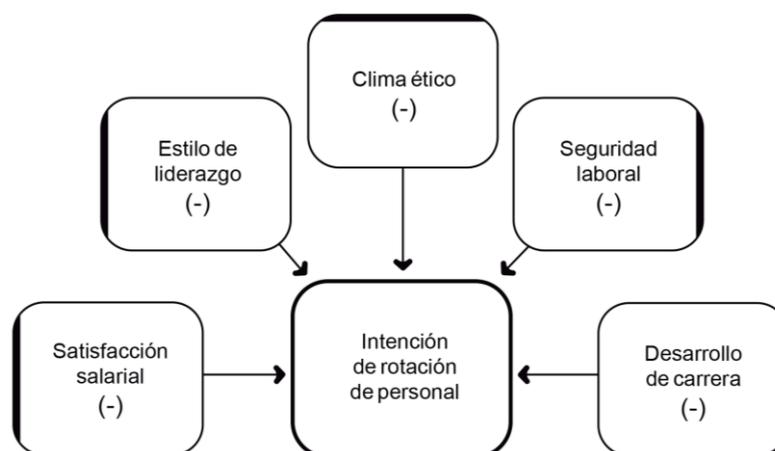
rotación laboral ($\beta = -0.25$, $p = 0.025$); por lo que se puede señalar que a mejores oportunidades de desarrollo de carrera se tendrá una menor intención de rotación.

2.3 Hipótesis Operativas o Específicas

- H1 La percepción de una alta satisfacción salarial disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.
- H2 La percepción de un amplio estilo de liderazgo disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.
- H3 La percepción de un adecuado clima ético disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.
- H4 La percepción de una alta seguridad laboral disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.
- H5 La percepción de un alto desarrollo de la carrera disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.

2.3.1 Modelo gráfico de las hipótesis

Figura 11. Modelo gráfico de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

En la Tabla 2, se presenta la relación teórica de la intención de rotación (variable dependiente) y los factores incidentes (variables independientes). Por lo que se pondrán los principales autores que mencionan las principales teorías e investigaciones aplicadas de cada una de las variables.

Tabla 2. Relación Estructural Hipótesis - Marco Teórico

Referencia	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
DeConinck y Dean (2004)	X					X
Currall, et al. (2005)	X					X
Shen, et al. (2010)	X					X
O'Neill, et al. (2011)	X					X
López y Vásquez (2015)	X					X
He et al. (2016)	X					X
Falahat et al. (2019)	X					X
Jolly et al. (2021)	X					X
Gyensare et al. (2016)		X				X
Cuzquen (2016)		X				X
Park y Pierce (2020)		X				X
Yasin, et al. (2020)		X				X
Manoppo (2020)		X				X
Rindu et al. (2020)		X				X
Joseph y Deshpande (1997)			X			X
Olson (1998)			X			X
Hart (2005)			X			X
Lee y Ha-Brookshire (2017)			X			X
Basher et al. (2017)			X			X
Simha y Pandey (2020)			X			X
Rahman y Raju (2020)				X		X
Falatah et al. (2021)				X		X
Dodanwala y San Santoso (2022)				X		X
Farooq et al. (2022)				X		X
Joubert (2022)				X		X
Chen et al. (2004)					X	X
Chang et al. (2007)					X	X

Maldonado y Perucca (2008)					X	X
García-Martínez y Diala (2014)					X	X
Nawaz y Pangil (2016)					X	X
Lee et al. (2019)					X	X

Nota: X1=Satisfacción salarial; X2= Estilo de liderazgo; X3: Clima ético; X4 = Seguridad laboral; X5: Desarrollo de carrera; Y= Intención de rotación de personal.

Fuente. Elaboración Propia

En este capítulo se detallaron las teorías y definiciones de las variables en estudio. Asimismo, se mostraron investigaciones empíricas que respaldan las hipótesis propuestas a demostrarse. Finalmente, se presentó un esquema con la relación estructural de la hipótesis con el marco teórico.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este tercer capítulo, se presenta la estrategia metodológica que se utilizó para llevar a cabo la investigación. Por lo tanto, se podrá conocer el enfoque, el diseño y el alcance de investigación, así como también, se conocerá la población objetivo y los métodos de análisis de datos que se utilizaron en este estudio.

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

A continuación, se explica el enfoque, tipo y diseño de la presente investigación. Los cuales han sido elegidos considerando los objetivos e hipótesis de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación puede ser calificada en diferentes niveles. Según enfoque es una investigación cuantitativa, según su finalidad es aplicada o práctica, y finalmente, según su alcance es descriptiva-correlacional. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que se lleva a cabo por etapas secuenciales y se utiliza la recolección de datos para probar estadísticamente las hipótesis estableciendo la relación o grado de asociación que existe entre las variables (Creswell, 2013; Hernández, 2014), y, una vez analizados e interpretados los resultados se generalizan dichos resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población (Pita y Pertegas, 2002), con el fin de establecer patrones de comportamiento. Este enfoque cuantitativo es considerado en investigaciones como las realizadas por Asiedu, Anku-Tsede, Mohammed-Aminu, y Adjei (2016) y Manoppo (2020), que consideran una

serie de etapas y modelos para determinar el efecto del liderazgo variable sobre la intención de rotación de personal.

Según su finalidad es aplicada, ya que busca resolver problemas de una realidad empresarial y busca proponer nuevas herramientas para disminuir los niveles de rotación de personal, así como proponer programas de retención de personal basándose en los resultados (Creswell, 2013). Según su alcance es descriptivo - correlacional, ya que la presente investigación presenta las propiedades y características del personal en el sector textil. Asimismo, se pretende encontrar la correlación y grado de asociación (Hernández, 2014).

3.1.2. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, ya que no se manipuló deliberadamente las variables; es decir, no se modificaron intencionalmente las variables independientes, lo que se hizo básicamente fue un análisis de percepción con resultados cuantitativos de los datos obtenidos (Hernández, 2014). La investigación es de tipo transversal, ya que se recogieron datos en un solo momento, en un rango de tiempo único o periodo específico. Su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. En ese sentido, se midió la relación entre cada una de las variables independientes y su efecto causal en la variable intención de Rotación de personal del sector textil (Creswell, 2013). Estas investigaciones generalmente utilizan la aplicación de un instrumento, en una sola muestra y un solo momento, por ejemplo: Currall, Towler, Judge y Kohn (2005),

obtuvieron información sobre la satisfacción salarial de los empleados en un solo momento.

3.2. Métodos de recolección de datos

En esta sección se explica cómo se realizará la recolección de los datos y las fuentes de información a utilizar. Se explicará cómo se realizó la encuesta y el proceso de recolección, tabulación y uso de datos.

3.2.1. Operacionalización de las variables de las hipótesis

Para definir la operacionalización de las variables consideramos diversas fuentes como Asiedu, et al. (2016), Manoppo (2020), Lee y Ha-Brookshire (2017), Brahmanna (2020) y Purba y Ruslan (2020).

Tabla 3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Unidad de Medición
X₁: Satisfacción salarial	Nivel general de afecto o sentimientos positivos que las personas tienen hacia el salario recibido (Miceli y Lane, 1991, citado en Faulk II, 2002; Choudhury y Gupta, 2011, citado en Yue, 2019; Danish, Shahid, Aslam y Ali, 2015, citado en Khalid, 2020).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
X₂: Estilo de liderazgo	Tipo de liderazgo que se enfoca en el proceso de influir en importantes cambios en las actitudes, creencias y valores para lograr que los subordinados internalicen la visión del líder y se comprometan con las metas organizacionales, y alcancen un desempeño más allá de las expectativas (Gomes, 2014; Jahidi, 2020; Zaw y Takahashi, 2022).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Variable	Definición	Unidad de Medición
X3: Clima ético	Infraestructura ética general de una organización, compuesta por valores, normas, creencias, conductas y hábitos, orientados al comportamiento correcto y el manejo de los problemas éticos dentro de las organizaciones (Elci y Alpan, 2009; Teresi et al., 2019; Tehranineshat et al., 2020).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
X4: Seguridad laboral	Conocimiento o percepción que tiene el individuo, sobre la certeza o probabilidad, de que su trabajo será permanente, y no se verá amenazado, mientras quiera que así lo sea (Kraja, 2015; Abolade, 2018; Aishwarya, 2021).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
X5: Desarrollo de Carrera	Proceso continuo de planificación y acción dirigida hacia el manejo de tareas, comportamientos y experiencias, por parte de los individuos y sus empleadores, a lo largo de su vida laboral; lo que se refleja en oportunidades para el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores (Zachera et al., 2018; Simonsen, 1997, citado en Lee et al., 2019; Brander-Peetz et al., 2021).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
Y: Intención de Rotación de personal	Manifestación cognitiva y conductual de un individuo de abandonar su puesto de trabajo actual, lo que conduce a la decisión de separarse o renunciar a la organización de forma voluntaria y consciente (Chávez, 2010; Abid y Butt, 2017; Arias, et al., 2018; Takase, 2010, citado en Obeng et al., 2020).	Likert 1 – 5 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Elaboración del cuestionario

El instrumento de medición utilizado en la presente investigación fue un cuestionario. El tipo de respuestas para medir la variable dependiente (intención de rotación de personal), así como las variables independientes (Satisfacción salarial, estilo de liderazgo, clima ético, seguridad laboral, y desarrollo de carrera), tuvieron alternativas de escala Likert de 1 a 5 puntos, siendo 1 igual a totalmente en desacuerdo y 5 igual a totalmente de acuerdo. La escala Likert se justifica ya que

permite saber la percepción y actitud de los entrevistados, por ello la consideramos en esta investigación.

Perfil del trabajador

Se considera aplicar el instrumento al personal que labora en la planta ya que según investigaciones como Currall, et al. (2005), Asiedu, et al. (2016) y Manoppo (2020), es el trabajador el que continuamente ha tenido problemas en la rotación. Para los datos demográficos (Sexo, edad, estado civil, tiene hijos y nivel de estudios), así como datos laborales (Cargo, área donde labora, tipo de contrato, sueldo, y tiempo en la empresa).

Satisfacción salarial

El diseño del instrumento se basó en las investigaciones de Heneman y Schwab (1985) y Currall, et al, (2005). La escala está compuesta por 18 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: nivel salarial (3 ítems), beneficios (4 ítems), aumentos (4 ítems) y estructura y administración (6 ítems). Todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 4).

Tabla 4. Dimensiones y ítems de la escala satisfacción salarial

Dimensión	Ítems	
Nivel salarial	NS1	Mi sueldo neto
	NS2	Mi salario actual
	NS3	El nivel general de mi pago
Beneficios	B1	Mi paquete de beneficios
	B2	La cantidad que la empresa paga por mis beneficios.
	B3	El valor de mis beneficios

	B4	La cantidad de beneficios que recibo
Aumentos	A1	Mi aumento más reciente
	A2	La influencia que mi supervisor tiene en mi salario
	A3	Los aumentos que normalmente he recibido en el pasado
	A4	Cómo se determinan mis aumentos
Estructura y administración	EA1	La estructura salarial de la empresa.
	EA2	La información que me brinda la empresa sobre cuestiones salariales que me preocupan.
	EA3	El pago de otros trabajos en la empresa.
	EA4	La coherencia de las políticas de pago de la empresa.
	EA5	Las diferencias salariales entre puestos de trabajo de la empresa
	EA6	Cómo administra la empresa el pago

Fuente: Elaboración propia

Estilo de liderazgo

En relación con la variable de estilo de liderazgo en este estudio consideramos investigaciones de Asiedu, et al. (2016) y Manoppo (2020). El instrumento está compuesto por 15 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: influencia idealizada (5 ítems), motivación inspiradora (4 ítems), estimulación intelectual (4 ítems) y consideración individual (2 ítems). Todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 5).

