

**Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el
talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga**

Diana Carolina Gutiérrez Henao

Trabajo para optar por el título de Magíster en Administración

Director

Sebastián García Méndez

Doctor en Ciencias de la Educación

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, administrativas y contables

Maestría en Administración

2024

Dedicatoria

A Dios y María Santísima que me fortalecen, enseñan y brindan las mejores herramientas para alcanzar los propósitos de vida.

A mis padres Stella Henao y Manuel Gutiérrez, por su infinito amor y entrega.

A mi tío Jaime Humberto Henao, quien me animó a emprender el camino para la realización de este sueño y es mi mayor ejemplo de vida.

A mi hija María Camila que incondicionalmente estuvo presente en todo momento y me brindó su apoyo para culminar satisfactoriamente este proceso.

A ti María Consuelo Franco Parra, mi mami, tu voz sigue viva en mi mente y corazón.

Agradecimiento

El resultado del presente trabajo de Maestría agrupa la dedicación, entrega y compromiso de quienes intervinieron en su realización y finalización, es por ello que expreso mi profundo agradecimiento a mi director de proyecto el Dr. Sebastián García Méndez, quien me animó, orientó y generó aportes de gran valor los cuales engrandecieron la investigación, así mismo sus intervenciones forjaron en mí nuevos y enriquecedores aprendizajes para mi formación personal y profesional.

Agradezco de igual manera a la Dra. Carolina Monsalve Castro, que me recibió inicialmente bajo su dirección, me enseñó a reconocer mis habilidades, me compartió sus conocimientos y me apoyo en esos pasos iniciales que me fortalecieron.

Contenido

Introducción	14
1. Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación: caso sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga	18
1.1 Planteamiento del problema	18
1.1.1 Formulación del problema.....	21
1.1.2 Sistematización del problema	22
1.2 Justificación.....	22
1.3 Objetivos	24
1.3.1 Objetivo general	24
1.3.2 Objetivos específicos.....	25
2. Marco referencial	25
2.1 Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes en el ámbito internacional.....	26
2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional	32
2.1.3 Antecedentes en el ámbito local	35
2.2 Marco teórico	37
2.2.1 Compromiso organizacional.....	37
2.2.2 Intención de rotación	45
2.2.3 Relación entre compromiso organizativo e intención de rotación	56
3. Diseño metodológico	59
3.1 Hipótesis.....	59
3.1.1 Operacionalización de las variables	59

3.1.2 Tipificación de la investigación	60
3.1.3 Diseño de la investigación	61
3.2 Población y muestra	62
3.2.1 Caracterización de la población	62
3.2.2 Muestra.....	63
3.2. Instrumentos de medición	63
4. Resultados y discusión.....	64
4.1 Característica de la muestra	64
4.1.1 Variable compromiso organizacional.....	67
4.1.2 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica del género	72
4.1.3 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica de edad	76
4.1.4 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica tiempo de labor en el sector de la construcción.....	81
4.1.5 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica estado civil	86
4.1.6 Variable intención de rotación.....	90
4.1.7 Variable de Intención de rotación frente a la característica demográfica de género....	91
4.1.8 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica edad	93
4.1.9 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica nivel de estudios	95
4.1.10 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica área de desempeño	97
4.2 Coeficientes de relación entre las variables de compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga.....	100

4.2.1 Prueba de normalidad	100
4.2.2 Coeficiente de correlación	101
5. Conclusiones	104
6. Recomendaciones	108
Referencias.....	111
Apéndices.....	120

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Componentes del compromiso organizativo, teoría de Allen y Meyer</i>	40
Tabla 2. <i>Dimensiones del compromiso organizativo</i>	41
Tabla 3. <i>Cuestionario Compromiso organizativo – OCQ</i>	43
Tabla 4. <i>Cuestionario Compromiso organizativo propuesto por Allen y Meyer</i>	44
Tabla 5. <i>Clasificación del nivel de costo producto de la rotación de personal Chiavenato</i>	48
Tabla 6. <i>Variables Modelo Price</i>	51
Tabla 7. <i>Consolidación Modelos de intención de rotación.</i>	52
Tabla 8. <i>Categorías de estudio Mobley, Horner y Hollingsworth</i>	54
Tabla 9. <i>Modelo TIS-6, evaluación Intención de Rotación propuesto por Bothma, C. y Roodt, G</i>	56
Tabla 10. <i>Operacionalización de la Variable de estudio compromiso organizacional</i>	59
Tabla 11. <i>Operacionalización de las Variable intención de rotación de personal</i>	60
Tabla 12. <i>Datos Sociodemográficos género, estado civil y nivel de escolaridad</i>	65
Tabla 13. <i>Datos Sociodemográficos tiempo, municipio y área de labor</i>	66
Tabla 14. <i>Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional</i>	68
Tabla 15. <i>Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional</i> .	69
Tabla 16. <i>Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional</i>	70
Tabla 17. <i>Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional según el género.</i>	72

Tabla 18. <i>Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional según el género.</i>	73
Tabla 19. <i>Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional según el género.</i>	74
Tabla 20. <i>Porcentaje de participación de la muestra según el rango de edad</i>	76
Tabla 21. <i>Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional según la edad</i>	77
Tabla 22. <i>Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional según la edad</i>	78
Tabla 23. <i>Frecuencia de la dimensión de continuidad de la variable de compromiso organizacional según la edad</i>	80
Tabla 24. <i>Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio</i>	82
Tabla 25. <i>Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio</i>	83
Tabla 26. <i>Frecuencia de la dimensión de continuidad de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio</i>	85
Tabla 27. <i>Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil</i>	87
Tabla 28. <i>Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil</i>	88
Tabla 29. <i>Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil</i>	89

Tabla 30. <i>Dimensiones variable intención de rotación</i>	91
Tabla 31. <i>Resultados variable intención de rotación frente al género</i>	92
Tabla 32. <i>Resultados variable intención de rotación frente a la edad</i>	93
Tabla 33. <i>Resultados variable intención de rotación frente a nivel de estudios</i>	96
Tabla 34. <i>Resultados variable intención de rotación frente al área de desempeño de la labor..</i>	97
Tabla 35. <i>Kolmogórov-Smirnov (K-S) prueba de normalidad</i>	100
Tabla 36. <i>Rangos de correlación e interpretación coeficiente Rho de Spearman</i>	101
Tabla 37. <i>Análisis de relación entre las dimensiones evaluadas</i>	102

Lista de figuras

Figura 1. <i>Factores asociados a la intención de rotación Prieto</i>	47
Figura 2. <i>Diseño de correlación de las variables compromiso organizacional e intención de rotación</i>	59
Figura 3. <i>Método de investigación</i>	61

Lista de apéndices

Apéndice A. *Resultados obtenidos de los instrumentos aplicados*; **Error!** **Marcador** **no**
definido.

Apéndice B. *Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de género.* 132

Apéndice C. *Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de edad.* 132

Apéndice D. *Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de nivel de estudio..* 132

Apéndice E. *Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de área de desempeño.* 132

Resumen

El presente estudio estimó como propósito analizar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano perteneciente al sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga, esto para incentivar a las organizaciones a fomentar mejores prácticas de gestión de personal perteneciente a dicho sector, orientadas estas en lograr una mayor conservación del talento humano. Posterior a la conceptualización de las variables objeto de estudio se determinó la profundidad que se podría obtener al analizar el compromiso organizacional desde un constructo multidimensional.

El tipo el método que se adoptó fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, a partir de este se seleccionaron ciento ochenta (180) personas vinculadas laboralmente en las empresas constructoras inscritas en CAMACOL Santander. El tratamiento de los datos se realizó a través de la creación de una encuesta web del software de formularios de Google, el instrumento creado estaba compuesto de la identificación sociodemográfica y el desarrollo de las dos escalas de medición, sobre la variable compromiso organizacional se tomó el cuestionario propuesto por Allen y Meyer (1990) y sobre la variable de intención de rotación se adoptó el modelo TIS-6 propuesto por Bothma y Roodt (2013).

Los resultados de estudio permitieron lograr un diagnóstico sobre la variable de compromiso organizacional dadas sus dimensiones, así como estimar los niveles de intención de rotación del personal vinculado al sector de la construcción. De acuerdo a esto, fue posible concluir que existe relación entre las variables objeto de investigación, con esto se hace posible para las organizaciones rediseñar las prácticas de gestión del personal perteneciente al sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga.

Palabras clave: compromiso organizacional, gestión del talento humano, intención de rotación, sector de la construcción.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between organizational commitment and the turnover intention of human talent belonging to the construction sector in the city of Bucaramanga, in order to encourage organizations to promote better personnel management practices in this sector, aimed at achieving greater retention of human talent. After the conceptualization of the variables under study, the depth that could be obtained by analyzing organizational commitment from a multidimensional construct was determined.

The type of method adopted was non-probabilistic sampling by convenience, from which one hundred and eighty (180) people with labor ties in the construction companies registered in CAMACOL Santander were selected. The data treatment was carried out through the creation of a web survey of Google Forms software, the instrument created was composed of the sociodemographic identification and the development of the two measurement scales, on the turnover intention variable the organizational commitment questionnaire proposed by Allen and Meyer (1990) was taken and on the turnover intention variable the TIS-6 model proposed by Bothma and Roodt (2013) was adopted.

The results of the study allowed to achieve a diagnosis on the organizational commitment variable given its dimensions, as well as to estimate the levels of turnover intention of the personnel linked to the construction sector and thus finally to prove that there is a significant relationship between the study variables organizational commitment and turnover intention.

Keywords: construction sector, Human talent management, organizational commitment, turnover intention.

Introducción

El sector de la construcción posee una participación distintiva en la economía mundial, se destaca principalmente por estar potencializado en los países en vía de desarrollo, quienes advierten la realización continua de proyectos en miras de mejorar las condiciones de infraestructura civil y edificaciones para todo tipo de uso. (Sarmiento et ál ,2021).

Para Colombia, este dinamismo en sus actividades ya sea públicas o privadas advierte un impulso en otros sectores económicos que prestan servicios complementarios para el desarrollo del sector de la construcción, como son los prestadores de servicios públicos, las entidades financieras o de crédito, los distribuidores de materias primas y productos terminados.

Así mismo, se destaca principalmente al sector de la construcción por su activo protagonismo en generación de puestos de trabajo, ya que este aporta 37 de cada 100 nuevos empleos que se generan en el país, esto sin cuantificar la informalidad. ([CAMACOL], 2019), es por ello que se hace advierte la necesidad de conocer el nivel de compromiso organizacional del talento humano perteneciente a este sector y estimar la relación que esta tiene frente a la intención de rotación.

Las personas en la actualidad procuran vincularse con organizaciones en las que puedan depositar su confianza, si llegan a experimentar un asilamiento de su desarrollo personal frente al profesional, se debilitará ese nivel de compromiso que puedan tener frente a la organizacional y tomarán la decisión de abandonar su puesto de trabajo. La rotación de personal como indicador permite evaluar lo que enfrenta las organizaciones frente a los cambios constantes de personal, estos son los altos costos asociados, la disminución de la ventaja competitiva, la contracción de las actividades productivas por el tiempo de capacitación de nuevos colaboradores, esto puede tardar

hasta 6 meses , dependiendo de la complejidad del cargo, las habilidades y conocimientos que se requieran para la realización de las actividades (Fuchs y Torres, 2012)

En este sentido, se demuestra la importancia de conocer cuál es el compromiso organizacional del personal vinculado al sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga, así como diagnosticar la intención de rotación de las personas pertenecientes a este sector para de acuerdo a esto determinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación .

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio abarca inicialmente en una revisión previa de la literatura, en el orden internacional, nacional y local, donde intervienen las variables de estudio compromiso organizacional y intención de rotación, se selecciona los constructos que orientaran la investigación para evaluar dichas variables y se selecciona la población objeto de investigación, estos vinculados laboralmente al sector de la construcción de la Ciudad de Bucaramanga, esta muestra seleccionada participa activamente del presente estudio y se obtiene el 100% de los cuestionarios diligenciados.

Posterior a la tabulación de los resultados y análisis estadísticos de los mismos, se analiza la dinámica laboral del sector de la construcción y como los colaboradores atienden las prácticas de gestión de personal que por política tienen las organizaciones pertenecientes al sector. Este resultado permite tanto a las organizaciones del sector de la construcción emprender cambios y fortalecimiento en miras de identificar el grado de compromiso organizacional de sus colaboradores para disminuir la intención de rotación, generando así un aumento en las ventajas competitivas y generación de valor institucional.

De esta manera, se expone el presente estudio, el cual se encuentra dividido en 6 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo uno, se expone el planteamiento del problema de investigación que impacta al sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga, así como se identifica como las variables de compromiso organizacional e intención de rotación, ejercen una participación relevante frente al comportamiento económico del sector de estudio.

Capítulo dos, se detallan los antecedentes literarios relacionados con el enfoque del presente estudio, de esta revisión se desprenden los constructos seleccionados para la definición de la metodología aplicada.

Capítulo tres, presentación del diseño metodológico orientado en brindar solución a los objetivos de estudio, se expone la población y muestra, así mismo se detallan los instrumentos de medición seleccionados según los constructos elegidos para cada variable.

Capítulo cuatro, contiene los resultados de cada variable de estudio, con su respectivo análisis orientado en dar solución a la pregunta de investigación planteada, así como los objetivos del estudio.

Capítulo cinco, se exponen las conclusiones del estudio, orientadas en exponer a las empresas pertenecientes al sector de la construcción una herramienta literaria que les permita construir prácticas de gestión de personal sólidas y sostenibles

Capítulo seis, se detallan las recomendaciones, estas como elementos de aprendizaje para buscar optimizar la relación entre las personas vinculadas laboralmente en el sector de la construcción y aquellos encargados de enlazar los objetivos organizaciones con los de sus colaboradores, directores de área de talento humano, profesionales en la contratación de personal, gerentes y colaboradores en general , interesados en conocer nuevas metodologías para fomentar mejores relaciones entre organizaciones y el talento humano.

Por consiguiente, el desarrollo del presente estudio de investigación, se enfoca en el propósito de estimar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación, con miras generar una herramienta de valor y apoyo al sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana en el fortalecimiento de las prácticas de gestión de talento humano.

1. Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación: caso sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga

1.1 Planteamiento del problema

Los avances tecnológicos han logrado agrupar significativamente actividades que eran ejecutadas de manera manual, pero el componente humano continúa siendo uno de los activos más importantes de las organizaciones sin discriminar su naturaleza. Es por ello que los estudios del comportamiento humano, enfocados en el compromiso organizacional han evolucionado por más de 60 años y se han orientado principalmente en identificar el vínculo del individuo, ya sea a nivel comportamental o actitudinal, con el desempeño de la organización (Neyer y Herscovitch, 2001; Monsalve, 2019).

Las empresas ejercen diversas actividades para lograr consolidar grupos de trabajo acordes a sus políticas internas, enmarcadas estas actividades en su mayoría por la búsqueda y vinculación de personal calificado que logre un óptimo y oportuno cumplimiento de los objetivos misionales, pero estas políticas carecen de alineación con aspectos personales del empleado Mathieu y Zajac. (1990), características del trabajo Bishop y Scott, (2000), medio ambiente laboral Meyer y Allen, (1997), entre otros aspectos identificados como propulsores del compromiso organizacional que permitan lograr sinergia entre las expectativas personales y organizacionales.

Las debilidades de las organizaciones en mejorar los aspectos internos que garanticen al personal las herramientas necesarias para equilibrar sus necesidades y las de la organización, conlleva a que cada colaborador evalúe su permanencia o retiro de la empresa, esta decisión desencadena una serie de traumatismos internos, no solo a nivel de costos, sino también en la productividad, en el desempeño organizacional dentro de los mercados que son altamente

dinámicos y en la generación de esa ventaja competitiva, dada por combinar los recursos físicos con un ramillete de talento humano que contenga las capacidades estratégicas necesarias (Barney, 1995).

La retención de personal es un factor clave en el rendimiento, competitividad y valor agregado de las organizaciones, si estas registran una alta intención de rotación de su fuerza de trabajo, mayores serán los riesgos a los que estarán expuestos, especialmente a nivel de seguridad de la información, cumplimiento de metas estratégicas y eficacia organizativa (Bustamante et ál, 2016).

Dentro de los sectores económicos más afectados en términos de intención de rotación, se encuentra el sector de la construcción. Algunas de las causas más significativas son, la temporalidad de las obras, la informalidad en la contratación que aumenta la sensación de inestabilidad laboral, carencia de condiciones laborales dentro de la organización, falta de conocimiento de las necesidades personales de los colaboradores, entre otras. No obstante, la construcción continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano (Loosemore et ál, 2003), razón por la cual se considera indispensable retener al personal para lograr una operación de forma efectiva.

Como lo indica Francisco Javier Montenegro Solarte , en su estudio del año 2016, titulado “Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”, dicha investigación buscaba identificar esos factores motivacionales para los colaboradores del sector de la construcción, donde se indicó la importancia de profundizar en las prácticas de gestión de talento humano, orientadas a motivar al personal no solo a nivel salarial, sino esos otros factores que poseen un mayor peso decisivo frente a la posibilidad de permanecer vinculado o no dentro de las organizaciones, definidas en procurar satisfacer esas necesidades personales de los

colaboradores, orientadas en generar niveles de satisfacción y compromiso suficiente para aportar su mejor desempeño en el cumplimiento de sus objetivos (Montenegro, 2016)

Así mismo, Edward Yecid Torres Nova, en el artículo titulado “Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector de la construcción en Colombia ” publicado en el año 2018, en dicho estudio se abordan los factores de riesgos laborales a los que están expuestos las personas que se encuentran vinculadas laboralmente a este sector, detalla como estos riesgos pueden afectar al colaborador y la empresa por los altos costos por demandas y multas, el bajo nivel de motivación puede desencadenar los descuidos en el desarrollo de las labores y a su vez incrementar el nivel de riesgo en accidentalidad , lo que indica al grupo total de colaboradores preocupaciones que pueden terminar en abandonos de los cargos, porque las empresas desconocen las necesidades de los colaboradores que incentiven ese nivel de compromiso propio y frente a la labor que desempeñan (Torres, 2018).

Según los datos arrojados en el Boletín técnico emitido por el Departamento Nacional de Planeación ([DANE], 2020) a corte del 07 de septiembre, para el trimestre móvil mayo - julio 2020, 1.228 miles de personas estaban ocupadas en la rama de la construcción; de estos el 85,9% estaban ubicados en las cabeceras (1.055 miles de personas) y el 14,1% restante (173 miles de personas) en centros poblados y rurales dispersos.

De igual forma, la Cámara Colombiana de la Construcción ([CAMACOL], 2019) en el informe presentado, sostiene que el sector de la construcción aporta 37 de cada 100 nuevos empleos que se generan en el país, sin cuantificar la informalidad, la cual goza de una participación activa y significativa en esta industria. Si bien dichas cifras no son desalentadoras, se han identificado importantes faltas en la gestión de recursos humanos, como la deficiente inversión sobre esta área, lo cual ha conllevado a generar una baja productividad, aumento en la

accidentalidad laboral y bajo compromiso organizacional (Nova, 2018), de lo cual resulta un aumento en la intención de rotación del personal.

Dicha información permite observar la magnitud de la incidencia que posee el sector de la construcción sobre los índices de empleo en Colombia, las variaciones negativas que se tienen sobre este indicador no siempre están sujetas a la finalización de las obras, sino que existen otros componentes de carácter actitudinal, como es el nivel de compromiso organizacional que posea cada colaborador para permanecer en la empresa, además de las garantías laborales, las cuales han sido tema de estudio a través del tiempo bajo la teoría de la motivación (Navarro, 2008).

Dado lo anterior, se permite determinar, que, si bien el sector de la construcción tiene un importante componente humano, son escasos los estudios que analizan la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal, realizados en este contexto empresarial. Los resultados de la presente investigación podrán generar alertas tempranas y preventivas, permitiendo la orientación del rumbo a nivel de la gestión de talento humano, enfocados en incrementar los vínculos organizativos con el colaborador, fortaleciendo así las fibras organizacionales y finalmente el sector de estudio.

1.1.1 Formulación del problema

De acuerdo con lo anterior se plantea como pregunta de investigación para este proyecto: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga?

1.1.2 Sistematización del problema

¿Cuál es el compromiso organizacional en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga?

¿Cuál es la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga?

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga?

1.2 Justificación

El compromiso es considerado como un valor, cuando se da algo por obligación o por necesidad para complacer (Española, 1999).

A esta sencilla y básica definición del término de compromiso se adhieren los líderes de las organizaciones, considerando que los colaboradores, deben por obligación comprometerse con las empresas, por el hecho de ser estas quienes efectúen los pagos salariales y así poder alegar cumplimiento de sus deberes u obligaciones frente al colaborador, consagrado en el decreto ley 2663 (1950) “Sobre Código Sustantivo del Trabajo” (Presidencia de la República Colombiana).

Pero los diversos estudios discrepan de este pensamiento colectivo, considerando que debe existir un vínculo necesario a través de las dimensiones de tiempo y naturaleza, que se detallan en crear en el colaborador una obligación moral hacia la empresa, además de suplir las expectativas del empleado, en términos de beneficios que espera recibir de la organización por el desarrollo de sus actividades (Monsalve, 2019).

Los sectores económicos poseen debilidades en promover la continuidad en la fuerza laboral por diversas razones, entre ellas se destacan las causas externas compuestas por los factores

sociales, económicos y políticos. Así mismo, se señalan como determinantes en la intención de rotación, las causas internas como es el compromiso organizacional, el cual actúa como predictor del deseo de los individuos por querer dejar la organización a la que pertenecen, especialmente cuando las condiciones laborales no sean las esperadas por el colaborador (Karsh y Col, 2005).

Los estudios realizados por Vroom (1964), revelaron que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con la propensión a retirarse de la organización, determinado en la teoría de la motivación de la expectativa (Porter, 1973). La cual a través de ella se puede analizar la fragilidad que existe en la relación entre las organizaciones con sus colaboradores, si se desconoce la importancia de estas variables y su efecto inverso frente a la intención de rotación.

Es así que, en el presente estudio se reconoce la importancia del talento humano dentro de las organizaciones, a tal nivel que estratégicamente lideran el éxito empresarial (Wong y Gao, 2014). Para lograr ese cumplimiento de los objetivos misionales, es importante la sostenibilidad en el tiempo de la fuerza laboral, a través de la identificación de las causas que influyen en la decisión de abandonar la organización. (Bayona et ál, 1999).

De acuerdo a lo expuesto, este proyecto es relevante para el sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga, ya que su aporte en el PIB departamental es del 9%, ubicándose en la cuarta actividad económica de la región (Cámara de Comercio de Bucaramanga, [CCB], 2020). Si bien los ingresos que registra el sector son muy significativos, es importante destacar que su desarrollo tiene influencia en otros sectores que facilitan la adquisición de materias primas, productos terminados y servicios profesionales, lo cual afecta positivamente el mercado laboral. (CCB, 2020).

Dado lo anterior, se evidencia la importancia de analizar el compromiso organizacional y la intención de rotación del personal vinculado al sector de la construcción, con el fin de mitigar el efecto doloroso para las organizaciones que enfrentan altas pérdidas del capital humano (Rizwan, 2014). En caso de no llevarlo a cabo, las organizaciones se verían afectadas en la eficiencia de sus procesos productivos, en el entorpecimiento de la continuidad de las operaciones, en la disminución de las ventajas competitivas y en altos costos de reclutamiento, selección y liquidación laboral (Bustamante et ál ,2016).

Finalmente, otra de las razones por las que se considera relevante la realización del presente estudio, es que, pese a que en el sector existen informes de gestión claros y muy positivos en relación a la rentabilidad, la mayoría carecen del enfoque relacionado con el talento humano. En este sentido, al ser el sector de la construcción uno de los más dependientes del factor humano para el desarrollo de sus actividades, se espera que la presente investigación sea un punto de partida para el diseño de prácticas dentro de las constructoras, que les permitan obtener un real compromiso organizacional de sus colaboradores y revertir el aumento en la intención de rotación.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga.