Tabla 5. Dimensiones y ítems de la escala estilo de liderazgo

Dimensión	Ítems	
Influencia idealizada	II1	Mi supervisor va más allá del interés propio por el bien del grupo.
	II2	Mi supervisor actúa de manera que me respete.
	II3	Mi supervisor muestra un sentido de poder y confianza.
	II4	Mi supervisor especifica la importancia de tener un fuerte sentido de las decisiones.
	II5	Mi supervisor enfatiza la importancia de un sentido colectivo de misión.
	MI1	Mi supervisor habla con optimismo sobre el futuro.

Motivación inspiradora	MI2	Mi supervisor habla con entusiasmo sobre lo que se debe hacer.
	MI3	Mi supervisor expresa una visión convincente del futuro.
	MI4	Mi supervisor expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos.
Estimulación intelectual	EI1	Mi supervisor vuelve a examinar las suposiciones críticas para cuestionar si están bien.
	EI2	Mi supervisor busca diferentes perspectivas al resolver problemas.
	EI3	Mi supervisor me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.
	EI4	Mi supervisor sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.
Consideración individual	CI1	Mi supervisor pasa tiempo enseñando y entrenando
	CI2	Mi supervisor me ayuda a desarrollar fortalezas

Fuente: Elaboración propia

Clima ético

Para el clima ético las investigaciones de Lee y Ha-Brookshire (2017). El diseño del cuestionario está compuesto por 10 ítems, todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 6).

Tabla 6. Ítems de la escala clima ético

Ítems	
CE1	La empresa tiene un código de ética formal escrito.
CE2	La empresa hace cumplir un código de ética.
CE3	La empresa tiene políticas sobre comportamiento ético.
CE4	La empresa hace cumplir las políticas con respecto al comportamiento ético.
CE5	La empresa permite actos que vayan en contra del comportamiento ético.
CE6	La empresa reprende por comportamientos que conducen a una ganancia personal.
CE7	La empresa reprende por comportamientos que conducen a ganancias corporativas.
CE8	La empresa realiza continuos refuerzos sobre las políticas con respecto al comportamiento ético.
CE9	La empresa da a conocer comportamientos éticos por parte de otros colaboradores.
CE10	La empresa da a conocer comportamientos éticos por parte de otras empresas del mismo rubro.

Fuente: Elaboración propia

Seguridad laboral

Para la seguridad laboral recurrimos a investigaciones de De Cuyper, Notelaers y De Witte (2009) y Brahmanna (2020). La escala está compuesta por 10 ítems, todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 7).

Tabla 7. Ítems de la escala seguridad laboral

Ítems	
SL1	Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.
SL2	Estoy inseguro de que puedo mantener mi trabajo.
SL3	Pienso que podría perder mi trabajo
SL4	Me preocupa perder mi trabajo.
SL5	Me preocupa que pueda perder mi trabajo por factores externos (coyuntura nacional)
SL6	Me preocupa constantemente cuando observo poca producción/pocas ventas.
SL7	Me siento inseguro cuando ingresan nuevos supervisores o jefes.
SL8	Me siento inseguro cuando le hago observaciones constantes a mi supervisor.
SL9	Me preocupa cuando comienzan los despidos en otras áreas.
SL10	Me preocupa cuando no hay comunicación de los problemas existentes en la organización.

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de carrera

En relación con el desarrollo de carrera la investigación de Purba y Ruslan (2020). El cuestionario está compuesto por 10 ítems, todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 8).

Tabla 8. Ítems de la escala desarrollo de carrera

Ítems	
DC1	Existe desarrollo de carrera (crecimiento dentro de la empresa).
DC2	Puedo hacer una desarrollo de carrera a largo plazo.
DC3	Existe una planificación de desarrollo de carrera por parte del área de recursos humanos
DC4	Informan sobre vacantes abiertas.

DC5	Realizan capacitaciones y entrenamientos
DC6	Llevar a cabo capacitaciones que te pueden ayudar a crecer profesionalmente.
DC7	Realizan capacitaciones técnicas cuando ingresan nuevos modelos
DC8	Existen casos de promociones o ascensos de algunos compañeros.
DC9	Cambian las condiciones laborales cuando alguien es promocionado.
DC10	El desarrollo de carrera es un factor diferenciador con otras empresas del mismo rubro.

Fuente: Elaboración propia

Intención de rotación de personal

Para la variable dependiente consideramos a Wayne, Shore, y Liden (1997), Schwepker (2001), Brashear, et al. (2005), Yin-Fah, Foon, Chee-Leong, y Osman (2010), Lee y Ha-Brookshire (2017), Angeles (2020), y Brahmanna (2020). El instrumento está compuesto por 12 ítems. Todos los ítems tuvieron alternativas de escala Likert (ver Tabla 9).

Tabla 9. Ítems de la escala de intención de rotación de personal

Ítem	
IR1	A menudo pienso en dejar mi trabajo actual.
IR2	A menudo pienso en un trabajo alternativo.
IR3	A menudo pienso en una línea de trabajo alternativa (una actividad diferente a mi línea de trabajo actual).
IR4	Busco constantemente un trabajo mejor.
IR5	Con qué frecuencia piensa en dejar su trabajo.
IR6	Durante los próximos 12 meses, tengo la intención de buscar un rol alternativo (otro trabajo, estudiante de tiempo completo, etc.) a mi trabajo actual.
IR7	Estoy buscando activamente un trabajo fuera de esta empresa.
IR8	Estoy pensando seriamente en dejar mi trabajo
IR9	He buscado un nuevo trabajo.
IR10	Buscaré un nuevo trabajo en algún momento de los próximos dos años.
IR11	Tan pronto como pueda encontrar un trabajo mejor, dejaré esta empresa.
IR12	Tan pronto como sea posible, dejaré la organización.

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Métodos de evaluación de expertos.

Los ítems de medición elaborados para la evaluación de cada una de las variables de investigación fueron elaborados a partir de la revisión bibliográfica donde se seleccionó y adaptaron los ítems que fueron empleados en diferentes contextos de análisis. Con los cuestionarios elaborados se procedió a realizar la validación de contenido para determinar la relevancia de los ítems propuestos; para lo cual se seleccionó a seis jueces expertos, a quienes se les proporcionó un formato de evaluación diseñado para que brinden su conformidad o sugerencias, mediante una puntuación de uno a cuatro según una rúbrica de evaluación. Con las validaciones ya realizadas se calculó un promedio de las puntuaciones brindadas, en cada ítem de evaluación. El formato de validación completados, así como de los resultados obtenidos se presentan en los Anexos.

3.3. Población, marco muestral y muestra

En la Asociación de Exportadores (ADEX) en el año 2021 se ha reportado que en el Perú son 46,000 las empresas del sector textil y calzado (incluye grandes, medianas y pequeñas empresas), generando 400,000 empleos directos y 300,000 empleos indirectos en el Perú. A marzo del 2021, ADEX reportó una lista de las 100 primeras empresas que aportan el 87.2% de las exportaciones del sector textil (Valor FOB US\$ 295'649'646), de este grupo las primeras 20 empresas aportan con el 62.1% de ventas. Para la presente investigación se eligieron 3 de las 20 empresas, que aportan y son sostenibles económicamente a lo largo de los años en sus

exportaciones, así mismo, 2 de estas empresas aumentaron sus exportaciones significativamente en el 2021.

Empresa 1: es una empresa fundada en 1991, que cuenta con 7 plantas de producción en Lima. Sus principales actividades son: la producción de telares, confección de productos textiles y fabricación de prendas de vestir; ha obtenido las certificaciones WRAP y BASC para su Sistema de Gestión de Seguridad Integrada y Responsabilidad Social. La empresa cuenta con 2300 colaboradores y exporta US\$ 18'938'194.6, que representa el 5.6% de las exportaciones textiles. Del 2020 al 2021 la empresa aumentó sus exportaciones en 68.1%. En la actualidad, la empresa exporta a países como Estados Unidos, Alemania, Italia y Hong Kong.

Empresa 2: considerada una de las empresas exportadoras más grandes del sector textil, fue fundada en 1983, cuenta con 5 plantas de producción. La empresa cuenta con 2000 trabajadores. Otro dato importante, es la distribución de su producción, la empresa exporta el 70% de su producción a mercados internacionales, siendo Estados Unidos y Alemania sus principales clientes, mientras que el 30% es distribuido en sus puntos de venta en Perú, Colombia y Venezuela.

Empresa 3: compañía constituida en 1989, dedicada a la confección de prendas de vestir en tejido de punto, realizando procesos como: Acabado, Corte, Costura y Tintura, cuenta con dos plantas, cada una tiene una especialidad en el tejido de la producción y la Tintura respectivamente. La empresa cuenta con 600 trabajadores. En cuanto a sus exportaciones, representan el 1.1% de las exportaciones textiles, su mercado principal es Estados Unidos.

3.3.1. Tamaño de la muestra

La presente investigación tiene una población de 4900 colaboradores que trabajan en el sector textil, dividida en 3 empresas. Para fines de la presente investigación se procederá a utilizar un muestreo probabilístico estratificado, es decir a cada empresa se le hizo un muestreo aleatorio simple, con la fórmula de proporción en poblaciones finitas. Se consideró una probabilidad de ocurrencia de 0.5, un nivel de confianza de 95% y un error de estimación del 5%. En la Tabla 10, se puede observar la muestra estratificada.

Tabla 10. Población y muestra

Empresas textiles	Población		Muestra estimada
	Frecuencia	Porcentaje	
Empresa 1	2,300	46.93%	167
Empresa 2	2,000	40.82%	146
Empresa 3	600	12.25%	43
Total	4900	100.00%	356

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Sujetos de estudio

La presente investigación tiene una muestra estimada de 356 trabajadores que laboran en el sector textil, distribuidos en tres empresas: empresa 1 (167 colaboradores), empresa 2 (146 colaboradores), y empresa 3 (43 colaboradores). El sujeto de estudio serán trabajadores de las diferentes áreas de las empresas seleccionadas dentro del sector textil.

3.4. Métodos de análisis

La presente investigación utilizará estadísticas descriptivas e inferenciales con el fin de responder los objetivos y comprobar las hipótesis. El software que se utilizará será el SPSS versión 26. Para analizar las características de los trabajadores de la industria textil consideramos estadística descriptiva mediante el uso de tablas de frecuencia, se utilizará para describir el perfil de los empleados encuestados como en las investigaciones de Currall, et al. (2005), Asiedu, et al. (2016) y Manoppo (2020). Además, con el fin de conocer el impacto de las variables del estudio empleamos análisis de regresión múltiple.

3.5. Muestra piloto

Con la finalidad de detectar y corregir posibles errores, se llevó a cabo una prueba piloto a 30 sujetos de estudio, mostrándose los resultados en los subsecuentes párrafos. Para el análisis de la fiabilidad se utilizó el software SPSS en su versión 25.

3.5.1. Alpha de Cronbach

En la Tabla 11 se presentan los resultados del análisis de confiabilidad del instrumento mediante la obtención del coeficiente Alpha de Cronbach. De acuerdo con Corral (2009), todas las variables presentan un coeficiente de confiabilidad de alto ($0.6 \leq \alpha < 0.8$) a muy alto ($\alpha \geq 0.80$), es decir, los instrumentos elaborados brindarán resultados confiables para la investigación.

Tabla 11. Análisis de confiabilidad del instrumento

Variables	Ítems	Alpha de Cronbach (α)
VY: Intención de rotación	16	0.733
VX1: Satisfacción salarial	18	0.943
VX2: Estilo de liderazgo	14	0.950
VX3: Clima ético	7	0.809
VX4: Seguridad laboral	4	0.651
VX5: Desarrollo de carrera	6	0.949

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 4. ANALISIS DE RESULTADOS

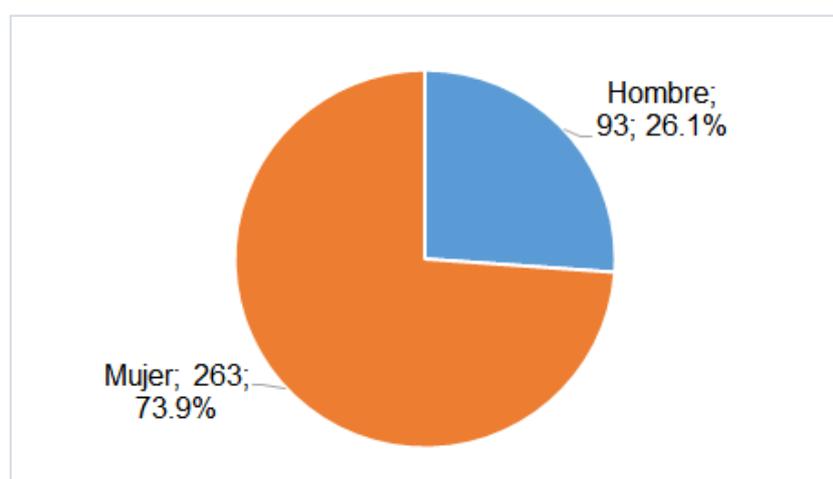
En el presente capítulo se muestran los resultados finales de la investigación, iniciando con la estadística descriptiva del perfil del encuestado, seguido del análisis estadístico de regresión lineal múltiple que permitirá la comprobación de las hipótesis.

4.1. Resultados finales

4.1.1 Estadística descriptiva del Perfil del encuestado

La muestra se encontraba conformada mayoritariamente por mujeres, quienes representan el 73.9% de los trabajadores encuestados, mientras que los hombres solamente representaban el 26.1% (Gráfica 1). Estos valores son muy parecidos a los señalados por el Instituto de Estudios Económicos y Sociales - IEES (2021), donde se indicó que la demanda laboral del sector textil se encuentra cubierta mayoritariamente por mujeres con un 61.5%.

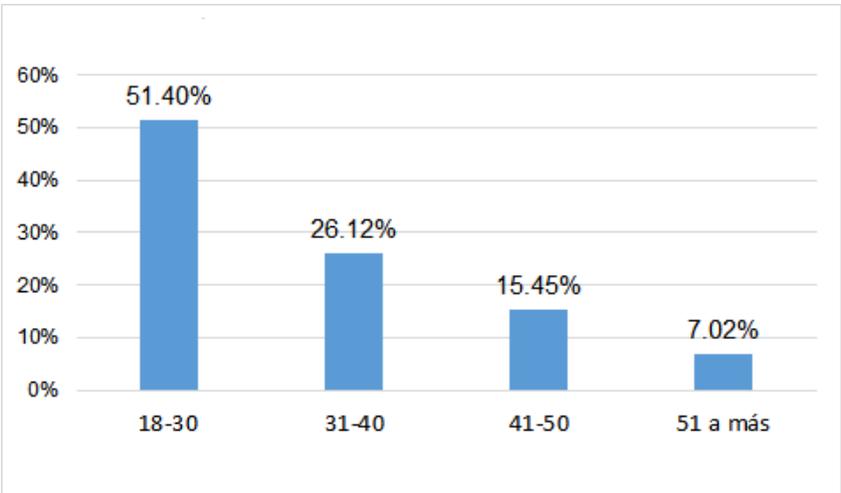
Gráfica 1. Distribución de la muestra según sexo



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores de 18 a 30 años son el grupo mayoritario con un 51.4%, seguido por los de 31 a 50 años con un 41.12% y conforme se va incrementando el rango de edad se va observando una menor participación más 51 años solamente representan el 7.02% (Gráfica 2). Este es un porcentaje similar a lo registrado en los trabajadores textiles en el emporio de Gamarra donde el 81% de trabajadores tienen de 18 a 40 años (Andina, 2012).

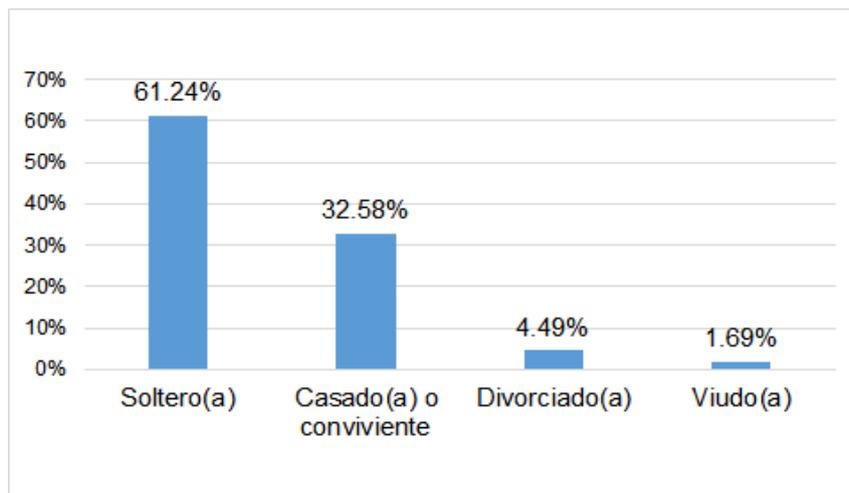
Gráfica 2. Distribución de la muestra según rango de edad



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado civil (Gráfica 3), el 61.24% manifestaron ser solteros, el 32.58% son casados o convivientes. Es importante señalar que los jóvenes trabajadores solteros tienen más tendencia a la rotación de personal ya que en ocasiones no tienen que mantener familias, por lo que los resultados de esta investigación son relevantes para las empresas.

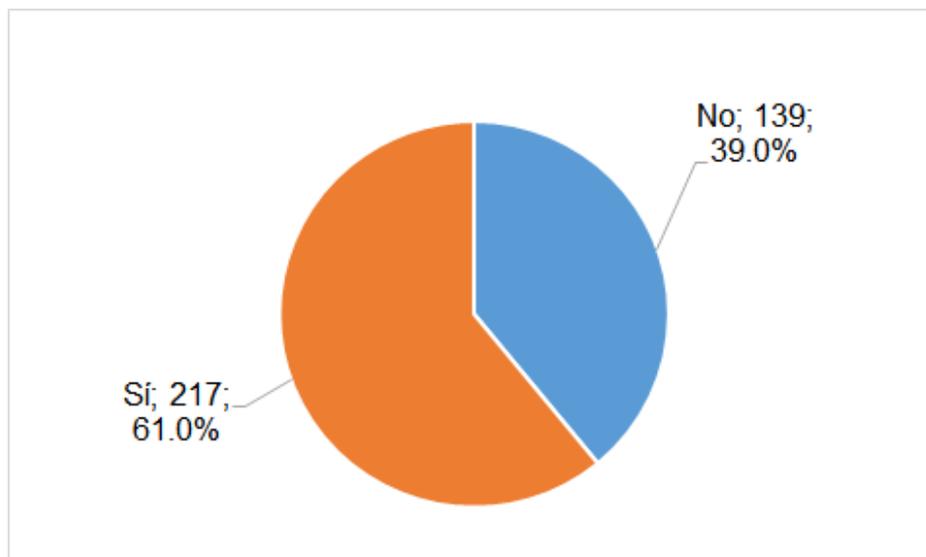
Gráfica 3. Distribución de la muestra según estado civil



Fuente: Elaboración propia

A pesar de que la mayoría de los trabajadores manifestó ser soltero, se aprecia que un grupo de ellos son padres o madres solteras (Gráfica 4), ya que el 61% de los encuestados manifestó que sí tienen hijos, mientras que el 39% no los tiene.

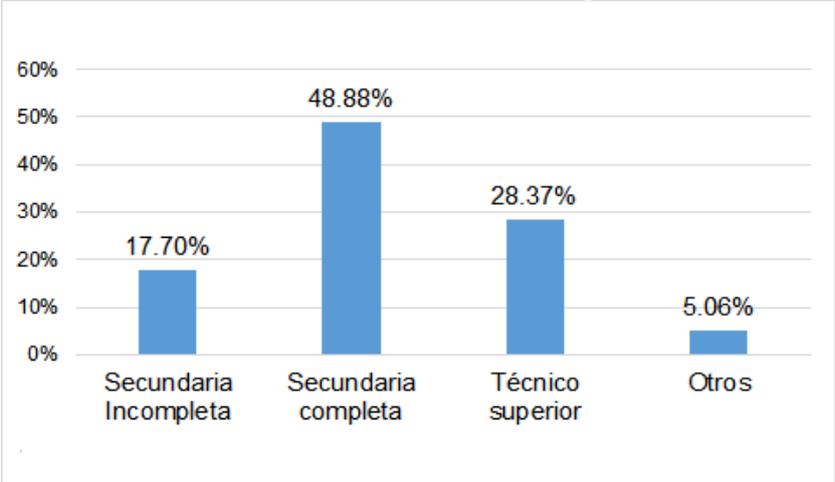
Gráfica 4. Distribución de la muestra según tenencia de hijos



Fuente: Elaboración propia

En relación con el nivel de estudios de los trabajadores textiles encuestados en su gran mayoría tenían solamente estudios secundarios, completos (48.88%) o incompletos (17.70%), mientras que el 28.37% manifestó tener estudios técnicos (Gráfica 5).

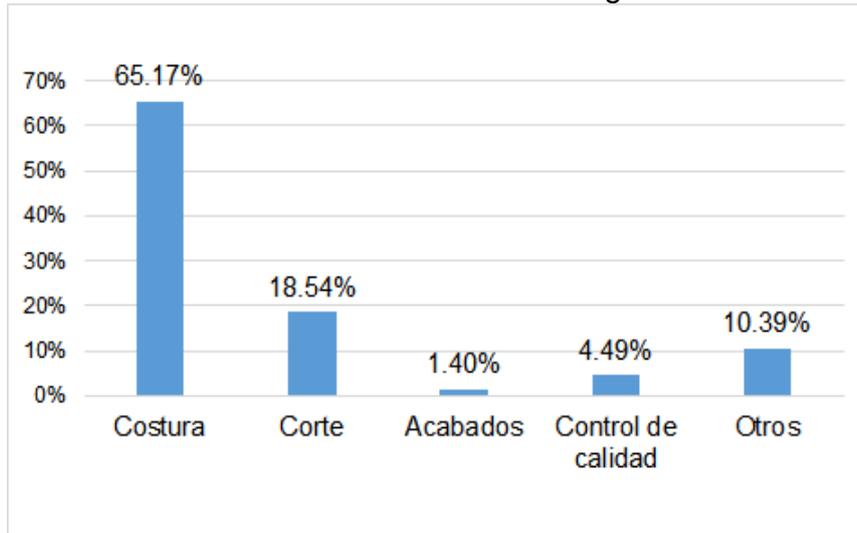
Gráfica 5. Distribución de la muestra según nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores textiles se pueden desempeñar en diferentes áreas de la empresa, por lo que en la muestra seleccionada resultó (Gráfica 6) que el 65.17% laboran en el área de costura, seguidos muy de lejos por el área de corte con un 18.54%, y en menores porcentajes en las áreas de control de calidad, acabados y otros. Esto es congruente con las actividades de esta industria donde se necesita una mayor mano de obra en la costura.