1.3.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el compromiso organizacional en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga

Estimar la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

El compromiso organizacional y la intención de rotación, son variables que poseen una alta incidencia dentro del funcionamiento interno de las organizaciones. De ahí que, a lo largo del tiempo se han desarrollado diversos estudios sobre el compromiso organizacional y sus múltiples relaciones con los factores de motivación, rotación y bienestar. (Klein et ál, 2012; Monsalve, 2019). Estos estudios se orientan en identificar el nivel de adhesión psicológica de los colaboradores sobre la organización en la que se encuentran vinculados laboralmente, adoptando las características y perspectivas de la organización. (O' Reilly y Chatman, 1986; Monsalve, 2019).

La evolución de las industrias y los cambios comportamentales de los individuos, han sugerido a lo largo del tiempo que las investigaciones deben ser dinámicas y flexibles a las transformaciones actitudinales, que se evidencian más claramente en la vinculación a la fuerza laboral de nuevas generaciones, con unas exigencias claras y sólidas frente a las expectativas contractuales, la cuales esperan sean suplidas dentro de las organizaciones. A esto se resalta la

importancia de identificar el grado de compromiso de los colaboradores frente a la organización, definido por Allen y Meyer (1990), como la correlación entre persona - organización, donde se proyecta el deseo, la necesidad y/o obligación de permanecer vinculado a dicha compañía (Botero et ál, 2016).

El componente humano, es para las organizaciones el canal por medio del cual se proyecta la ejecución y cumplimiento de los objetivos organizacionales, con el propósito de generar ventaja competitiva y convirtiéndose en una necesidad latente, el análisis a nivel actitudinal y comportamental de las personas (Morrow et al, 1983; Monsalve, 2019). Por tal motivo, se presentan a continuación una revisión de los antecedentes identificados en la literatura y que generan un aporte a la comprensión del problema planteado en esta investigación.

2.1.1. Antecedentes en el ámbito internacional

Las organizaciones en el orden mundial, batallan cada día por captar para sus líneas de producción y/o prestación de servicios el capital humano más competente, que les permita generar esas ventajas competitivas necesarias, para marcar un compás diferencial en los mercados altamente agresivos. Es por ello que generar políticas internas, orientadas al equilibrio entre los objetivos organizacionales y las necesidades del personal, identificadas en los sistemas de gestión de Recursos Humanos (RR.HH), se convierte en una estrategia organizacional, que con un correcto cause a través del compromiso organizacional, se logra la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano dentro de las organizaciones (Bustamante et ál, 2016).

De acuerdo con dicha necesidad, de poder identificar y analizar, cuáles son las causas que inciden en la falta o disminución del compromiso de los colaboradores, frente a las organizaciones y como esta variable incide en la intención de retirarse, se han desarrollado estudios en diversos

sectores económicos a nivel mundial. Los cuales se hacen necesarios para el presente estudio debido a la evolución internacional que ha presentado el sector de la construcción y como pueden estas mejoras en las practicas organizativas incidir en las operaciones locales.

Como fue la investigación realizada por Eric Lambert y Nancy Hogan, en el año 2009, donde publicaron un artículo titulado “la importancia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para dar forma a la intención de rotación: una prueba de un modelo causal” cuyo objetivo estaba orientado en examinar el impacto del entorno laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional frente a la intención de rotación, en el desarrollo metodológico aplicaron el método de regresión de mínimos cuadrados ordinarios. En esta investigación, se analizó la alta rotación de personal registrada en una prisión de máxima seguridad del Medio Oeste (EE.UU), a pesar de ser uno de los sectores que ofrece oportunidades de crecimiento profesional así como estabilidad laboral (Lambert y Hogan 2009).

A través de una encuesta compuesta de 225 preguntas, la cual fue enviada a todo el personal de una prisión, se exceptuó al personal administrativo, las respuestas fueron manejadas de manera confidencial y anónima. Los resultados del estudio, arrojaron que el compromiso organizacional y la intención de rotación poseen una relación inversa, como conclusión los autores manifiestan, que esto podría suceder porque los colaboradores son receptivos a los estímulos que generen las organizaciones, si estos son negativos accionan la intención de irse y por otro lado, cuanto mayor sea el nivel de satisfacción y compromiso, menor será la intención de rotación” (Lambert y Hogan, 2009). El sector de estudio citado en dicha investigación, genera cierta similitud con el sector del presente estudio, ya que el talento humano posee una participación protagónica en el desarrollo de las actividades y al ser labores que se desarrollan con factores de

riesgos altos, hace que el personal sea mayormente susceptible a los estímulos internos, como son el reconocimiento de sus necesidades y la integración de sus objetivos personales con los laborales.

Por otro lado, Ria Mardina Yusuf Gunter, Siti Haerani y Muhlis Hasan en el año 2012, publican un artículo titulado “La influencia de los compromisos afectivos, continuos y normativos sobre las intenciones de rotación de las enfermeras en los hospitales privados Makassars en Indonesia”. Donde establecieron como objetivo analizar si el compromiso organizacional desde las dimensiones de afectivo, normativo y de continuidad influyen significativamente en la intención de rotación en las enfermeras vinculadas en los hospitales privados de Indonesia, a través de ello se abordó la problemática laboral y social del personal perteneciente al sector salud, desde las variables de compromiso organizacional detallada en sus tres dimensiones afectivo, normativo y de continuidad (Allen y Meyer, 1990: Ria et al, 2012) y la variable de intención de rotación.

El estudio citado anteriormente, se realizó en los diversos hospitales privados de Makassar, contando con la participación de 140 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario. La información recolectada fue analizada bajo la técnica de regresión múltiple. Los resultados obtenidos en este estudio destacan una diferencia sustancial sobre la incidencia de estas dimensiones, donde el compromiso normativo y de continuidad, si registran una influencia negativa sobre la intención de rotación del personal de enfermería, se señala un efecto significativo dominante del compromiso afectivo sobre la intención de rotación. Para este caso, los autores proponen encaminar los sistemas de gestión hospitalaria, con miras de involucrar una cultura hospitalaria más familiar y relacional. (Guntur et ál, 2012). Dicho estudio permite observar las variables objeto de investigación desde otras ópticas organizativas, así mismo es posible evidenciar como el comportamiento de la variable de compromiso organizacional afecta a la variable de

intención de rotación, dando como resultado en la investigación citada una clara relación entre las variables, lo que se convierte en aporte investigativo para el presente estudio.

Para el año 2013, Bothma y Roodt, publican en la SA Revista de Gestión de Recursos Humanos de Sudáfrica, un artículo titulado “La validación de la escala de intención de rotación”. El propósito de dicha investigación estaba enfocado en medir la escala de intención de rotación TIS – 6 abreviada, donde se pretendía conocer las intenciones de rotación de personal, basadas en dos ópticas; (1) cuando es permanente, es decir, aquellos que abandonan la organización y (2) cuando se presenta movilidad horizontal, esta hace referencia cuando los colaboradores aceptan transferencias a otros departamentos (Kirpal et ál, 2013).

La investigación citada tomó como muestra a un grupo de 2429 personas vinculadas al sector de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), a quienes se les aplicó los instrumentos, para determinar los perfiles de los empleados que manifestaron intención de rotación y aquellos que renunciaron en ese período, rotación real (Bothma y Roodt, 2013). Los Hallazgos más representativos, sugieren una estrecha relación entre el compromiso organizacional, el agotamiento y la alienación laboral frente al factor de intención de rotación. Los resultados dados en dicha investigación se resaltan para el presente estudio dada la profundidad en la revisión de la variable de intención de rotación desde las escalas propuestas por autores, separando el estímulo de la intención frente a la decisión de abandono, los cuales pueden llegar a confundirse y la comprensión de esta diferencia, puede generar a las organizaciones posibilidades de acción temprana para evitar la rotación real.

Por otro lado, la investigación realizada por Jorge Bustamante Medina, Mauricio Fernández Herrera, Yerald Moscoso Huarca y Julio Vera medina, publicada en el año 2016 y titulada “Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la

región de Arequipa”. El objeto de este proyecto, estaba orientado a identificar si existía relación entre el compromiso organizacional desde el enfoque propuesto de Allen y Meyer (1990), bajo sus tres dimensiones de compromiso: afectivo, normativo y de continuidad, frente a la intención de rotación laboral, el estudio fue aplicado a una de las cementeras más importantes de Perú, llamada Yura S.A. Contando con la participación de 124 voluntarios.

El enfoque de investigación fue de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional. Con los resultados concluyeron, que sí existe una relación inversa entre el compromiso afectivo y normativo frente a la intención de rotación laboral, dado que los colaboradores de Yura S.A. demostraron un aumento en el vínculo emocional frente a la organización cuando esta satisface sus necesidades, dicho vínculo incrementó de igual manera el sentimiento de obligarse a permanecer vinculado. Finalmente, los autores recomendaron aplicar políticas de recursos humanos para reducir la rotación, a través de la creación de nuevos lazos con el colaborador (Bustamante et ál, 2016). El estudio citado se encuentra vinculado por su actividad económica al sector de la construcción, al ser productores de materia prima para procesos o productos que requieran para desarrollar las actividades propias de la construcción, lo cual su análisis aporta significativamente al presente estudio, ya que existen prácticas en la gestión del talento humano que pueden tomarse como referente según los resultados arrojados.

Por otro lado, María Belén Tobar Vela y Cristian Alejandro Peralta Encalada, desarrollaron una investigación para el año 2018, titulada “Influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación de los colaboradores del Hospital General Puyo en el año 2017–2018”. El objetivo de investigación planteado, estaba orientado en determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación del personal de la institución de estudio, con el fin de emitir un diagnóstico que permita realizar intervenciones (Tobar y Peralta, 2018).

El diseño investigativo planteado es de tipo transeccional y correlacional, ya que refleja la relación de las tres variables de estudio. La muestra fue compuesta por 316 colaboradores del Hospital General Puyo, distribuidos en las áreas administrativas, operativa y externalizados. Los instrumentos se aplicaron en dos momentos, contando con la participación de nuevo personal vinculado al inicio del año 2018, se requirió la aplicación de tres modelos de medición para intervenir cada una de las variables, primero el instrumento F-PSICO-Factores Psicosociales Versión 3. Diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el año 2014 y el cual midió la variable de Riesgos Psicosociales, posterior a ello se tomó el cuestionario de Meyer y Allen (1990) compuesto de 18 ítems, distribuidos en partes iguales para cada una de las dimensiones; afectivo, normativo y de continuidad, planteadas por los autores sobre la variable del compromiso organizacional. El instrumento utilizado para evaluar la variable de intención de rotación, fue el TIS-6 diseñado por (Roodt, 2006).

Los hallazgos obtenidos en dicha investigación, sugieren que existe una relación entre los factores que inciden en los riesgos psicosociales, frente al compromiso organizacional y la intención de rotación. Se destaca el compromiso afectivo, al tener una correlación más significativa frente a los factores de riesgos psicosociales, cuyo riesgo incide en los resultados obtenidos frente a la evaluación de la intención de rotación. (Peralta et. ál,2018). Dado lo anterior se cita esta investigación, ya que en su enfoque investigativo intervienen las dos variables del presente estudio, las cuales son analizadas desde los constructos tomados como referentes.

En resumen, la diversidad de estudios realizados en el ámbito internacional permite corroborar una vez más la importancia que se le atribuye al análisis de variables actitudinales, como es el caso del compromiso organizacional y su relación con la intención de rotación, la cual se constituye en una variable predictora para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.

2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional

En el ámbito nacional, existen investigaciones aplicadas a diversos sectores de la economía colombiana, proyectados en determinar el vínculo existente entre el compromiso organizacional y la intención de rotación. Uno de estos estudios es la investigación realizada por Lins Katherin C. Hurtado Morales del año 2014, llamada “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá”, cuyo objetivo de investigación, estaba orientado en identificar el tipo de relación que existe entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, vinculados a una universidad privada de Bogotá (Hurtado, 2014).

El instrumento aplicado a dicho estudio, fue orientado a un grupo de 110 docentes, las variables de estudio se evaluaron de acuerdo con las escalas de justicia organizacional de Colquitt (2001), el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1989). Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva correlacional.