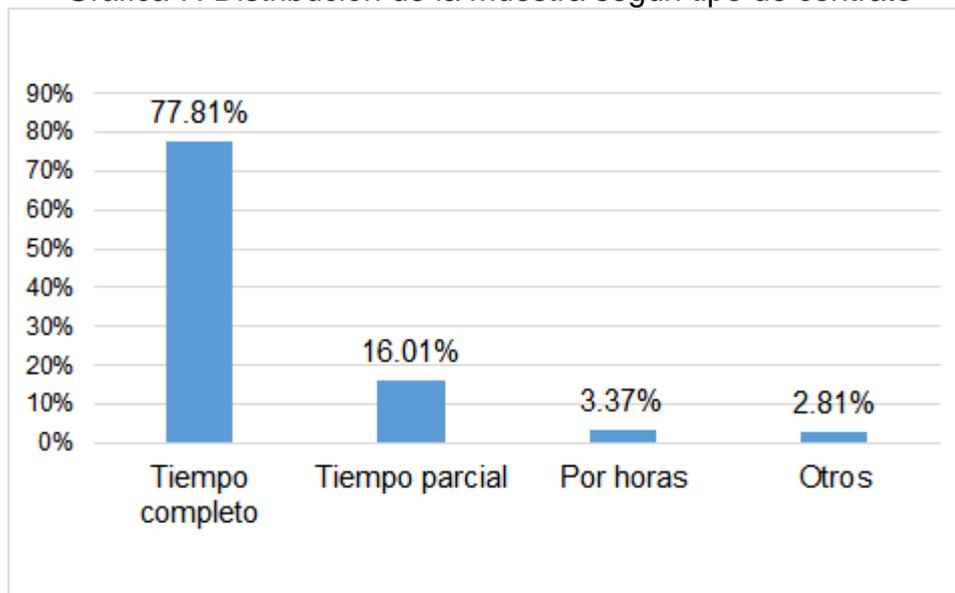
Gráfica 6. Distribución de la muestra según área laboral



Fuente: Elaboración propia

Respecto al régimen laboral de los trabajadores textiles puede ser de tiempo completo, tiempo parcial o por horas. En los resultados mostrados en la Gráfica 7, la jornada de tiempo completo fue la que presentó una mayor participación de los trabajadores textiles de la muestra de estudio (77.81%).

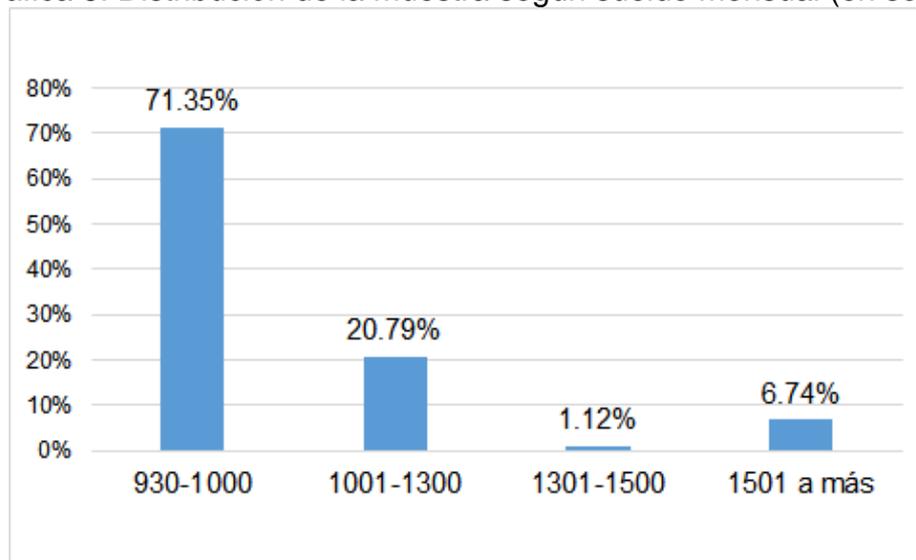
Gráfica 7. Distribución de la muestra según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

Desde el primero de mayo de 2022 la remuneración mínima vital en el Perú se incrementó a 1,025 soles al mes, es decir, un incremento de 95 soles con respecto al valor anterior de 930 soles (El Peruano, 2002). Al momento de aplicarse el cuestionario a los trabajadores se había considerado intervalos a partir de los 930 soles, por lo que los resultados señalan que el 71.35% percibía el sueldo mínimo.

Gráfica 8. Distribución de la muestra según sueldo mensual (en soles)



Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Análisis de regresión lineal múltiple

En la Tabla 12, se presentan las correlaciones entre las variables, donde se observa que la variable dependiente Intención de rotación se relaciona inversamente con las variables Satisfacción salarial (-0.135*), Estilo de liderazgo (-0.128*), Clima ético (-0.187**) y desarrollo de carrera (0.191**); mientras que con la variable Seguridad laboral (-0.203**) presenta una relación directa. En todos los casos las relaciones son significativas.

Tabla 12. Coeficientes de correlación de Pearson entre las variables de investigación

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1: Satisfacción salarial	R	1	0.244**	0.363**	- 0.005	0.455**	-0.135*
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.925	0.000	0.011
X2: Estilo de liderazgo	R		1	0.415**	0.032	0.286**	-0.128*
	Sig. (bilateral)			0.000	0.551	0.000	0.016
X3: Clima ético	R			1	0.086	0.322**	-0.187**
	Sig. (bilateral)				0.107	0.000	0.000
X4: Seguridad laboral	R				1	0.094	-0.203**
	Sig. (bilateral)					0.076	0.000
X5: Desarrollo de carrera	R					1	-0.191**
	Sig. (bilateral)						0.000
Y: Intención de rotación	R						1
	Sig. (bilateral)						

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la regresión lineal múltiple se intenta predecir una variable dependiente o explicada a partir de una supuesta relación lineal con dos o más variables independientes o predictoras x_1, x_2, \dots, x_k (Rencher y Schaalje, 2008). El modelo de regresión lineal múltiple puede ser expresado como:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon$$

Para la estimación de los coeficientes beta (β) se empleará una muestra de n observaciones sobre las variables asociadas, de tal forma que el modelo para la i -ésima observación es:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_k x_{ik} + \varepsilon_i, \quad i = 1, 2, \dots, n$$

Los supuestos del modelo son los siguientes:

$$E(\varepsilon_i) = 0 \text{ para } i = 1, 2, \dots, n$$

$$\text{Var}(\varepsilon_i) = \sigma^2 \text{ para } i = 1, 2, \dots, n$$

$$\text{Cov}(\varepsilon_i, \varepsilon_j) = 0 \text{ para todo } i \neq j.$$

Cuando se cumplen los tres supuestos señalados, los estimadores por mínimos cuadrados de los coeficientes beta (β) tendrán las siguientes propiedades: insesgados, y de varianza mínima. Además, si la variable Y cumple el supuesto de normalidad se obtendrán estimadores de máxima verosimilitud (Rencher y Schaalje, 2008).

Algoritmo paso a paso (stepwise)

En los algoritmos paso a paso se parte de un modelo de regresión inicial, y posteriormente, en cada paso del algoritmo, se añaden o eliminan variables hasta obtener un modelo satisfactorio (Hernández, 2019), es decir, se identifica al conjunto de variables que determina el mejor modelo de regresión lineal posible. Los algoritmos paso a paso son los siguientes:

- a) *Stepwise forward selection*: Las variables independientes se van agregando, en cada paso, a partir de un modelo inicial vacío.
- b) *Stepwise backward selection*: Las variables independientes se van eliminando, en cada paso, a partir de un modelo inicial que considera a todas las variables independientes disponibles.
- c) *Stepwise selection*: Las variables independientes se van añadiendo, eliminando, o intercambiando en cada paso.

Para el presente trabajo se aplicará el algoritmo *stepwise backward selection*.

- Resumen del modelo

En la tabla 13 se muestran los resultados del análisis de regresión lineal múltiple obtenidos mediante la aplicación del algoritmo *stepwise*.

Tabla 13. Resumen de la aplicación del algoritmo *stepwise*

Modelo	R	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	.313 ^a	0.085	0.869177	0.098	7.587	5	349	0.000	
2	.313 ^b	0.087	0.868071	0.000	0.110	1	349	0.740	
3	.311 ^c	0.089	0.867195	-0.001	0.292	1	350	0.590	1.691

a. Predictores: (Constante), Desarrollo de carrera, Seguridad laboral, Estilo de liderazgo, Satisfacción salarial, Clima ético.

b. Predictores: (Constante), Desarrollo de carrera, Seguridad laboral, Estilo de liderazgo, Clima ético.

c. Predictores: (Constante), Desarrollo de carrera, Seguridad laboral, Clima ético.

Fuente: Elaboración propia

El algoritmo *stepwise*, con el método *backward* (hacia atrás), determinó tres modelos para estimar la variable dependiente Intención de rotación; el Modelo 1 incluyó a las variables Desarrollo de carrera, Seguridad laboral, Estilo de liderazgo, Satisfacción salarial, Clima ético; el Modelo 2 excluyó a la variable Satisfacción salarial; y, finalmente en el Modelo 3 excluyó a la variable Estilo de liderazgo; quedando únicamente las variables Desarrollo de carrera, Seguridad laboral, y Clima ético. Siendo este Modelo 3 el modelo final considerado para la presente investigación.

- Análisis de varianza - ANOVA

En la Tabla 14 se muestran los resultados del análisis de la varianza realizado sobre el modelo de regresión lineal múltiple; para lo cual se plantean las siguientes hipótesis.

H0: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (Modelo significativo)

H1: Al menos un $\beta_i \neq 0$ (Modelo no significativo)

Tabla 14. Análisis de varianza - ANOVA

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	28.356	3	9.452	12.569	0.000
Residuo	263.961	351	0.752		
Total	292.318	354			

Predictores: (Constante), Seguridad laboral, Desarrollo de carrera, Clima ético.

Fuente: Elaboración propia

Como el valor del Sig = 0.000 \leq 0,05, entonces, se rechaza la hipótesis nula, es decir, el modelo de regresión lineal múltiple resultante es significativo, es decir, las variables Seguridad laboral, Desarrollo de carrera, y Clima ético explican adecuadamente a la variable dependiente Intención de rotación.

- Coeficientes del modelo

En la Tabla 15 se presentan los resultados relacionados a los coeficientes estimados para cada una de las variables finales consideradas en el análisis de regresión lineal múltiple, así como los valores de significancia correspondientes que permitirán determinar si las variables independientes consideradas son o no significativa para predecir a la variable Intención de rotación, para lo cual se plantea la siguiente hipótesis.

H0: $\beta_i = 0$ (Variable significativa)

H1: $\beta_i \neq 0, \forall i$ (Variable no significativa)

Para que la variable resulte significativa para el modelo se deberá de rechazar la hipótesis nula (Sig. \leq 0.05)

Como se observa en la tabla 15, en las variables independientes consideradas en el modelo final: Clima ético, Seguridad laboral, y Desarrollo de carrera; el valor del Sig. \leq 0.05, entonces, se rechaza la hipótesis nula, es decir, cada una de las variables predictoras consideradas son significativas para el modelo de regresión lineal múltiple cuya variable dependiente es la Intención de rotación del personal.

Tabla 15. Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	Elementos del modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	3.238	0.314		10.305	0.000
	Satisfacción salarial	-0.018	0.054	-0.020	-0.332	0.740
	Estilo de liderazgo	-0.028	0.054	-0.030	-0.523	0.601
	Clima ético	-0.116	0.071	-0.097	-1.640	0.102
	Seguridad laboral	-0.224	0.055	-0.210	-4.071	0.000
	Desarrollo de carrera	-0.155	0.057	-0.162	-2.728	0.007
2	(Constante)	3.232	0.313		10.317	0.000
	Estilo de liderazgo	-0.029	0.053	-0.031	-0.540	0.590
	Clima ético	-0.121	0.069	-0.102	-1.761	0.079
	Seguridad laboral	-0.225	0.055	-0.210	-4.080	0.000
	Desarrollo de carrera	-0.162	0.053	-0.169	-3.073	0.002
3	(Constante)	3.180	0.298		10.679	0.000
	Clima ético	-0.134	0.064	-0.113	-2.085	0.038
	Seguridad laboral	-0.225	0.055	-0.210	-4.095	0.000
	Desarrollo de carrera	-0.167	0.052	-0.174	-3.223	0.001

Fuente: Elaboración propia

- Modelo operacional

A continuación, se presenta el modelo poblacional propuesto para el presente análisis de regresión lineal múltiple, considerando los coeficientes estandarizados ($Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3$):

$$IR = 3.180 - 0.134 * CE - 0.225 * SL - 0.167 * DC + \varepsilon \text{ (Coeficientes no estandarizados)}$$

$$IR = -0.113 * CE - 0,210 * SL - 0.174 * DC + \varepsilon \text{ (Coeficientes estandarizados)}$$

Donde: IR: Intención de rotación, CE: Clima ético, SL: Seguridad laboral, y DC: Desarrollo de carrera.

- Supuestos del modelo de regresión lineal múltiple

Multicolinealidad

Para la determinación de la existencia o no de multicolinealidad entre las variables predictoras se utilizará el factor de inflación de varianza (VIF), el cual se puede apreciar en la Tabla 16.

Tabla 16. Análisis de multicolinealidad

Elementos del modelo	Estadísticas de colinealidad	
	Tolerancia	VIF
Clima ético	0.883	1.133
Seguridad laboral	0.976	1.025
Desarrollo de carrera	0.881	1.135

Fuente: Elaboración propia

Como todos los valores del VIF asociado a las diversas variables es menor a 10, entonces, se concluye que no existe presencia de multicolinealidad.

Distribución normal de los residuos

Para el análisis de la normalidad de los residuos al aplicar el análisis de regresión se obtuvieron y registraron los residuos del modelo estandarizado, y para la comprobación del supuesto se formularon las siguientes hipótesis:

H0: Los residuos se distribuyen de forma normal

H1: Los residuos no se distribuyen de forma normal

Tabla 17. Test de Kolmogorov-Smirnov - Análisis de normalidad de los residuos

	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	0.0899	30	0.200*

* Límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

Como el Sig. > 0.05, entonces, no se rechaza hipótesis nula, es decir, los residuos del modelo se distribuyen de forma normal; por lo tanto, se cumple el supuesto de normalidad de los residuos.

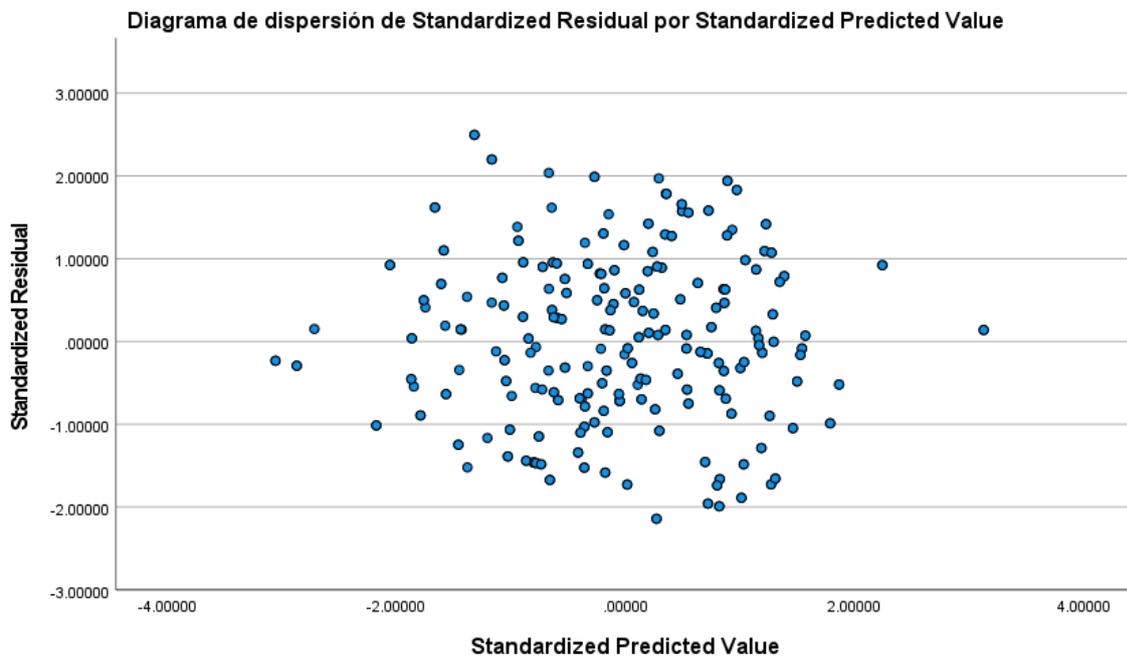
Autocorrelación

Para la comprobación del supuesto de autocorrelación de los residuos se utilizó el estadístico de Durbin – Watson, cuyos valores aceptados se encuentran entre 1,5 y 2,5; el valor obtenido en el modelo definitivo es de 1,691 (ver tabla 24) por lo que se concluye que no existe autocorrelación de los residuos, es decir, se cumple con el supuesto.

Homocedasticidad

Para el análisis del supuesto de homocedasticidad de los residuos (varianza constante), se elaboró una gráfica de dispersión entre los valores predichos y los residuos del modelo estandarizado; donde se espera que los residuales presenten una similar dispersión a lo largo de los valores predichos por el modelo.

Gráfica 9. Gráfico de dispersión entre los residuos y los valores pronosticados



Fuente: Elaboración propia

En la Gráfica 9 se observa que los residuos presentan una dispersión constante a lo largo de los valores predichos; por lo tanto, se puede señalar que los residuos del modelo cumplen el supuesto de homocedasticidad.

4.2. Comprobación de Hipótesis

De acuerdo con los resultados del análisis de regresión lineal múltiple mostrados en la sección anterior, en la presente sección se resumen los hallazgos de esta investigación en referencia a si los datos brindan o no soporte a cada una de las hipótesis específicas propuestas. En la Tabla 18 que se presenta a continuación, se muestra la redacción de cada una de las mencionadas hipótesis, el valor de significancia (Sig.), así como la correspondiente conclusión derivada de la significancia obtenida.

Tabla 18. Resultados de la contrastación de las hipótesis de investigación

Hipótesis	Sig.	Conclusión
La percepción de una alta satisfacción salarial disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.	0.740 ^a	Rechazada
La percepción de un amplio estilo de liderazgo disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.	0.601 ^a	Rechazada
La percepción de un adecuado clima ético disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.	0.038 ^b	Aceptada
La percepción de una alta seguridad laboral disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.	0.000 ^b	Aceptada
La percepción de un alto desarrollo de la carrera disminuye la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda de Lima.	0.001 ^b	Aceptada

a Del modelo inicial, considerando todas las variables.

b Del modelo final, considerando solamente las variables clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera.

Fuente: Elaboración propia

Se ha comprobado que la variable Seguridad laboral influyen de forma inversa (negativa) y significativa sobre la Intención de rotación, es decir, a más alta Seguridad laboral por parte de los trabajadores de las empresas textiles de alta moda en el cono norte de Lima – Perú, entonces, se disminuirá la Intención de rotación.

De similar forma se ha comprobado que las variables Clima ético y Desarrollo de carrera influyen de forma inversa y significativa sobre la Intención de rotación, es decir, a mayor Clima ético y Desarrollo de carrera por parte de los trabajadores de las empresas textiles, entonces se tendrá una disminución de la Intención de rotación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente sección de la investigación se presenta la pregunta de investigación, una descripción del cumplimiento del objetivo e hipótesis general planteado, así como de los objetivos metodológicos propuestos para su consecución, y una exposición de los principales hallazgos, y de la discusión correspondiente, con respecto a las variables que influyen en la intención de rotación de los trabajadores de las empresas textiles de alta moda. Además, se explica la utilidad de los resultados de la investigación, y las limitaciones presentadas en su desarrollo; finalmente, se brindan las recomendaciones y futuras líneas de investigación.

Con respecto a la pregunta de investigación, esta fue planteada luego de una revisión de la literatura, lo que permitió la selección de las variables independientes que determinan la intención de rotación laboral, la pregunta de investigación planteada quedo finalmente como: ¿Cuáles son los factores que influyen en la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda?

El objetivo general de investigación se alcanzó mediante el análisis de los resultados, para el mencionado análisis se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple, en donde se determinó, a través de las pruebas de hipótesis correspondientes que las variables satisfacción salarial y el estilo de liderazgo no influyen en la intención de rotación de personal en las empresas textiles de alta moda del cono norte de Lima, mientras que las variables clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera si influyen, inversamente, en la intención de rotación de personal.

Teniendo en cuenta a las variables que resultaron significativas para el modelo, así como el valor de sus coeficientes estandarizados, se puede señalar que las variables presentan la siguiente secuencia de impacto en la Intención de rotación laboral; en primer lugar, se encuentra la variable Seguridad laboral, con el mayor valor absoluto del coeficiente ($\beta = -0.210$); la segunda variable en importancia es el Desarrollo de carrera ($\beta = -0.174$), y finalmente la variable Clima ético ($\beta = -0.113$).

En el desarrollo de la investigación se cumplió el primer objetivo metodológico, ya que, mediante una revisión de investigaciones de las causas y los hechos del fenómeno de investigación, es decir, de la intención de rotación, se lograron identificar las principales variables que la determinan; a partir de dicha revisión se seleccionó a aquellas variables independientes que iban a ser consideradas para la investigación: satisfacción salarial, estilo de liderazgo (liderazgo transformacional), clima ético, seguridad laboral y desarrollo de carrera.

El segundo objetivo metodológico propuesto se cumplió; este objetivo consistió en la revisión bibliográfica concerniente a la evolución histórica de las empresas textiles de alta moda, así como de la variable intención de rotación laboral, y de las variables que, de acuerdo con la literatura científica, son la que influyen en la mencionada rotación. Respecto a la variable intención de rotación se abordó desde los estudios teóricos desarrollados por Alexander (1913), Willits (1915), Fisher (1917) y Douglas (1918); y los estudios empíricos iniciados por Bills (1925), y de estudios donde se analiza su relación con otras variables, tales como los realizados por Weitz y Nuchols (1955), Hulin (1966), Fleishman y Harris (1962), y Ley (1966) entre otros. Asimismo, se expusieron los modelos más conocidos en la literatura académica,

respecto a la intención de rotación, como lo son los modelos de Price (1977), el de Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979), y el de Mowday, Porter y Steers (1982). Un trabajo de similar profundidad se realizó para cada una de las variables independientes propuestas en la investigación: satisfacción salarial, liderazgo transformacional, clima ético, seguridad laboral, y desarrollo de carrera

El tercer objetivo metodológico se logró mediante la elaboración de instrumentos de medición, cuestionarios, para la medición de la variable dependiente, intención de rotación, y de las variables independientes; los mencionados cuestionarios utilizan una escala de Likert de cinco puntos, y se encuentran conformados por la siguiente cantidad de ítems: Intención de rotación (14 ítems), Satisfacción salarial (12 ítems), Estilo de liderazgo (10 ítems), Clima ético (7 ítems), Seguridad laboral (4 ítems), y Desarrollo de carrera (7 ítems).

El cuarto objetivo metodológico se cumplió, ya que luego de la elaboración de los instrumentos se realizó una validación de contenido, mediante juicios de expertos quienes brindaron sus sugerencias y conformidad en los ítems propuestos; posteriormente, se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, donde, las variables de estudio, a excepción de la Seguridad laboral, según Corral (2009) presentaron un nivel alto de confiabilidad, mientras que la Seguridad laboral presentó una confiabilidad moderada.