Si bien esta investigación no involucra la variable de intención de rotación en sus análisis, se toma como referente frente al estudio realizado sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, ya que estas actúan sobre la intención de rotación, como se ha detallado en estudios anteriores. Los hallazgos de este análisis, arrojan una relación positiva entre las variables de justicia organizacional y compromiso organizacional, especialmente frente al compromiso afectivo, detallando “que los docentes reconozcan su sentido de pertenencia hacia la universidad y que consideren que los problemas de la universidad se pueden sentir como propios, se relaciona con la percepción de justicia en los procedimientos” (Hurtado, 2014).

Frente al compromiso normativo, los docentes sienten una obligación moral con sus compañeros de área, especialmente con aquellos que los dirigen y por las acciones realizadas por la universidad frente a su desarrollo profesional. En relación al compromiso de continuidad, los hallazgos revelan que los docentes no consideran una pérdida abandonar la universidad en la que se encuentran vinculados, es decir, podrían abarcar otras probabilidades laborales, pero mientras se sientan satisfechos, permanecerán vinculados, lo cual no implica que no tengan otras opciones laborales, solo que no les brindan relevancia por el gusto de estar donde se encuentran en este momento. El enfoque multidimensional dado a la variable de compromiso organizacional, permite para la presente investigación identificar dichas dimensiones desde el análisis propio del sector estudiado, generando así la posibilidad de observar de una manera profunda el comportamiento de dicha variable y su incidencia en el comportamiento del talento humano.

Cortina Espitia, para el año 2015, desarrolla un estudio titulado; “El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers”, cuya problemática objeto de estudio, consistía en identificar si en el sector de los contact center ubicados en Colombia, el compromiso organizacional actuaba como mediador de la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y la intención de rotación de los empleados en permanecer vinculados o no en la organización (Cortina 2015).

Para poder analizar esta problemática, dicho estudio seleccionó una empresa de la ciudad de Medellín, donde se obtuvo una participación de 409 encuestados, que diligenciaron en su totalidad los instrumentos enviados a través de un aplicativo virtual. La información recolectada permitió determinar ciertas características demográficas de los participantes y concluir que, solo el compromiso afectivo registró una relación positiva y significativa con la intención de permanencia, con respecto al compromiso normativo y de continuidad, no se logró demostrar

alguna relación con la disposición de los trabajadores de permanecer o retirarse de la organización. El estudio detallado anteriormente, se considera para la presente investigación ya que el análisis de la variable de compromiso organizacional desde el constructo multidimensional, permite observar su comportamiento en sectores que presentan una alta rotación de personal como son los contact center, lo cual podría presentar similitudes con el comportamiento de los vinculados al sector de la construcción.

Así mismo, Miguel Ágel Mina Benavides, en el año 2019, realizó un estudio titulado “Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas”. Si bien en dicha investigación no se profundiza sobre la relación entre las dos variables del presente estudio, compromiso organizacional e intención de rotación, el escrito desarrollado establece como objetivo de investigación “el identificar las variables que producen el aumento en la rotación del personal en la empresa Carne y Maduro de Santiago de Cali” (Mina, 2019).

En dicha investigación se observa de una manera más amplia, la necesidad de identificar las variables que inciden en el aumento de la rotación de personal, direccionado a una compañía del sector de alimentos en la ciudad de Santiago de Cali. La metodología implementada fue investigación mixta, utilizando cuestionarios y entrevistas en campo, se obtuvo una muestra de 78 colaboradores. Los resultados obtenidos permitieron observar que, algunos de los factores que incidieron en la decisión de los colaboradores de desvincularse de la organización fueron: falta de diseño de cargos, falta de incentivos al personal, poca motivación de los directivos, falta de capacitación, deficientes parámetros en los perfiles de contratación, ausencia de compromiso y bajo cumplimiento de las metas organizacionales. Dicha investigación, permite para el presente estudio, resaltar la importancia de la caracterización oportuna de las variables que inciden en la intención de rotación del personal, señalando el compromiso organizacional como una de ellas,

que si bien en dicha investigación no estaba contemplada inicialmente, los resultados la identificaron como una de las causas por las cuales los colaboradores deciden abandonar las compañías.

Finalmente, se observa que hay una diversidad enriquecedora en los estudios realizados frente a las variables de compromiso organizacional, bajo la escala de Allen y Meyer (1990) y la variable de intención de rotación, lo cual permite identificar aún más la importancia de profundizar en estas investigaciones, ya que el desconocimiento sobre el comportamiento de estas variables, trae consigo pérdidas a nivel económico y estratégico, no solo para las organizaciones sino que afecta directamente los sectores productivos.

2.1.3 Antecedentes en el ámbito local

En el ámbito local, el departamento de Santander cuenta con un amplio portafolio de industrias de bienes y servicios, posicionándose a nivel nacional como la cuarta región más importante, por el aporte de su producto interno bruto y se ubica como el tercer departamento con mayor competitividad en el país, esto según el informe de competitividad municipal, emitido por (CCB, 2019).

Dentro de ese informe, se observa que el municipio de Bucaramanga se ubica en una posición estratégica frente a los 83 municipios restantes del departamento, en relación al nivel de desarrollo, detalladamente bajo los conceptos de: investigación y dinámica empresarial, desarrollo del sistema financiero, salud, infraestructura y sostenibilidad ambiental, entre otros.

A nivel de investigación, se hallan estudios aplicados a ciertos sectores que involucran principalmente la variable de compromiso organizacional. Como es el caso de la investigación realizada por Laura Vannesa Franco Durango, publicada en el año 2018, cuyo estudio tituló

“características necesarias del liderazgo para mejorar el desempeño en el hospital militar regional de Bucaramanga” (Franco, 2008).

En dicha investigación buscaba demostrar la necesidad de liderazgo transformacional, orientado en mejorar el desempeño organizacional del Hospital Militar Regional de Bucaramanga, dentro de las características se observa la importancia del compromiso organizacional para lograr esa mejora en el desempeño del personal vinculado a la institución. De acuerdo a ello concluye, “el compromiso de los empleados se ha relacionado por separado con el liderazgo transformacional y el desempeño. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos, que los empleados comprometidos funcionan bien y que los líderes transformacionales engendran empleados comprometidos”. A pesar de no vincular directamente las dos variables seleccionadas para esta investigación, se considera que genera un aporte significativo, al observarse como el compromiso organizacional interviene en amplios aspectos dentro de las organizaciones, resaltando cómo un alto nivel en el compromiso organizacional puede desencadenar resultados positivos en términos de productividad y estabilidad laboral.

Para el año 2019, Jennifer Astrid Martínez Lizarazo, realiza una investigación titulada, *“Implementación del plan de bienestar para funcionarios de la Clínica Chicamocha SA”*. Donde se traza como objetivo, la implementación de un programa de bienestar laboral, en miras de mejorar la calidad de vida y el clima organizacional, reflejado en cambios positivos en la satisfacción laboral de los colaboradores vinculados a dicha organización. En esta investigación, se destaca la importancia del talento humano dentro de las organizaciones, sugiere como este recurso eleva los niveles de competitividad organizacional, cuando existe unas condiciones de bienestar que favorezcan las necesidades propias de cada colaborador como es, fortalecer la creatividad, el compromiso y la satisfacción laboral (Martínez, 2019). Dicho estudio, aporta a la

presente investigación un análisis sobre la importancia de la implementación de políticas enfocadas en fortalecer o mejorar las prácticas de gestión del talento humano, lo cual podría desincentivar la intención de rotación. El sector de la salud presenta similitudes con el sector de la construcción, esto por los altos riesgos asociados sobre la labor que desarrolla el personal y por el papel principal que toman los colaboradores para la ejecución de las actividades propias de cada organización.

Finalmente, se observa que existe carencia en relación con investigaciones sobre la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano en el sector de la construcción del municipio de Bucaramanga. Es así, que se considera relevante el presente estudio, por la acción catalizadora del sector de la construcción en la productividad municipal y en la calidad de vida de los habitantes, al ser un generador de empleo importante para la región.

2.2 Marco teórico

Posterior a la exposición de los antecedentes que se determinan relevantes para la realización de la presente investigación, se detalla a continuación los fundamentos teóricos que permiten identificar la conceptualización de las variables objeto de estudio, desde las diferentes posturas de los autores consultados.

2.2.1 Compromiso organizacional

El compromiso desde la perspectiva organizativa, ha sido tema de estudio por más de una década, donde se observó la necesidad de vincular estratégicamente el componente humano con los objetivos organizacionales, desde el diseño, la estructuración y ejecución de prácticas acordes a incrementar esas actitudes que fomentan la competitividad y generen diferenciación

organizacional, a través de la creación de vínculos duraderos entre los colaboradores y las organizaciones (Monsalve, 2019).

Por otro lado, la literatura permite observar que el nivel de compromiso de los colaboradores no depende exclusivamente de la organización, ya que existen otros factores que pueden desencadenar cambios negativos sobre esta variable como son; los rasgos de la personalidad descritos en el modelo de los Cinco Factores, identificado por sus siglas en inglés (FFM) de Goldberg (1999), que divide estos rasgos en cinco aspectos, definidos como: apertura a la experiencia, neuroticismo, responsabilidad, amabilidad y extraversión. Cada una de estas características detalla comportamientos inmersos en la esencia de cada individuo, que al ser identificados pueden generar alertas tempranas de bajo compromiso organizacional o fortalecer el ya existente.

2.2.1.1 Conceptualización del Compromiso Organizativo. El compromiso organizativo es un constructo que evidencia la disposición real del colaborador frente a la organización a la que se encuentra vinculado, el cual permite destacar si existe un grado de interés, voluntad e involucramiento en cumplir a cabalidad con sus tareas y con los objetivos misionales convenidos (Cortina, 2015).

El compromiso determina el grado de relación e identificación del colaborador con la organización, entre mayor sea este, se podrá evidenciar de manera positiva sobre los cambios comportamentales o actitudinales, lo cual arrojará resultados positivos para la organización, dada la predisposición a cumplir a cabalidad con las metas propuestas (Neyer y Herscovithc, 2001).

Los extensos estudios sobre esta variable han logrado identificar diversas dimensiones que componen este constructo, tal como lo expone Bustamante en año 2016, al considerar el

compromiso como una variable consecuente en los aspectos personales del empleado, según (Matchieu y Zajc, 1990), las características del trabajo (Bishop y Scott, 2000), sobre las condiciones del medio ambiente laboral (Allen y Meyer, 1990), la determinación de roles para los colaboradores (Black et ál, 1991) y los índices de productividad laboral (Keller, 1997), dichas dimensiones permiten observar el grado de implicación que posee la variable del compromiso organizativo, partiendo de los intereses personales (colaborador) frente a los intereses de la compañía, los cuales si se logran sincronizar armónicamente beneficiaran a las partes involucradas (Neyer y Herscovitch, 2001).

El compromiso organizacional se vincula fuertemente con la motivación, la rotación y el bienestar de los colaboradores, permitiendo a través de estos visualizar los cambios comportamentales a nivel de las emociones, la disposición para cumplir con los objetivos y la voluntad para generar continuidad a las actividades encomendadas (Klein et ál, 2012; Monsalve, 2019).

Por otro lado, el estudio de Kelman (1958), sugiere tres dimensiones que componen el compromiso organizativo, las cuales son; conformidad, que transmite el estado del colaborador para adaptarse a las condiciones organizacionales, con el fin de recibir una recompensa específica; la identificación, se presenta cuando el colaborador siente fuertes deseo de continuar o permanecer en la empresa, por último, la internalización, cuando existe coherencia entre los valores del individuo y la organización, dicho estudio sufrió un fuerte revés frente a la comunidad científica, por la poca apreciación de diferenciación entre los enfoques de identificación y coherencia. (Monsalve, 2019).

Así mismo, O'Reilly y Chatman (1986) sintetizan el concepto de compromiso organizacional, como un constructo multidimensional, donde se genera un apego del colaborador

con la compañía, este adopta las actitudes y características de la organización, Por otro lado, Muller, et ál (1992) y Price (1997), señalan que el compromiso organizacional determina el nivel de lealtad que un colaborador siente por la organización en la que se encuentra vinculado, logrando así resultados satisfactorios, en el aumento del rendimiento laboral (Van y Ellemers, 2009), en el mayor dinamismo a nivel de creatividad (Chang et ál, 2014) y en la disminución en los índices de rotación (Benson, 2006).