Finalmente, el quinto y último objetivo metodológico se alcanzó luego de realizar el análisis de los resultados obtenidos del procesamiento de los datos recabados mediante los instrumentos de medición elaborados; entre los principales

resultados se encuentran la descripción del perfil del encuestado, los estadísticos descriptivos, el análisis de correlación entre variables, y el análisis de regresión lineal múltiple mediante la aplicación del algoritmo *stepwise backward*; siendo este último análisis el que permitió realizar el contraste de las hipótesis de investigación planteadas, donde se halló que tres de las cinco hipótesis específicas se encontraban soportadas por los datos de la muestra.

- Hallazgos y discusión de los resultados

En la primera hipótesis específica, mediante el modelo de regresión lineal múltiple que considera todas las variables independientes, no se corroboró que la variable satisfacción salarial influya inversamente en la intención de rotación de personal ($\beta = -0.020$, $p = 0.740$), lo que significa que, para los trabajadores, su nivel de satisfacción con el salario que perciben no es determinante en su intención de cambiar de trabajo; lo que concuerda con los hallazgos de Falahat et al. (2019), quienes en su estudio señalaron que el salario no tiene un efecto significativo sobre la intención de rotación ($\beta = -0.050$, $p = 0.339$); y a su vez estos resultados se encuentran en contraposición a lo señalado por DeConinck y Stilwell (2004), quienes encontraron una influencia inversa ($\beta = -0.24$, $p = 0.00$) indirecta, a través de una variable mediadora. Por otro lado, Currall et al. (2005), He et al. (2016), y Jolly et al. (2021) encontraron una relación inversa ($r = -0.46$, $r = -0.28$, y $r = -0.49$ respectivamente) y significativa ($p < 0.01$), pero en su estudio no analizaron su influencia sobre la intención de rotación.

En la segunda hipótesis específica, mediante el modelo de regresión lineal múltiple que considera todas las variables independientes, no se corroboró que la variable liderazgo transformacional influya inversamente en la intención de rotación de personal ($\beta = -0.030$, $p = 0.601$), lo que significa que, para los trabajadores, la percepción del liderazgo transformacional de sus supervisores no es determinante en su intención de cambiar de trabajo; lo que concuerda con Rindu et al. (2020), quienes en su investigación concluyeron que el liderazgo transformacional no tiene un efecto significativo sobre la intención de rotación ($\beta = -0.078$, $t = 0.616$); y a su vez estos resultados se contraponen a los hallazgos de Manoppo (2020) quien encontró una influencia inversa ($\beta = -0.115$, $p = 0.041$) indirecta, a través de la variable mediadora comportamiento de ciudadanía organizacional; asimismo, encontró una influencia inversa ($\beta = -0.202$, $p = 0.038$) indirecta, a través de la variable mediadora estrés laboral. Por otro lado, Gyensare et al. (2016), y Park y Pierce (2020) encontraron una relación inversa ($r = -0.12$, $p < 0.05$; y $r = -0.36$, $p < 0.001$ respectivamente), pero no determinaron su influencia sobre la intención de rotación.

En la tercera hipótesis específica, mediante el modelo de regresión lineal múltiple que considera solamente las variables independientes significativas para el modelo, se evidenció que la variable clima ético influye inversamente en la intención de rotación de personal lo que significa que, para los trabajadores, la percepción del clima ético en la empresa es determinante en su intención de cambiar de trabajo; lo que concuerda con Hart (2005) en cuyo estudio señaló que en modelo de regresión lineal explicaba adecuadamente la intención de rotación posicional (y de igual forma coincide con Basher et al. (2017) quienes señalaron que existe una influencia inversa y significativa entre el clima ético y la intención de rotación y a su vez estos resultados

se contraponen a Simha y Pandey (2020) quienes en su estudio analizaron el clima ético benevolente y el clima de principios, y su relación con la intención de rotación; considerando como variable mediadora a la confianza en la organización; en ambos casos se determinó que no existía relación: clima benevolente ($r = -0.33$, $p < 0.01$), y clima de principios ($r = 0.004$, $p > 0.05$); por lo tanto al no existir relación, en el caso analizado, el clima ético no influye en la intención de rotación. En otras investigaciones Lee y Ha-Brookshire (2017) observó que el clima ético se relaciona inversamente con la intención de rotación ($r = -0.33$, $p < 0.01$), pero no determinaron su influencia sobre la intención de rotación.

En la cuarta hipótesis, mediante el modelo de regresión lineal múltiple que considera solamente las variables independientes significativas para el modelo, se evidenció que la variable seguridad laboral influye inversamente en la intención de rotación de personal ($\beta = -0.210$, $p = 0.000$), lo que indica que, para los trabajadores, la percepción de su seguridad laboral es determinante en su intención de cambiar de trabajo; este resultado concuerda con Rahman y Raju (2020) en cuyo estudio señalaron que en cuanto mayor es la seguridad laboral, menor será la intención del trabajador para dejar su puesto laboral ($p < 0.01$), y de igual forma coincide con Falatah et al. (2021) quienes señalaron que la seguridad laboral influye significativamente, en forma inversa, en la intención de rotación organizacional ($\beta = -0.22$, $p < 0.001$), y en la intención de rotación profesional ($\beta = -0.15$, $p < 0.001$), asimismo, se tiene concordancia con el estudio realizado por Dodanwala y San Santoso (2022), quienes concluyeron que la seguridad laboral influye significativamente, en forma inversa en la intención de rotación ($\beta = -0.21$, $p < 0.001$); similar a lo señalado por Farooq et al. (2022), quienes manifestaron que la seguridad

laboral influye inversamente en la intención de rotación ($\beta = -0.685$, $p < 0.001$); por otro lado, los resultados del presente estudio se encuentran en contraposición a lo señalado por Joubert (2022) en cuyo estudio se observó que no existe una influencia significativa entre la seguridad laboral y la intención de rotación ($\beta = -0.20$, $p = 0.112$).

En la quinta y última hipótesis específica, mediante el modelo de regresión lineal múltiple que considera solamente las variables independientes significativas para el modelo, los datos corroboraron que la variable desarrollo de carrera influye inversamente en la intención de rotación de personal ($\beta = -0.174$, $p = 0.001$), es decir que, para los trabajadores, la percepción de las oportunidades de desarrollo de carrera es determinante en su intención de cambiar de trabajo; lo que concuerda con Chang et al. (2007), ya que en su investigación se evidenció que las necesidades de carrera y los programas de desarrollo de carrera influyen en la intención de rotación ($\beta = 0.183$, $p < 0.01$), y también coincide con los hallazgos de Lee et al. (2019) en cuya investigación se encontró que existe una influencia directa ($\beta = -0.334$, $p < 0.01$) y una influencia indirecta ($\beta = -0.204$, $p < 0.01$), mediado a través del compromiso organizacional; asimismo, existen contraposiciones y concordancias con lo observado en el estudio realizado por Nawaz y Pangil (2016) quienes señalaron que el progreso de la meta de carrera ($\beta = 0.070$, $p = 0.258$), y el desarrollo de habilidades profesionales ($\beta = -0.066$, $p = 0.276$) no influyen en la intención de rotación; mientras que la velocidad de promoción ($\beta = -0.311$, $p = 0.005$), y el crecimiento de la remuneración ($\beta = -0.229$, $p = 0.012$) influyen inversamente en la intención de rotación.

- Recomendaciones

Para una mejor comprensión del fenómeno investigado, se proponen sugerencias, para futuras investigaciones, tales como abordar empresas textiles de alta moda ubicadas en otras realidades geográficas, ya que el presente estudio consideró solamente a empresas ubicadas en el cono norte de la ciudad capital; asimismo, en los estudios que se repliquen en otros contextos geográficos, se recomienda prestar especial atención con las variables que en el presente estudio resultaron no significativas (satisfacción salarial y el estilo de liderazgo), para así profundizar si estos resultados también se presentan en otras realidades o se presentó en forma exclusiva en la población considerada en la investigación realizada. También se recomienda la inclusión de otras variables que, de acuerdo con la literatura científica, pueden influenciar en la intención de rotación, entre estas variables se podría considerar a las relaciones laborales, al compromiso organizacional, la presión laboral, entre otros; finalmente, se podrían considerar el uso de un modelo de ecuaciones estructurales para un análisis que considere variables mediadoras.

Considerando a las variables que resultaron significativas se brindan las siguientes recomendaciones para que en las empresas textiles de alta moda se reduzca la intención de rotación del personal:

- i.* Clima ético: las empresas deben poseer un código de ética formalmente escrito, y velar por su cumplimiento mediante un monitoreo periódico; asimismo, se recomienda que implementen políticas asociadas al mencionado código, y las haga de cumplimiento obligatorio; por lo que no

deberá permitir comportamientos poco éticos, reprendiendo y sancionando dichos actos.

- ii.* Seguridad laboral: las empresas deben realizar acciones para que su personal sienta seguridad sobre la continuidad de la oferta laboral para su persona, y de que puede mantener su posición y no perder su plaza laboral; restándole de esa forma preocupaciones que puedan afectar sus labores.
- iii.* Desarrollo de carrera: en concordancia con lo anterior, sobre la seguridad laboral, la empresa debe ofrecer un desarrollo de carrera dentro de la empresa, y que el trabajador sienta que puede desarrollarse laboralmente. Por lo que debe existir una adecuada planificación, en ese sentido, por parte del área recursos humanos; informando adecuadamente sobre las vacantes abiertas en puestos superiores; además, en dicha planificación, se debe considerar la continua programación de capacitaciones y entrenamientos en las diversas áreas de la empresa.

- Implicaciones prácticas y teóricas

Las implicaciones es que los resultados de la presente investigación serán compartidos con los responsables de las empresas de alta moda que brindaron las facilidades para el acopio de datos, así también serán compartidos con la comunidad académica mediante un artículo a publicarse en una revista de investigación científica del área, ya que estos resultados serán de amplia utilidad en el ámbito empresarial y académico; mediante el trabajo desarrollado se pone a disposición de todos los

interesados un instrumento que permite modelar la intención de rotación laboral por parte de los trabajadores del sector textil, en especial para el nicho de la alta moda.

En el aspecto teórico, la investigación realizada contribuye en la organización de la literatura existente relacionada a la intención de rotación en el contexto de las empresas textiles, u otras similares; así también aporta evidencia empírica de como la intención de rotación es determinada, o se ve influenciada, por variables tales como la satisfacción salarial, el liderazgo transformacional, la seguridad laboral, el clima ético, y el desarrollo de carrera.

- Limitaciones

Como principal limitación que se enfrentó en el desarrollo de la presente investigación se puede mencionar al estado de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, la cual fue declarada desde marzo 2020, cuando la investigación se encontraba en sus inicios; situación que se prolongó hasta octubre de 2022; en el mencionado periodo de tiempo algunas restricciones se iban levantando paulatinamente, y de esa forma el sector textil se fue reactivando de similar forma, siempre cumpliendo con las recomendaciones sanitarias brindadas, tales como el distanciamiento social. La situación señalada condicionó la labor de recopilación de datos, ya que se tenía que realizar la encuesta en forma presencial, pero que tomando las medidas pertinentes se pudo concretar el levantamiento total de la muestra considerada para la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abid, G., y Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78(1), 18-26. DOI: 10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18
- Abolade, D. (2018). Impact of Employees' Job Insecurity and Employee Turnover on Organisational Performance in Private and Public Sector Organisations. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 5-19. DOI: 10.2478/sbe-2018-0016
- ADEX. (2021). *Ranking de empresas exportadoras peruanas 2021-2020, sector textil*. Perú: Asociación de Exportadores – ADEX.
- Adu, K., Amponsah, S., y Arthur, N. (2015). Turnover Intention Among Categories Of Staff In The Hotel Industry In Ghana: A Case Of Sekondi-Takoradi Metropolis. *Munich Personal RePEc Archive – MPRA*, 68536. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/68536>
- Aishwarya, K. (2021). Employee's Job Security. *Journal of Research in Business and Management*, 9(6), 26-29. <https://questjournals.org/jrbm/papers/vol9-issue6/Ser-2/D09062629.pdf>
- Akgunduz, Y., y Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49. DOI: 10.1016/j.ijhm.2017.09.010
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology y Health*, 26(9), 1113-1127. DOI: 10.1080/08870446.2011.613995

- Akgunduz, Y. y Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Alias, N., Rohmanan, N., Ismail, S., Koe, W., y Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771-787. DOI: 10.18502/kss.v3i10.3171
- Anderson, C. y Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235.
- Asiedu, M., Anku-Tsede, O., Mohammed-Aminu, S. y Adjei, C. (2016). Transformational leadership and employee turnover intention the mediating role of affective commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12 (3), 243 - 266.
- Asimah, V. K. (2018). Factors that influence labour turnover intentions in the hospitality industry in Ghana. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(1), 1-11.
- Bajrami, D. D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., y Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94.
- Basher, M., Hung, D., Hoo, C. y Newaz, N. (2017). Ethical climate and employee turnover intention in the ready-made garment industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(2), 61-73. DOI: 10.1002/joe.21770

- Bertola, G. (1990). Job security, employment and wages. *European economic review*, 34(4), 851-879. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0014292190900668>
- Brahmannanda, S. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT y Social Sciences*, 7(5), 89 - 98.
- Brander-Peetz, N., Peetz, D., y Brough, P. (2021). Turnover intentions, training, and motivations among Australian union staff. *Economic and Industrial Democracy*.
- Brashear, T., Manolis, C., y Brooks, C. (2005). The effects of control, trust, and justice on salesperson turnover. *Journal of Business Research*, 58, 241 -249.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper y Row
- Bustamante, R. (2016). La industria textil y confecciones. Asociación Peruana de Técnicos Textiles – APTT. <https://apttperu.com/la-industria-textil-y-confecciones/>
- Caiza, S. (2005). Diseño de alta moda inspirados en los trajes indígenas de la parroquia de Calderón (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/4363>
- Carmeli, A., y Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions among Three Professional Group of Employees. *Human Resource Development International*, 9 (2), 191-206. DOI: 10.1080/13678860600616305
- Chang, P., Chou, Y., Cheng, F. (2007). Career needs, career development programmers, organizational commitment, and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal Nursing Management*, 15(8), 801 – 810.
- Chen, T., Chang, P. y Yeh, C. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of RyD personnel. *Career Development International*, 9(4), 424-437.

- Chien, T. H., y Ann, H. J. (2015). The Influence of Communication, Empowerment and Trust on Organizational Ethical Climates. *International Journal of Economics y Management, 9*.
- Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo – PROMPERU. (2019). *Memoria institucional 2018*. <http://media.peru.info/promperu/Memoria-Institucional-2018.pdf>
- Cook, K. S., y Hegtvedt, K. A. (1983). Distributive justice, equity, and equality. *Annual review of sociology, 9*(1), 217-241.
- Creswell, J. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. California: Sage Publications.
- Currall, S., Towler, A., Judge, T., y Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel psychology, 58*(3), 613-640.
- Daud, N. (2017). Job security and well-being among private workers in Malaysia. *Journal of Technology Management and Business, 4*(1), 25 – 38. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/jtmb/article/view/1630>
- DeConinck, J. y Stilwell, C. (2004). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions. *Journal of Business Research, 57*(1), 225-231. DOI: 10.1016/S0148-2963(02)00289-8
- De Cuyper, N., Notelaers, G., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of occupational health psychology, 14*(2), 193.

- Demirtas, O., y Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.
- Dodanwala, T., y San Santoso. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796. DOI: 10.1108/ECAM-12-2020-1048
- Elci, M., y Alphan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3): 297–311.
- Falahat, M., Kit, G., & Min, L. (2019). A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 24(1), 79-91. DOI: 10.21315/aamj2019.24.s2.6
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., y Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1578-1586. DOI: 10.1111/jonm.13279
- Farooq, H., Janjua, U., Madni, T., Waheed, A., Zareei, M., y Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10(1), 64234-64256. DOI: 10.1109/ACCESS.2022.3181753
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., y Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337.

- Faulk II, L. H. (2002). *Pay satisfaction consequences: Development and test of a theoretical model*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Ferrato, E., y De Arruda, M. (2005). Clima ético corporativo: una aplicación del modelo de Víctor y Cullen en las empresas del estado de Sao Paulo. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19), 137-153. <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600007.pdf>
- Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Frank, Robert H. (1984). Are Workers Paid Their Marginal Products? *American Economic Review*, 74, (4), 117-40.
- Fukui, S., Wu, W., y Salyers, M. P. (2019). Impact of supervisory support on turnover intention: The mediating role of burnout and job satisfaction in a longitudinal study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 46(4), 488-497.
- García, C., Carrerón, J., Sánchez, A., Sandoval, R. y Morales, M. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 5(1), 109-130. DOI: 10.15257/ehquidad.2016.0004.
- Glisson, C., Landsverk, J., Schoenwald, S., Kelleher, K., Hoagwood, K. E., Mayberg, S., ... y Research Network on Youth Mental Health. (2008). Assessing the organizational social context (OSC) of mental health services: Implications for research and practice. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 35(1-2), 98.

- Gomes, A.R. (2014). *Transformational leadership: Theory, research, and application to sports*. En C. Mohiyeddini (Ed.), *Contemporary topics and trends in the psychology of sports* (pp. 53-114). New York: Nova Science Publishers.
- Gómez, M. (2019). *Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo* (Tesis de maestría, CIATEQ, México).
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (1984). La seguridad laboral: hacia la claridad conceptual. *Academy of Management Review*, 9(3), 438 - 448 .
- Grün, C., Hauser, W., y Rhein, T. (2010). Is any job better than no job? Life satisfaction and re-employment. *Journal of Labor Research*, 31(3), 285-306.
<http://pinguet.free.fr/grunetal2010.pdf>
- Gyensare, M., Anku-Tsedde, O., Sanda, M., y Adjei, C, (2016). Transformational leadership and employee turnover intention, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(3), 243 – 266. DOI: 10.1108/WJEMSD-02-2016-0008
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., y Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-198.
- Hart S. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of nursing scholarship, Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 173–177. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2005.00030.x
- He, W., Long, L. R., y Kuvaas, B. (2016). Workgroup salary dispersion and turnover intention in China: A contingent examination of individual differences and the dual deprivation path explanation. *Human Resource Management*, 55(2), 301-320.

- Heneman, H. y Schwab, D. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129 - 141.
- Hernández-Sampieri, R., (2014). *Metodología de la investigación* (6). México DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hosain, M. S. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions of Front-Line Bank Employees of Bangladesh: The Role of Leadership. *International Journal of Business Insights y Transformation*, 12(1).
- Huang, H., Xia, X., Zhao, W., Pan, X., y Zhou, X. (2021). Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 442-459.
- Jabutay, F. y Rungruang, P. (2020). Turnover intent of new workers: social exchange perspectives. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 60-79. DOI: 10.1108/APJBA-10-2019-0216
- Jahidi, I. (2020). Style And Characteristics Transformational Leadership: How The Regional Head Of Cimahi, Indonesia In Mobilizing Employees In Achieving Vision?. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(07), 2020. https://ejmcm.com/article_2845_a0330c58dfea65277e7493380287309e.pdf
- Jayasri, R. y Annisa, I., (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator, *Research of Business and Management (RBM)*, 1(1), 10-20. DOI: 10.58777/rbm.v1i1.19
- Jyoti, J., y Rani, A. (2019). Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 98, 166-176. DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.12.068
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., y Abbott, J. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The

- moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102921.
- Joubert, J. (2022). The relationship between job security, job embeddedness, work engagement and turnover intention within the mining sector (Tesis de maestría, North-West University).
- Kantor, R. (2013). *Pay satisfaction, organisational commitment, voluntary turnover intention, and attitudes to money in a South African context* (Tesis Doctoral, University of the Witwatersrand, Faculty of Humanities, School of Human and Community Development).
- Khalid, K. (2020). The impact of managerial support on the association between pay satisfaction, continuance and affective commitment, and employee task performance. *SAGE Open*, 10(1), 1-13. DOI: 10.1177/215824402091459.
- Kim, H., Kim, H., & Oh, Y. (2023). Impact of ethical climate, moral distress, and moral sensitivity on turnover intention among haemodialysis nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22, 1-9. DOI: 10.1186/s12912-023-01212-0
- Kraja, G. (2015). Job security and performance: Case study of the Albanian public administration. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(2), 19-26. DOI: 10.5901/ajis.2015.v4n2p19
- Kurniawaty, K., Ramly, M., y Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886.
- Kusyadi, Y. (2020). Career Adaptability in Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 4(1), 14-27. <http://ejournal.upi.edu/index.php/JOMSIGN/article/view/6314>

- Lee, J., Kim, S. B., Chae, C., & Lee, J. (2019). Career growth opportunity on turnover intention: The mediating role of organizational commitment in multinational corporations. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 1-18. DOI: 10.5296/ijhrs.v9i4.15245
- Lee, S. y Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical Climate and Job Attitude in Fashion Retail Employees' Turnover Intention, and Perceived Organizational Sustainability Performance: A Cross-Sectional Study. *Sustainability*, 9.
- Lee, X., Yang, B., y Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707. DOI: 10.6018/analesps.33.3.238551
- Lei, J., Luo, M., Chui, E., y Lu, W. (2019). Whether Professional Training Matters: Attitudinal Antecedents to the Turnover Intentions of Social Workers in Guangzhou, China. *Journal of Social Service Research*, 45(3), 444-454.
- Leibowitz, Z. B. (1987). Designing career development systems: Principles and practices. *People and Strategy*, 10(4), 195.
- Liao, Z., Liu, W., Li, X., y Song, Z. (2019). Give and take: An episodic perspective on leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 34.
- Lu, W., Liu, X., Liu, S., Wu, H., Qin, C., & Ma, B. (2023). On the link between job insecurity and CWB: moderated mediation by employment status and turnover intention. *Chinese Management Studies*, 17(3), 683-700. DOI: 10.1108/CMS-05-2020-0215

- Manoppo, V. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior, *The TQM Journal*, 32(6), 1395-1412. DOI: 10.1108/TQM-05-2020-0097
- Manthi, K. A., Kilika, J. M., y Kimencu, L. (2018). How do human resource management practices predict employee Turnover Intentions: An empirical survey of teacher training colleges in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 201-213.
- McGinley, S., y Mattila, A. S. (2020). Overcoming job insecurity: examining grit as a predictor. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(2), 199-212.
- Martins, P., Nascimento, G., & Moreira, A. (2023). Leadership and Turnover Intentions in a Public Hospital: The Mediating Effect of Organisational Commitment and Moderating Effect by Activity Department. *Administrative Sciences*, 13(1), 18. DOI: 10.3390/admsci13010018
- Meza, J. (2017). La teoría del ciclo vital de Franco Modigliani: enfoque en los salarios de los trabajadores colombianos. *Revista Questionar*, 5(1), 9-33. DOI: 10.29097/23461098.106
- Moreno, B., Díaz, L., y Garrosa, E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), 125-135. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243030190003>
- Morris, M. y Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly*, 34(1), 143-161. DOI: 10.2307/20721418

- Muhammad, S.N., y Faizuniah, P. (2016). The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 6, 157-176
- Mumtaz, S. and Rowley, C. (2020), The relationship between leader–member exchange and employee outcomes: review of past themes and future potential. *Management Review Quarterly*, 70, 165-189.
- Muñoz, W. (2006). *Perú: Tradición textil y competitividad internacional*. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Nawaz, M., y Pangil, F. (2016). The effect of fairness of performance appraisal and career growth on turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(1), 27-44. <http://hdl.handle.net/10419/188239>
- Ng, T., y Feldman, D. (2015). Felt obligations to reciprocate to an employer, preferences for mobility across employers, and gender: Three-way interaction effects on subsequent voice behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 36-45.
- Ngo-Henha, P. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767. <https://publications.waset.org/10008789/a-review-of-existing-turnover-intention-theories>
- Obeng, A., Quansah, P., y Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management*, 10(2), 35-45. Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management*, 10(2), 35-45.