Otros de los estudios relevantes, que se han posicionado como líderes frente al diagnóstico del compromiso organizativo, este es el propuesto por Allen y Meyer (1990), quien conceptualizan esta variable como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización a la que se encuentra vinculado (Aldana et ál, 2018), dicha caracterización la dimensionan en tres componentes que actúan de manera independientes, los cuales son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, en la siguiente tabla se sintetiza las características más relevantes.

Tabla 1. *Componentes del compromiso organizativo, teoría de Allen y Meyer*

Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad
Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización, debido a una atadura emocional con ésta.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización, debido a un sentimiento de obligatoriedad.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización, debido a la preocupación asociada al costo de dejarla.
Se está en la organización porque se quiere.	Se está en la organización porque se debe.	Se está en la organización porque se necesita.

Adaptado de (Frías 2014, p12)

Dado lo anterior, el estudio de Allen y Meyer (1990), sugiere el poder visualizar a través del compromiso organizativo, evaluado desde las tres dimensiones propuestas, el grado de identificación del colaborador con la organización, donde a través de este se pueda predecir la

disposición para cumplir cabalmente con las metas propuestas y generar una estabilidad en el vínculo laboral.

Existen otros factores que pueden incidir en la variabilidad del nivel de compromiso de los colaboradores, como lo expone Carpio (2003), donde evidencia la necesidad de generar cambios sustanciales a nivel organizacional, que involucren adaptación de los valores y creencias organizativas, en miras de lograr que cada colaborador asuma los roles dados con un mayor vínculo afectivo y humano (Frías, 2014).

La apreciación dada por Colquitt (2007), frente al compromiso organizacional, es relacionar las conductas de deserción de los colaboradores con los bajos niveles de compromiso frente a la organización, bajo ese mismo enfoque se alinea Kruse (2013), el cual señala al compromiso como un sentimiento, que al ser positivo genera comportamientos propios del empleado en favor de la organización, como son recomendación, sentimiento de orgullo y satisfacción por pertenecer a la compañía (Frías, 2014).

2.2.1.2 Dimensiones del Compromiso Organizativo. La literatura destaca importantes posturas frente a la conceptualización del compromiso organizativo, las cuales se han adaptado o evolucionado de acuerdo a los cambios comportamentales en el orden generacional, las dimensiones más representativas son:

Tabla 2. *Dimensiones del compromiso organizativo*

Enfoque	Autor	Dimensiones
Unidimensional	Becker (1960)	Conductual
	Porter, Steers, y Mowday (1974)	Afectivo
	Klein, Molloy y Brinsfield (2012)	Vínculo psicológico
Dos Dimensiones	Angle y Perry, (1981)	Compromiso de valor, compromiso para permanecer
	Mayer y Schoorman (1992)	Compromiso de continuidad, compromiso de Valor

Enfoque	Autor	Dimensiones
Tres Dimensiones	Cohen (2007)	Tiempo de compromiso, bases del compromiso
	O'Reilly III y Chatman (1986)	Cumplimiento identificación Interiorización
	Penley y Gould, (1988)	Moral, calculativo, alienante
	Allen y Meyer (1990)	Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuidad
	Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, (1993)	Afectivo Continuidad Moral

Adaptado de (Monsalve, 2019, p.60)

Dado lo anterior, la tabla 2, permite observar la evolución presentada en la literatura sobre el compromiso organizativo, como se han realizado adaptaciones que permiten generar una cobertura mucho más amplia sobre la identificación de factores que afectan o favorecen los índices de esta variable.

Sobre ello, se toma como referente el enfoque dado por Allen y Meyer (1990) y sus tres dimensiones, afectivo, normativo y de continuidad, siendo el primero quien determine el nivel de apego del colaborador, el estudio sugiere que entre mayor sea el compromiso afectivo mayores serán los deseos de los colaboradores de realizar las labores encomendadas con eficiencia y eficacia, sobre la segunda dimensión, se estima que el vínculo creado entre la organización y el colaborador nace del sentimiento de obligación o deber, que pueden estar vinculados con la ética profesional, donde se cumple a cabalidad con la tarea asignada por el profesionalismo de cada individuo, finalmente, la tercera dimensión se orienta a las estimaciones que realiza el colaborador a nivel de costos y beneficios financieros, que puede traer consigo la decisión de retiro o permanencia en la organización. (Aldana et ál, 2018)

2.2.1.3 Instrumentos de Medición del Compromiso Organizativo. Los diversos estudios han arrojado importantes instrumentos de medición que a la fecha continúan siendo distinguidos en las investigaciones que se desarrollan, dentro de los cuales se destacan:

2.2.1.3.1 La escala del Cuestionario de Compromiso Organizativo – OCQ. Diseñado por Porter, et al (1974), el enfoque de este instrumento es el componente afectivo. Dicha escala está compuesta por 9 ítems y ha sido utilizada en numerosos estudios principalmente de base cuantitativos, el instrumento se enfoca en la medición de las actitudes de los colaboradores desde las perspectivas de los diversos entornos laborales. (Monsalve, 2019).

Tabla 3. *Cuestionario Compromiso organizativo – OCQ*

No.	Ítem
1	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo más allá de lo normalmente esperado para que esta organización sea exitosa
2	Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar
3	Aceptaría casi cualquier tipo de asignación de labores con tal de seguir trabajando para esta organización
4	Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares
5	Estoy orgulloso de decir a otros que soy parte de esta organización
6	Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en el desempeño laboral.
7	Estoy extremadamente contento de haber elegido esta organización para trabajar por encima de otras que estaba considerando cuando ingresé
8	Realmente me importa el destino de esta organización para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones posibles para las cuales trabajar.

Adaptado de (Monsalve, 2019, p.47)

La escala propuesta por Porter, Steers y Mowday (1974), se enfoca en identificar comportamientos del individuo que permitan observar conductas que arrojen como resultados los niveles de rotación y desempeño, alejándose un poco al constructo amplio del compromiso organizativo sobre el nivel actitudinal y comportamental (O'Reilly et ál, 2008; Monsalve, 2019).

2.2.1.3.2 Escala de Allen y Meyer (1990). Se ha posicionado como una de las más dominantes en el estudio del compromiso organizacional, la cual evalúa tres dimensiones de manera independiente, la afectiva, normativa y de continuidad, con el fin de determinar el nivel de compromiso real de un colaborador con la organización a la que pertenece (Monsalve, 2019).

Para el objeto del presente estudio se profundiza en la escala propuesta por Allen y Meyer (1990), la cual se detalla a continuación en la tabla 4.

Tabla 4. *Cuestionario Compromiso organizativo propuesto por Allen y Meyer*

Compromiso Afectivo	
1	Sería usted feliz si trabajara el resto de su vida en esta organización
2	Realmente siento los problemas de la organización como propios
3	Esta organización tiene para usted un alto significado personal
4	Se siente como "parte de la familia" en esta organización
5	Tiene usted un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la organización
6	Se siente "emocionalmente vinculado" con esta organización
Compromiso Normativo	
7	Aunque fuera ventajoso para usted, siente que no es correcto renunciar a esta organización ahora
8	Se sentiría culpable si renunciara a su organización en este momento
9	Esta organización merece su lealtad
10	Siente obligación de permanecer con su empleador actual
11	Renunciaría a su trabajo en este momento pero se siente obligado con la gente de su organización
12	Le debe mucho a la organización donde trabaja actualmente
Compromiso de Continuidad	
13	Si usted no hubiera invertido tanto de si mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte
14	Si decidiera usted renunciar a la organización en este momento muchas cosas de su vida se verían interrumpidas
15	Permanecer en la organización actualmente para usted, es un asunto tanto de necesidad como de deseo
16	Si usted renunciara a esta organización piensa que tendría muy pocas alternativas
17	Una de las pocas consecuencias de renunciar a esta organización para usted, sería la escasez de alternativas
18	Sería muy difícil para usted en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.

Adaptado de (Monsalve, 2019, p.47)

El cuestionario detallado en la tabla 4, se distribuye en diez y ocho puntos, que evalúan de manera independiente las tres dimensiones propuestas por dicho constructo, el compromiso afectivo enmarca seis elementos orientados a identificar el nivel del vínculo entre la organización y el colaborador, por su parte el compromiso normativo se enfoca en medir el nivel de obligación

que proyecta cada colaborador y como tercer punto la escala detalla el compromiso normativo, orientado en reconocer el nivel de deseo en retirarse o permanecer en la organización. (Monsalve, 2019).

2.2.2 Intención de rotación

La intención de rotación laboral evidencia el comportamiento individual de cada colaborador, dadas las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto y a los factores externos que pueden afectar su actitud frente a los compromisos encomendados para su cargo, por ello se considera relevante el poder identificar esos factores que inciden en los cambios comportamentales, generando un aumento de esta variable , lo cual trae consigo consecuencias críticas para las organizaciones en el orden presupuestal, de rendimiento y de competitividad (Porter et ál,1973).

2.2.2.1 Conceptualización de la Intención de Rotación. La variable de intención de rotación ha sido tema de amplios estudios, los cuales la define como; el intento que realiza un colaborador para ubicar un nuevo empleo en otra organización en un corto plazo (Bustamante et ál, 2016).

La rotación puede ser voluntaria, cuando el colaborador decide por voluntad propia retirarse de la compañía o involuntaria cuando la compañía decide prescindir de los servicios del colaborador, ya sea por reducción de personal o rendimiento laboral, evidenciado en los resultados personales. (Bustamante et ál, 2016).

Uno de los primeros estudios que se centró en esta variable, fue el realizado por Mobley (1982), quien define la intención de rotación, como la cesación del vínculo entre el individuo y la

organización, la cual le compensa económicamente por los servicios prestados, seguido a ello se ubica en paralelo con adiciones a este concepto, lo dicho por Steers y Porter (1983) donde a través de su investigación exponen que factores como, la satisfacción laboral y la retribución monetaria, inciden en el comportamiento de la variable de intención de rotación. (González et al, 2013).

Por otro lado, Fichman (1988) sugiere que al vincular dentro de las organizaciones colaboradores no adecuados, trae consigo un aumento en los costos a nivel de eficiencia y eficacia, no solo para la organización sino también a nivel personal del colaborador, por el costo de oportunidad perdido e insatisfacción al no poder aplicar plenamente sus conocimientos y capacidades al presentarse disparidad entre las partes (Chávez et ál, 2013).

Si bien, existen otros estudios, como fue el desarrollado por Rodríguez (1988), donde sugiere poca relación entre la rotación del personal y la productividad de las organizaciones, dada a la alta oferta de mano de obra en el mercado. Se desatiende este supuesto por la vasta literatura, que indica una relación directa entre la alta rotación del personal y la productividad organizacional, partiendo de lo dicho por Rangel et ál, (2017) donde indican que un nuevo colaborador puede tomar hasta 6 meses en el proceso de adaptación e incorporación pleno a los lineamientos organizacionales, logrando así alcanzar el nivel de productividad esperado. Es un tiempo prudencial que genera afectaciones a nivel de costos, competitividad y diferenciación en los mercados.

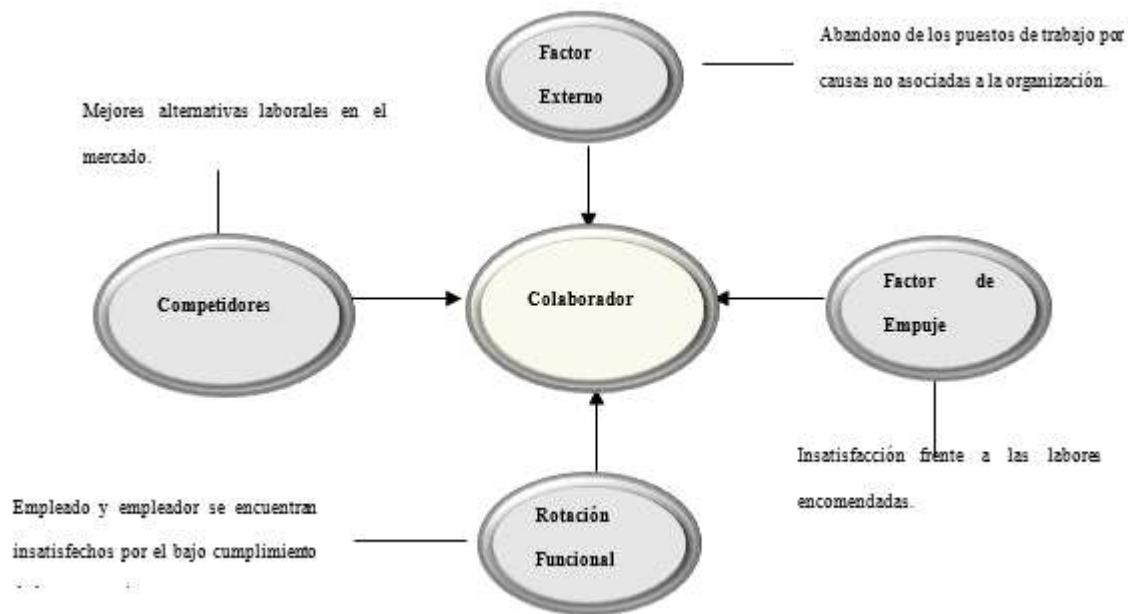
Para el año 2001, la investigación realizada por Griffeth y Hom (2001) señalan la importancia de comprender el proceso que incide y determina la decisión de los colaboradores de abandonar sus cargos voluntariamente, ya que este diagnóstico permite establecer políticas de retención eficaces (Bentein et ál, 2005), así mismo dicha rotación voluntaria puede dar indicios de

un índice negativo en la efectividad organizacional , según (Bloom et al, 1994; Cascio, 1991; Dalton et al, 1982; Griffeth y Hom, 2001; Staw, 1980).