- O'Neill, O., Stanley, L., y O'Reilly, C. (2011). Disaffected Pollyannas: The influence of positive affect on salary expectations, turnover, and long-term satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(3), 599–617. DOI: 10.1348/096317910X500801
- Park, T., y Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108.
- Parra, P. A. M., Restrepo, I. A. M., y Botero, S. B. (2020). Impact of the influence family in businesses on the financial management process and value generation in the textile-clothing sector in Medellin and its metropolitan area, Colombia. *Contaduría y Administración*, 65(4). DOI:10.22201/fca.24488410e.2020.2092
- Pfeffer, J., y Davis-Blake, A. (1992). Salary dispersion, location in the salary distribution, and turnover among college administrators. *Ilr Review*, 45(4), 753-763.
- Pita, S., y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Atención Primaria en la Red*, 9, 76-78.
- Powell, B. J., Mandell, D. S., Hadley, T. R., Rubin, R. M., Evans, A. C., Hurford, M. O., y Beidas, R. S. (2017). Are general and strategic measures of organizational context and leadership associated with knowledge and attitudes toward evidence-based practices in public behavioral health settings? *A cross-sectional observational study. Implementation Science*, 12(1), 1-13.
- Purba, M. Y., y Ruslan, S. (2020). Influence compensation, career development and job satisfaction to turnover intention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance y Accounting*, 1(4), 642-658.
- Rahman, H. y Raju, V. (2020). Job security and turnover intention: a case study of ICT private industry in Bangladesh. *International Research Journal of Modernization*

in Engineering Technology and Science, 2(10), 593-604.

<https://www.irjmets.com/pastvolumeissue.php>

- Ramadugu, H., y Rastogi, R. (2021). The impact of perceived ethical climate types on workplace deviance: An empirical investigation of IT professionals in India. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 53-64.
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., y Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551-557. DOI: 10.3889/oamjms.2020.4425
- Rogelberg, S., Allen, J., Shanock, L., Scott, C., y Shuffler, M. (2010). Employee satisfaction with meetings: A contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource Management*, 49(2), 149–172. DOI: 10.1002/hrm.20339
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Iyyaz, U. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Science*, 13(1). DOI: 10.56536/ijmres.v13i1.234
- Sánchez, F. (2019). *Conflicto obrero en el siglo XIX. Luditas, la gran rebelión contra las máquinas del siglo XIX*. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/luditas-gran-rebelion-contra-maquinas-siglo-xix_14175/2
- Scholtz, B., Van Belle, J., Njenga, K., Serenko, A., y Palvia, P. (2019). The role of job satisfaction in turnover and turn-away intention of IT staff in South Africa. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 14(1), 077-097. DOI: 10.28945/4267

- Schwepker, C. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39 - 52.
- Sender, A., Morf, M., y Feierabend, A. (2021). Aiming to Leave and Aiming to Harm: the Role of Turnover Intentions and Job Opportunities for Minor and Serious Deviance. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 449-460.
- Shen, W., Gentry, R. J., & Tosi Jr, H. L. (2010). The impact of pay on CEO turnover: A test of two perspectives. *Journal of Business Research*, 63(7), 729-734. DOI: 10.1016/j.jbusres.2009.05.008
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., ... y Fauji, A. (2020). The Relationship Of transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: A Mediation Effect Of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89-108.
- Simha, A., y Pandey, J. (2021). Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing ethics*, 28(5), 714–722. DOI: 10.1177/0969733020964855
- Singh, P., y Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470-490. DOI: 10.7202/044892ar
- Sunafil. (2017). Régimen laboral en el sector textil. Sunafil official. [youtube.com/watch?v=CHNXwbES5ycyab_channel=SUNAFILOFICIAL](https://www.youtube.com/watch?v=CHNXwbES5ycyab_channel=SUNAFILOFICIAL)
- Tehranineshat, B., Torabizadeh, C., y Bijani, M. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. *International journal of nursing sciences*, 7(3), 313-319. DOI: 10.1016/j.ijnss.2020.06.001

- Teresi, M., Pietroni, D., Barattucci, M., Giannella, V., y Pagliaro, S. (2019). Ethical climate (s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1356. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01356
- Universidad de Educación a Distancia – UNED. (2009). *La revolución industrial: De las sociedades agrarias a las industriales*.
http://ocw.innova.uned.es/epica/his_contempo/contenidos/html/unidad2/unidad001_2.html
- Vázquez, S., Bernal, J., y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>
- Wayne, S., Shore, L. y Liden, R. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.
- Wong, Y, Wong, Y. y Wong, C. (2015), An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures, *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 71-90. DOI: 10.1108/JCHRM-06-2014-0015
- Yasin, R., Namoco, S., Jauhar, J., Rahim, N., y Zia, N. (2021). Responsible leadership an obstacle for turnover intention. *Social Responsibility Journal*, 17(8), 1175-1192. DOI: 10.1108/SRJ-03-2020-0092
- Yin-Fah, B., Foon, Y., Chee-Leong, L., y Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57.

- Yue, T. (2019). *Examining employees' turnover intention based on organizational justice, pay satisfaction and job satisfaction in the hospitality and tourism industry* (Tesis Doctoral, University of Guelph).
- Zaw, P. P., & Takahashi, Y. (2022). Effect of Transformational Leadership on Contextual Performance Mediated by Work Engagement and Moderated by Mindful Awareness. *Merits*, 2(4), 241-257. DOI: 10.3390/merits2040017
- Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Abrar, M., Hashim, M., Amjad, F., Baig, I. A., y Usman, M. (2019). The impact of intellectual capital, organizational capabilities and innovation on firm performance of textile sector: A moderating effect of GSP plus. [Impactul capitalului intelectual, capacităților organizațional și inovării asupra performanței firmelor din sectorul textil: un efect de moderare GPS plus] *Industria Textila*, 70(6), 572-578. DOI:10.35530/IT.070.06.1632

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de Medición

Cuestionario aplicado a trabajadores del sector textil

Consentimiento Informado

- | | |
|---|---------------|
| 1. He decidido libremente participar en el estudio. | SÍ () NO () |
| 2. Comprendo que mi participación es voluntaria. | SÍ () NO () |
| 3. He recibido información sobre los objetivos del estudio. | SÍ () NO () |

PERFIL DEL EMPLEADO				
Por favor responda las siguientes preguntas:				
1. Sexo:	a. Masculino b. Femenino			
2. Edad:	18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a más
3. Estado civil	a. Soltero b. Casado o conviviente c. Divorciado d. Viudo			
4. Tiene hijos	a. Sí b. No			
5. Nivel de estudios alcanzado:	a. Secundaria incompleta b. Secundaria completa c. Técnica superior Otros: _____			
6. Área donde labora	a. Costura b. Corte c. Acabados d. Control de calidad e. Otros			
7. Cargo que desempeña				
8. Tipo de contrato	a. Tiempo completo b. Tiempo parcial c. Por horas d. Otro			
9. Sueldo (aproximado)	930-1000	1001-1300	1301-1500	1500 a más
10. Tiempo en la empresa (meses y años)	0-1 mes	1-6 meses	6-12 meses	12 meses a más

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL					
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
11. A menudo pienso en dejar mi trabajo actual.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
12. A menudo pienso en un trabajo alternativo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
13. A menudo pienso en una línea de trabajo alternativa (una actividad diferente a mi línea de trabajo actual).	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
14. Busco constantemente un trabajo mejor.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
15. Creo que seguiré trabajando en esta empresa dentro de cinco años.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL

16. Durante los próximos 12 meses, tengo la intención de buscar un rol alternativo (otro trabajo, estudiante de tiempo completo, etc.) a mi trabajo actual.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
17. Estoy buscando activamente un trabajo fuera de esta empresa.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
18. Estoy pensando seriamente en dejar mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
19. Grado en que actualmente está buscando otro empleo	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
20. Probablemente buscaré un nuevo trabajo en algún momento de los próximos dos años.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
21. Probablemente buscaré un nuevo trabajo en algún momento del próximo año.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
22. Probablemente buscaré un nuevo trabajo en los próximos seis meses.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
23. Probablemente buscaré un nuevo trabajo en los próximos tres meses.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
24. Tan pronto como pueda encontrar un trabajo mejor, dejaré esta empresa.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. Tan pronto como sea posible, dejaré la organización.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
26. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

SATISFACCIÓN SALARIAL

Me encuentro satisfecho con ...	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
27. Mi sueldo neto	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
28. Mi salario actual	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
29. El nivel general de mi pago	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
30. El tamaño de mi salario actual	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
31. Mi paquete de beneficios	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
32. La cantidad que la empresa paga por mis beneficios.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
33. El valor de mis beneficios	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
34. La cantidad de beneficios que recibo	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
35. Mi aumento más reciente	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

SATISFACCIÓN SALARIAL					
Me encuentro satisfecho con ...	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
36. La influencia que mi supervisor tiene en mi salario	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
37. Los aumentos que normalmente he recibido en el pasado	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
38. Cómo se determinan mis aumentos	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
39. La estructura salarial de la empresa.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
40. La información que me brinda la empresa sobre cuestiones salariales que me preocupan.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
41. El pago de otros trabajos en la empresa.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
42. La coherencia de las políticas de pago de la empresa.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
43. Las diferencias salariales entre puestos de trabajo de la empresa	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
44. Cómo administra la empresa el pago	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESTILO DE LIDERAZGO					
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
45. Mi gerente va más allá del interés propio por el bien del grupo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
46. Mi gerente actúa de manera que me respete.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
47. Mi gerente especifica la importancia de tener un fuerte sentido de las decisiones.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
48. Mi gerente enfatiza la importancia de un sentido colectivo de misión.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
49. Mi gerente habla con optimismo sobre el futuro.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
50. Mi gerente habla con entusiasmo sobre lo que se debe hacer.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
51. Mi gerente expresa una visión convincente del futuro.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
52. Mi gerente expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
53. Mi gerente vuelve a examinar las suposiciones críticas para cuestionar si están bien.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
54. Mi gerente busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
55. Mi gerente me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESTILO DE LIDERAZGO					
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
56. Mi jefe sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
57. Mi gerente pasa tiempo enseñando y entrenando	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
58. Mi gerente me ayuda a desarrollar fortalezas	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

CLIMA ÉTICO					
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
59. La empresa tiene un código de ética formal escrito.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
60. La empresa hace cumplir un código de ética.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
61. La empresa tiene políticas sobre comportamiento ético.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
62. La empresa hace cumplir las políticas con respecto al comportamiento ético.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
63. La empresa permite el comportamiento poco ético.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
64. La empresa reprende por comportamientos que conducen a una ganancia personal.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
65. La empresa reprende por comportamientos que conducen a ganancias corporativas.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

SEGURIDAD LABORAL					
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
66. Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
67. Estoy inseguro de que puedo mantener mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
68. Lo más probable es que pronto pierda mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
69. Me preocupa perder mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DESARROLLO DE CARRERA					
En la empresa donde laboró	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
70. Existe desarrollo de carrera (crecimiento dentro de la empresa).	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
71. Tengo posibilidades de hacer una desarrollo de carrera (crecimiento dentro de la empresa).	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
72. Puedo hacer una desarrollo de carrera a largo plazo.	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo

73. Planificación de líneas de carrera por parte de recursos humanos	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
74. Informan sobre vacantes abiertas	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo
75. Realizan capacitaciones y entrenamientos	Totalmente en desacuerdo	A veces en desacuerdo	Indiferente	A veces de acuerdo	Totalmente de acuerdo