Otra de las conceptualizaciones de la rotación, fue la dada por Kirpal (2004), el cual propone dos dimensiones para esta variable, puede ser permanente o por movilidad horizontal, esta última se presenta cuando las compañías permiten las transferencias de cargo en un mismo departamento o interdepartamental. (Bothma y Roodt, 2013).

Es importante, poder estimar aquellos factores que inciden en aumentar la intención de retirarse de las organizaciones, como lo expone Prieto (2004), donde establece cuatro elementos que empujan a la deserción, estos se exponen en la figura 1.

Figura 1. *Factores asociados a la intención de rotación Prieto*



Adaptado de (Prieto, 2007; Cainicela et. ál., 2016)

La figura 1, sintetiza la exposición ambiental, que se interconecta con el colaborador cubriendo las causas relevantes para aumentar el deseo de abandonar la organización, el nivel de dicha conexión depende de las condiciones laborales que acompañan al individuo.

Así mismo, surge el análisis presentado por Chiavenato (2007) donde sugiere que los altos niveles de rotación de personal traen consigo la ejecución de otros costos, los cuales clasifica como, primarios, secundarios y terciarios, estos se detallan en la tabla 5.

Tabla 5. *Clasificación del nivel de costo producto de la rotación de personal Chiavenato*

Nivel de costo	Descripción
Primarios	• Reclutamiento y selección: búsqueda del personal • Registro y documentación: elementos de oficina. • Integración: Adaptación nuevo colaborador. • Separación: Originados por la liquidación.
Secundarios	• Repercusiones en la producción: Inducción de los procesos y procedimientos. • Repercusiones en la actitud del personal: Opinión del personal activo por la renuncia del colaborador. • Costos operativos extras: Accidentes laborales
Terciarios	• Inversiones adicionales: remuneración a nuevos colaboradores. • Perdidas en los negocios: Por los colaboradores sin experiencia

Adaptado de (Chiavenato, 2007); Cainicela et ál., 2016)

La estimación de los costos asociados producto de la rotación de personal sugerida por Chiavenato (2007), permite evidenciar que existe un peso mayor sobre el nivel primario detallado en la tabla 5, el cual se ejecuta en ese instante en que el colaborador decide abandonar la organización, los dos niveles siguientes se pueden minimizar al adoptar correctas prácticas de reclutamiento, selección e inducción que faciliten la rápida, sólida y eficiente adaptación.

Por otro lado, Chávez et ál (2013) indican que un índice de rotación cero o rotación nula, puede indicar que la organización no renueva el talento humano y ello hace que tanto los procesos como los resultados se transformen en rígidos e inmutables, para disminuir este efecto, los autores citados sugieren, rotar a las personas con bajo desempeño por nuevos colaboradores competentes

y motivados, dicha sugerencia es aceptada especialmente en aquellos sectores principalmente industriales, que requieren evolucionar constantemente en innovación y desarrollo, ya sea de productos y/o servicios.

Así mismo, en un estudio realizado por Saeed et ál (2014) evidencian a la rotación del personal como un proceso angustiante que viven las organizaciones y se ven obligados a generar prácticas internas para disminuir su impacto, dentro de esas prácticas se destaca, la búsqueda de reducción de costos maximizando los procesos de reclutar, contratar y seleccionar empleados.

Sobre este estudio, estos autores Saeed et ál (2014) precisan de ciertos factores que influyen la rotación de personal, siendo este uno de los puntos relevantes para lograr esa reducción de costos esperada, producto de la rotación real, los factores son: impacto del compromiso organizativo, inteligencia emocional, cambio de líderes, desempeño laboral y satisfacción laboral (Bustamante et ál, 2016).

Bustamante (2016), señala que la intención de rotación, parece estar medida por diversas variables, dentro de las que se destacan: la influencia social, el poder, el clima organizacional, mercado laboral, las expectativas de éxito, la valoración del trabajo y la realización personal, según Sanyegh (2000).

2.2.2.2 Modelos de Intención de Rotación. Existen diversos modelos aplicados a la variable de intención de rotación, orientados en poder establecer esas condiciones en el orden personal o social, que influyen en el aumento o disminución del deseo que registra cada colaborador frente a la decisión de retirarse de la organización en la que se encuentra vinculado. Dentro de la amplia literatura se destacan los siguientes autores.

Para el año 1958, se publica el Modelo de March y Simon (1958), el cual fue considerado uno de los primeros estudios que abordó la variable de intención de rotación bajo un enfoque integral, al involucrar el factor económico y la satisfacción laboral con la variable de intención de rotación, como propulsores, así mismo sugieren que la decisión de abandonar la organización tomada por el colaborador se encuentra sujeta a la percepción individual, dados sus propios deseos de realizar dicho cambio, (Bentein et ál, 2005). Su estudio se compone de dos enfoques importantes, la intención del trabajador de salirse de la organización y la percepción de oportunidades laborales externas.

Así mismo, se destacan los Modelos de Porter y Steers (1973), quienes orientan la investigación al observar desde la óptica individual, donde cada individuo enfoca su propia situación de empleo bajo las expectativas que le acompañan, a nivel de compensación económica, oportunidades de promoción, liderazgo de los superiores, relaciones interpersonales con los compañeros inmediatos. Chávez et ál (2013) y el Modelo de Mobley (1977) encaminado en hallar la explicación a la percepción del empleado frente a factores como la satisfacción laboral, el ambiente laboral y como los aspectos personales afectan dicha percepción. El autor conceptualiza esta variable, como “el retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización de la cual recibe un salario” (Mobley, 1977; Bentein, et ál, 2005).

Posterior a ello, para el año 1977, se conoce el modelo planteado por Price, cuya propuesta involucra ciertas variables al modelo propuesto por March y Simon (1958), dichas variables son:

Tabla 6. *Variables Modelo Price*

<i>Variable</i>	<i>Definición</i>
Compensación salarial	Reconocimiento económico por la labor ejecutada.
Integración	Nivel de participación del colaborador al desarrollo de sus objetivos individuales y organizacionales.
Comunicación informal	Recibida por parte de sus empleados y detalla de igual manera su desempeño.
Comunicación Formal	Generada directamente por la organización la cual detalla su desempeño
Centralización	Nivel en la estructura jerárquica en que se toman decisiones e inciden en la organización.

Adaptado de (Price, 1977; Chávez et. al, 2013)

La contribución a la literatura, dada por el autor Price, detalla la integración de las variables expuestas en la tabla 6 y las expone como determinantes sobre la decisión que tomen los individuos en permanecer o retirarse de la organización que se encuentran vinculados laboralmente, dados los niveles de satisfacción que pueda experimentar. (Chávez et ál, 2013).

Así mismo, surge el Modelo planteado por Mobley et ál (1979), cuyo estudio sugiere un rango más amplio en factores que influyen en la decisión de permanencia o retiro, involucra variables que intervienen en el índice de rotación de personal y las identifica como “variables relacionadas con el trabajo y variables no relacionadas con el trabajo” (Zimmerman,2006), como ejemplo detalla dentro de esas variables, la satisfacción dados los beneficios que otorga la compañía, las expectativas personales y los aspectos familiares, como propulsores de la decisión de búsqueda a nuevas oportunidades laborales. (Zimmerman, 2006).

Este modelo aborda las consecuencias negativas de la rotación del personal, dentro de los cuales destaca, “costos, perturbación en el desempeño, perturbaciones en los aspectos sociales y de comunicación, baja moral e indiferencia en las estrategias de control” (Chávez et ál, 2013)

Por otro lado, Sheridan y Abelson (1983), proponen el Modelo de la cúspide de la catástrofe, los autores indican dentro de su estudio la influencia del compromiso organizativo y la

tensión laboral, frente a la decisión del colaborador en abandonar o permanecer en su cargo (Chávez et ál, 2013).

El estudio propone tres dimensiones, la primera se apoya en los cambios repentinos que puede presentar el individuo, por las condiciones laborales que le produzcan insatisfacción y conduzcan a generar una conducta de abandono del cargo, la segunda dimensión propone “una zona estéril de conducto que ocasiona el deseo de cambio” (Chávez et ál, 2013) y la tercera dimensión es la conducta divergente, se presenta cuando el colaborador alcanza el nivel máximo de estrés y tensión laboral, de allí el nombre de su modelo denominado la cúspide de la catástrofe, siendo este uno de los primeros estudios en presentar la rotación de personal como una variable discontinua. (Chávez et ál, 2013).

Posterior al detalle de los diversos estudios que a través de los tiempos han abordado la variable de intención de rotación, la siguiente tabla recopila las posturas de cada uno de los autores consultados sobre la variable de intención de rotación y la incidencia frente a esta problemática que acompaña a las organizaciones.

Tabla 7. *Consolidación Modelos de intención de rotación.*

Autor	Descripción
March y Simon (1958)	Compone dos dimensiones, la intención del trabajador de salirse de la organización y la percepción de oportunidades laborales externas. Involucra factor económico y la satisfacción laboral frente a la variable de estudio.
Porter y Steers (1973)	Cada individuo enfoca su propia situación de empleo bajo las expectativas que le acompañan, compensación económica, oportunidades de promoción, liderazgo de los superiores, relaciones interpersonales.
Modelo de Mobley (1977)	Factores que inciden en el retiro; satisfacción laboral, ambiente laboral y aspectos personales. Es el retiro voluntario e involuntario de una persona de aquella organización de la cual percibe un salario.
Price (1977)	Unión de las variables: Compensación salarial, integración, comunicación informal, comunicación formal y centralización. Como determinantes de la intención de abandono.
Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979)	Exponen dos tipos de variables que inciden, las relacionadas con el trabajo y las no relacionadas con el trabajo, como son , la satisfacción laboral, expectativas personales y los aspectos familiares que intervienen en la decisión de retiro.

Sheridan y Abelson (1983)	La cúspide de la catástrofe, dividido en tres dimensiones, cambios por las condiciones laborales, zona estéril de conducta que ocasiona el deseo de cambio y la conducta divergente (máximo estrés).
Bothma y Roodt (2013).	conocer las intenciones de rotación de personal, basadas en dos ópticas; (1) cuando es permanente, es decir, aquellos que abandonan la organización y (2) cuando se presenta movilidad horizontal, esta hace referencia cuando los colaboradores aceptan transferencias a otros departamentos

De acuerdo a la información consolidada en la tabla 7, es posible contemplar las diferentes ópticas y dimensiones expuestas por cada uno de los autores, para finalmente detallar como esa integración de posturas permite en la actualidad tener una visión más clara sobre qué aspectos son relevantes frente al análisis de la variable de intención de rotación.

2.2.2.3 Instrumentos de medición de la intención de rotación

La literatura arroja diversos instrumentos de medición sobre la variable de intención de rotación, los cuales han sido incorporados y han evolucionado de acuerdo con los hallazgos arrojados en los estudios, los más representativos se detallan a continuación.

Los autores Mobley et al (1978) definen la variable de intención de rotación como “el retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización de la cual recibe salario” (Bustamante et ál, 2016).

La definición conceptual de este constructo se orienta en identificar la voluntad consciente y deliberada que afronta el individuo para finalizar la relación contractual. (Zimmerman, 2006).

La investigación realizada por los autores citados, se divide en nueve categorías, las cuales detallan la síntesis de la literatura desarrollada a la fecha del estudio y en algunos puntos, no representa el criterio de los autores.

Tabla 8. *Categorías de estudio Mobley, Horner y Hollingsworth*

Categoría	Dimensión	Autores citados
Variables demográficas y personales individuales	Edad, sexo, nivel educativo, responsabilidades familiares y personalidad.	Porter y Steers o Price Hallriegel y White (1973) Marsh y Man-nari (1977) Schwab y Oliver (1974)
Satisfacción general	satisfacción con la compañía y satisfacción con las horas, supervisión, adecuación de recursos, satisfacción en el trabajo en sí,	Mobley, Homer y Hollingsworth (1978) Koch y Steers (1978) Kraut (1975) Hallriegel y White (1973) Newman (1974) Mangione (nota 2)
Factores organizacionales y del entorno laboral	Pago y promoción, clima organizacional, procesos de control, conocimiento de la organización supervisión, estado del rol, presiones del rol	Federico et ál, (2016) Ilgen y Dugoni (nota3) Graen y Ginsburgh(1977) Marsh y Mannari (1977)
Factores del contenido del trabajo	Cantidad de trabajo, autonomía laboral, motivación intrínseca , privación motivadora, orientación de roles	Kruat (1975) Pantano y Manniri (1977) Mirvis y Lawler (1977) Karp y Nickson (1973) Graen, Orris y Johnson (1973)
Factores del entorno externo	Tasas de vacantes laborales, evaluación de alternativas, expectativas de nuevos empleos,	March y Simon (1958) Price (1977) Dansereau, et. al (1974) Mobley et ál,(1978)
Agrupaciones ocupacionales	Mayor rotación no clasificados que los clasificados , mayor rotación no ejecutivos que los gerentes, ocupaciones no gubernamentales mayor rotación que los gubernamentales.	Price (1977) Herman y Hulin (1972) Herman, Dunham y Hulin (1972)
Categoría	Dimensión	Autores citados
Constructos recientemente desarrollados	Intenciones de comportamiento, creencias , actitudes e intenciones; compromiso organizativo,	Fishbein y Ajzen (1975) Kruat (1975) Marsh y Mannari (1977) Newman (1974) Porter, et.al (1974) Novillos (1977) Mirvis y Lawler (1977)
Estudios Multivariados	Interpretar la eficacia relativa de las diversas variables y constructos relacionados con la intención de rotación.	Graen y Ginsburgh (1977) Mobley, Homer y Hollingsworth (1978) Mangione (nota2) Newman (1974) Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974)

Adaptado de (Mobley et. ál., 1979)

El enfoque del estudio desarrollado por Mobley (1979), aborda desde la literatura como se expone en la tabla 7, toda la evolución conceptual dada a la variable de la intención de rotación y a partir de esta genera un modelo de rotación resumido en unas características simplificadas que conceptualizan esta propuesta:

- Comportamiento de cambio a nivel individual. Percepciones expectativas y valores.
- Percepción y evaluación de trabajos alternativos.
- Intereses laborales.
- Satisfacción y atracción laboral.

Por otro lado, Bentein (2005), genera una propuesta donde integran cuatro variables dentro de su estudio las cuales son, compromiso organizacional, rotación real, tenencia e intento de irse, para esta última adoptan la sugerencia dada por Home y Griffeth (1991) y Jaros (1997) que expone dos elementos fundamentales de medición:

- A menudo pienso en dejar esta organización.
- Tengo la intención de buscar un puesto con otro empleador durante el próximo año.

La determinación de estos elementos a evaluar es poder generar a las organizaciones diagnósticos tempranos y preventivos sobre el riesgo que existe de retiro de los colaboradores (Bentein, et. al 2005).

Así mismo para el año 2013, los autores Bothma y Roodt, proponen la aplicación de lo que denominan la escala TIS-6, orientada en distinguir los colaboradores que abandonan (rotación real) y los que se quedan. (Mobley et ál, 1979). Se extractan los interrogantes presentados en el modelo, las opciones de respuesta se basan en la escala de Likert y está compuesta por 6 ítems detallados a continuación en la tabla 9.

Tabla 9. *Modelo TIS-6, evaluación Intención de Rotación propuesto por Bothma, C. y Roodt, G*

Item	Indicador
1	¿Con qué frecuencia ha considerado la opción de conseguir otro trabajo que se ajuste más a sus necesidades e intereses?
2	¿Con qué frecuencia se siente frustrado en su trabajo actual porque no le dan la oportunidad de lograr sus metas profesionales?
3	¿Con qué frecuencia ha considerado salirse de su trabajo actual?
4	¿Con qué frecuencia tiene ganas de realmente ir a trabajar?
5	¿Qué tan probable es que usted acepte un trabajo diferente por la misma paga?
6	¿En qué medida su trabajo actual le permite satisfacer sus necesidades personales?

Adaptado de (Peralta et ál, 2018)

El modelo TIS-6, reporta un alfa de Cronbach de 0.80 y una capacidad predictiva frente a la variable de intención de rotación (Moreno,2018).

Sobre ese mismo año 2013, se conoce del estudio desarrollado por Ang et ál, el cual se titula “Los efectos de los sistemas de trabajo de alto rendimiento en las actitudes laborales y la intención de irse de los empleados del hospital: Un análisis de grupo ocupacional y multinivel”. El estudio agrupa ciertos factores que conforman los sistemas de trabajo de alto rendimiento HPWS (sus siglas en ingles), se señalan los más relevantes para el presente estudio: Compromiso afectivo desde el enfoque de Allen y Meyer (1990), Compromiso desde lo dicho por Demerouti et ál (2001), satisfacción laboral adaptada del estudio de Seashore (1983) e intención de irse, se toman como referencia el estudio de Mobley et ál (1978), con un análisis de confiabilidad que les arroja un resultado de 0.889 a 0.941 (Ang, 2013).

2.2.3 Relación entre compromiso organizativo e intención de rotación

Existe una vasta literatura que adopta la búsqueda para determinar si existe una relación entre las variables de compromiso organizacional y la intención de rotación, estudios que han evolucionado en más de una década y continúan siendo adaptados a las necesidades actuales del mercado laboral y la gestión del talento humano.

Partiendo del modelo más representativo en la valoración del compromiso organizativo, expuesto por Meyer y Allen (1990) donde a través de la caracterización de las tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, sugieren que estas determinan una “relación psicológica entre el empleado y su organización que hace que sea menos probable que el empleado voluntariamente la abandone” (Meyer y Allen, 1990; Monsalve, 2019).

Otros estudios, como el desarrollado por Currivan (1999), examinan si existe una relación causal entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizativo, orientado en modelos de rotación de empleados, el poder determinar si una variable precede a la otra y en qué orden se presenta. El marco de la muestra se determinó con maestros vinculados al sistema de escuelas públicas de Chicago, que posee un aproximado de 23.500 docentes inscritos, la recolección de datos se realizó a través de la aplicación de encuestas físicas enviadas en dos momentos.

Los resultados arrojaron una relación causal entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por que poseen determinantes comunes y estos influyen en los modelos de rotación, en el estudio se destaca que estas variables son intervinientes sobre la variable dependiente (Currivan, 1999). Las conclusiones de dicho estudio sugieren que existe una relación influyente y significativa del compromiso organizacional sobre la intención de rotación del personal evaluado, la correlación se entiende como inversa, lo cual quiere decir que entre menor sea el compromiso organizacional mayor será la intención de rotación y viceversa. (Mariño, 2019).

Así mismo, Zimmerman, (2006) efectuó un estudio *titulado* “Antecedentes de la rotación voluntaria de personal”. La investigación estaba enfocada en comprobar un modelo de rotación, con una muestra objeto de 142 empleados de una institución financiera mexicana, se abordó las variables de compromiso organizativo desde el enfoque de Meyer y Allen (1990) y la intención de rotación desde el enfoque de Mobley et ál (1978), entre otras variables evaluadas. Allí se observó

que “las tres dimensiones del compromiso organizacional se relacionan significativa y negativamente con la búsqueda de empleo” (Zimmerman, 2006) y así mismo los resultados arrojaron la relación inversa principalmente marcada entre el compromiso afectivo y normativo con la intención de renunciar, los autores indican que el aumento de estas dos dimensiones del compromiso se asocia con la disminución en la búsqueda de nuevo empleo.

El estudio desarrollado por Guntur en el año 2012, sugiere que la satisfacción laboral y el compromiso organizativo actúan como predictores de la intención de rotación, según (Karsh y Col, 2005), el estudio fue aplicado a un grupo de enfermeras ubicadas en Indonesia, donde se observó que el compromiso organizativo en sus tres dimensiones, afectivo, normativo y de continuidad, influyen negativamente frente a la variable de intención de rotación y señalan como influencia dominante el compromiso afectivo en la muestra intervenida (Guntur et ál, 2012).

Por otra parte, Mariño (2019), desarrolla una investigación titulada “Compromiso Organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018”. El muestreo arroja una población de 294 promotores, a quienes se les aplica los instrumentos de recolección de datos que contienen los modelos de Meyer y Allen (1990), para medir el compromiso organizacional desde sus dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) y el cuestionario del modelo de Mobley, et al (1978).

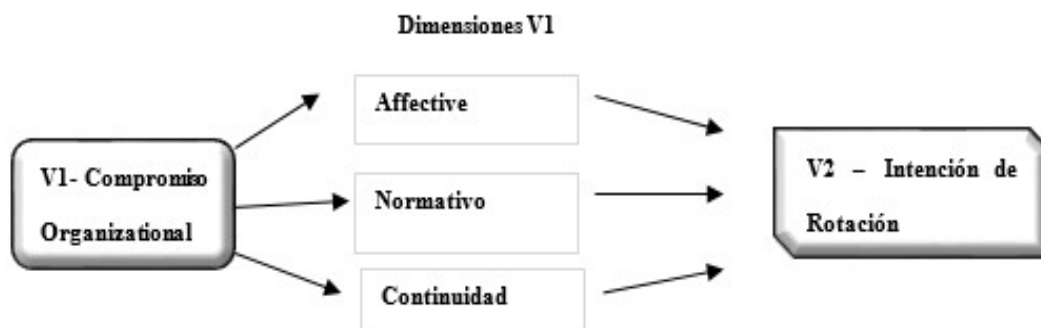
Finalmente, la amplia literatura que vincula a la variable de compromiso organizacional como propulsora del aumento de la intención de rotación de personal, permite observar la importancia de evaluar esos factores que intervienen y poder predecir prontamente las causas que desencadenan esos negativos comportamientos, que traen consigo inestabilidad en el mercado laboral y afectación a nivel productivo de las organizaciones.

3. Diseño metodológico

3.1 Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga.

Figura 2. *Diseño de correlación de las variables compromiso organizacional e intención de rotación*



3.1.1 Operacionalización de las variables

Frente al objetivo específico orientado en Diagnosticar el compromiso organizacional en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga, se expone a continuación en la tabla 10 la operacionalización de dicha variable de estudio

Tabla 10. *Operacionalización de la Variable de estudio compromiso organizacional*

Variable	Constructo	Dimensión	Detalle
V1-Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1990)	Normativo	Consta de 18 ítems de fácil comprensión y medidos a través de la escala de Likert,
		Afectivo	
		Continuidad	

Así mismo frente al objetivo específico orientado en estimar la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga, se expone a continuación en la tabla 11 la operacionalización de dicha variable

Tabla 11. *Operacionalización de las Variable intención de rotación de personal*

Variable	Constructo	Dimensión	Indicadores de Ponderación
V2- Intención de Rotación	Bothma y Roodt (2013)		Consta de 6 ítems, de fácil comprensión y concisos y son medidos a través de la escala de Likert

La operacionalización de las variables, expuestas en las tablas 10 y 11, permite observar los modelos e instrumentos aportados por cada uno de los autores, los cuales han sido ampliamente utilizados a lo largo del tiempo, con resultados muy positivos para la literatura.

3.1.2 Tipificación de la investigación

El enfoque de investigación que se llevó cabo en este proyecto es de tipo cuantitativo, debido a que buscaba a través de los datos recolectados, extraer conclusiones que puedan ser generalizables a otra población, ello a través del planteamiento de la hipótesis de estudio y la aplicación de los instrumentos orientados en medir la relación entre las variables planteadas en la presente investigación, según (Hernández-Sampieri et al., 2014).

De acuerdo con lo anterior y orientados en cumplir con los objetivos de investigación, el alcance proyectado para este estudio fue correlacional, sobre el cual para este tipo de investigaciones se tiene como finalidad explicar la relación entre las variables investigadas, así

mismo cuantificar esta relación o grado de asociación que exista entre el compromiso organizacional y la intención de rotación. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.1.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, dado que no se pretende manipular las variables ni generar alteraciones de ninguno tipo, sino observarlas en su entorno natural, permitiendo como señala Kerlinger (1979) “observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (De la Luz y Hernández, 1997).

Así mismo, el diseño de investigación fue de corte transversal o transeccional, lo cual indica que se recolectaron los datos en un solo momento y tiempo (De la Luz y Hernández, 1997) permitiendo observar la interrelación de las variables en un período determinado. De acuerdo a lo anterior, el método de investigación adoptado se presenta a continuación en la Figura 3.

Figura 3. *Método de investigación*



De acuerdo con lo que se observa en la figura 3, se exponen los pasos que se siguieron para alcanzar las metas propuestas en el presente estudio, se inició con la presentación de una idea de investigación, la cual fue aclarada con la revisión de la amplia literatura de estudios similares y la

identificación de esas investigaciones, que involucraron las variables objeto de estudio en otros sectores productivos en el ámbito internacional, nacional y regional.

Posterior a esa revisión de antecedentes, se determinó el planteamiento del problema donde se identificó la necesidad de conocer esos factores que inciden en la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga. Seguido a ese planteamiento, se profundizó en los criterios de investigación dados por los autores más relevantes, los cuales permitieron obtener mayor solides a la postura de investigación. Posterior a ello, se realizó la aplicación de los instrumentos de medición seleccionados para cada una de las variables de estudio.

Finalmente, se procedió con el análisis de la información obtenida dada la aplicación de los instrumentos de medición, a partir de esta se determinó la correlación de las variables y se evaluó el cumplimiento del objetivo general del proyecto de investigación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Caracterización de la población

En Colombia existen alrededor de 21 mil empresas inscritas al sector de la construcción (Confecámaras, 2020), de las cuales a nivel nacional 1.534 se encuentran afiliados a la Cámara Colombiana de la Construcción, identificada con las siglas CAMACOL, estos afiliados se dividen en subsectores según la actividad productiva, resultando 243 empresas prestadoras de servicios públicos y entidades financieras, 417 desarrollan actividades industriales y de comercio, para finalmente resultar que 874 empresas son constructoras (CAMACOL, 2024).

Por lo anterior, se focalizó la identificación de la población en las empresas constructoras afiliadas a CAMACOL regional Santander, quien indicó que, entre sus afiliados, registra a 38 empresas inscritas con actividad principal de labores de construcción, se toman estas organizaciones como unidad de análisis para alcanzar el objetivo de estudio y para la obtención de la muestra.

El acercamiento con dichas empresas se realizó por medio de CAMACOL con sede en la ciudad de Bucaramanga, así mismo se señala que como la población en el sector de la construcción fluctúa rápidamente, se estimó de cada organización una participación de entre 4 a 5 colaboradores, para un total de la muestra de 180 personas vinculadas al sector de la construcción.

3.2.2 Muestra

El presente proyecto se enfocó en empresas inscritas en el sector de la Construcción de la ciudad de Bucaramanga, en atención al análisis propuesto en el presente estudio sobre variables compromiso organización e intención de rotación, se determina la muestra bajo un criterio no probabilístico a conveniencia, dada la posibilidad de acceso a este grupo de personas por el importante acompañamiento de la organización gremial. De acuerdo a esto se tomó un total de 180 personas vinculadas laboralmente al sector de la construcción.

3.3. Instrumentos de medición

Posterior a la determinación del muestreo, se creó la encuesta web a través del software de formularios de Google, dicho formulario fue dividido en tres segmentos, el primero de ellos estaba enfocado en conocer los criterios sociodemográficos de los encuestados, como punto dos y tres se detalló los instrumentos seleccionados para la medición de las dos variables objeto de estudio, en

el caso de la variable de compromiso organizacional, la escala seleccionada fue el cuestionario de Compromiso organizativo propuesto por Allen y Meyer (1990).

Dicha escala es reconocida y ha sido aplicada ampliamente en la literatura en diversos contextos organizacionales, en dichos estudios los autores la avalan reafirmando su confiabilidad y validez (Monsalve, 2019), se resalta que el constructo seleccionado para el análisis de la variable de compromiso organizacional consta de un enfoque multidimensional dado por los autores, sobre el cual indicaron que el compromiso organizacional se divide en tres dimensiones; compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Este instrumento constó de diez y ocho (18) ítems distribuidos en partes iguales para cada una de las dimensiones, en la tabla 4 se evidenció el detalle de dicha escala.

Para el caso de la variable de intención de rotación se tomó el modelo TIS-6 propuesto por Bothma y Roodt (2013), quienes validaron la versión reducida compuesta por 6 ítems, en su estudio realizado en una empresa del sector de la tecnología, información y comunicación (TICs) detallaron para esta escala un Alfa de 80 y concluyeron que dicha instrumento posee capacidades predictivas sobre la intención de rotación (Moreno et al, 2019), la traducción al español la efectuó Flores (2018), validando una confiabilidad de alfa = 81 (Morales, 2021), el detalle de este instrumento se expuso en la tabla 9 del presente estudio.

4. Resultados y discusión

4.1 Característica de la muestra

Como se expuso anteriormente, la aplicación de la encuesta se efectuó en una muestra de ciento ochenta (180) personas vinculadas laboralmente en empresas pertenecientes al sector de la

Construcción del Área Metropolitana de Bucaramanga. En un primer momento del cuestionario se plantearon interrogantes orientados a identificar las características sociodemográficas de la muestra, los resultados a dichos interrogantes se exponen en la tabla 12.

Tabla 12. *Datos Sociodemográficos género, estado civil y nivel de escolaridad*

10,7	Clase	N	%
Sexo	Femenino	79	44
	Masculino	101	56
Sub - Total		180	100%
Edad	18 - 25 años	45	25
	26 - 36 años	73	41
	37 - 47 años	40	22
	48 - 59 años	18	10
	Mayor de 60 años	4	2
Sub - Total		180	100%
Estado Civil	Casado (a)	70	39
	Divorciado (a)	6	3
	Soltero(a)	103	57
	Viudo (a)	1	1
Sub - Total		180	100%
Hijos	SI	82	46
	No	98	54
Sub - Total		180	100%
Nivel de Escolaridad	Bachiller académico	49	27
	Técnico (a) o Tecnólogo (a)	49	27
	Carrera profesional	50	28
	Estudios de posgrados	32	18
Sub - Total		180	100%

Según la información detallada en la tabla 12 se puede observar que hay cierta homogeneidad en relación al género, ya que el 56% de los encuestados son hombres y el 44% son mujeres, en relación a los rangos de edad propuestos en el instrumento se observó que el 41% de la muestra se ubica en edades entre los 26 y 36 años, seguido de un 25% para el rango de edad entre los 18 y 25 años, así mismo se destacó el tercer rango más significativo que corresponde a las edades entre los 37 y 47 años, quienes obtuvieron un peso porcentual del 22%. En relación al entorno afectivo y núcleo familiar, sobre las opciones planteadas para indicar el estado civil, el

57% de la muestra señaló ser soltero (a), seguido de un 39% para los casados, siendo estos los resultados más representativos para este interrogante, en relación al núcleo familiar, el 54% indicó que no tiene hijos y el 46% generó respuesta positiva al manifestar que si tiene hijos.

Por otro lado, respecto al nivel de escolaridad, no se visualizaron diferencias significativas para los tres primeros rangos, ubicándose estos en orden descendente según el resultado en términos porcentuales de la siguiente manera; Carrera Profesional (28%), Bachiller académico (27%), Técnico o Tecnólogo (27%) y en un cuarto lugar con un porcentaje inferior se posicionaron aquellos que han culminado estudios de posgrados, los cuales obtuvieron un resultado del 18% de la muestra.

Posterior a las características expuestas sobre el perfil sociodemográfico de los encuestados, se expone en la tabla 13, el perfil profesional y laboral de los participantes.

Tabla 13. *Datos Sociodemográficos tiempo, municipio y área de labor*

Variable	Clase	N	%
Tiempo Laborado en el sector	1 - 3 años	44	25
	4 - 6 años	22	12
	7 - 9 años	19	11
	10 - 14 años	18	10
	Más de 15 años	26	14
	Menos de un año	51	28
Sub – Total		180	100%
Variable	Clase	N	%
Municipio de labor	Bucaramanga	98	54
	Floridablanca	10	6
	Girón	55	30
	Piedecuesta	3	2
	Otros municipios de Santander	14	8
Sub – Total		180	100%
Área de labor	Administrativa	79	44
	Comercial	34	19
	Operativa	67	37
Sub – Total		180	100%

Frente al tiempo laborado en el sector de estudio los resultados indicaron que el 28% posee una experiencia laboral en el sector de la construcción inferior a un año, seguido del rango entre 1 y 3 años de vinculación laboral en el sector de la construcción que arroja un peso porcentual del 25%, el rango de 4 y 6 años alcanzó un 12%, seguido de más de 15 años de experiencia en el sector que obtuvo un resultado del 14% sobre esta variable, finalmente se observa que los rangos entre 7 a 9 años y de 10 a 14 años alcanzaron un peso porcentual del 11% y 10% para cada uno de los casos.

Por otro lado, el 54% de la muestra indicó que labora en el Municipio de Bucaramanga, seguido de un 30% para aquellos que indicaron laborar en el municipio de Girón, respecto al municipio de Floridablanca el 6% de la muestra labora en dicho territorio.

Así mismo, se les consultó a los participantes en que área de la compañía desempeña su labor, los resultados permitieron detallar que un 44% se encuentra desarrollando su labor profesional en el área administrativa, seguido de un 37% para el área operativa y 19% para el área comercial.

4.1.1 Variable compromiso organizacional

Posterior a la caracterización del perfil socioeconómico de los participantes, se expuso la escala que mide la variable de compromiso organizacional conocida por su sigla de CO, el planteamiento se realizó según el instrumento desarrollado por los autores Allen y Meyer (1990), donde a través de 18 ítems evalúan el CO desde sus tres dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Como criterios de respuesta se estableció el formato de Likert que consta de cinco opciones que van desde totalmente en desacuerdo a

totalmente de acuerdo. Los participantes desarrollaron en su totalidad el cuestionario, lo que permitió generar resultados reales según la muestra tomada.

A continuación, se expone los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de la variable CO y así se resuelve el primer objetivo específico de la presente investigación, que se encontraba orientado en diagnosticar el compromiso organizacional en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga.

En la tabla 14 se expone las frecuencias que evidencian los resultados frente a la dimensión de compromiso normativo de la variable de compromiso organizacional.

Tabla 14. *Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional*

VALOR (MEDIANA)	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					
	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
1	8	8	0,04	0,04	4%	4%
2	16	24	0,09	0,13	9%	13%
2,5	13	37	0,07	0,21	7%	21%
3	56	93	0,31	0,52	31%	52%
3,5	26	119	0,14	0,66	14%	66%
4	39	158	0,22	0,88	22%	88%
4,5	5	163	0,03	0,91	3%	91%
5	17	180	0,09	1,00	9%	100%
TOTAL	180		1,00		100%	

Según los resultados que se exponen en la tabla 14 frente a la dimensión de compromiso normativo se observa que cerca del 31% de los encuestados se encuentran en una posición neutra frente a esta dimensión del compromiso organizacional, la cual mide en sus 6 ítems el sentido moral que tienen los colaboradores frente a las organizaciones, el cual se manifiesta a través del deseo en seguir vinculado en la organización por un sentimiento de obligatoriedad, por otro lado frente a esta dimensión el 48% de los encuestados ubican sus respuestas en valores superiores a 3, es decir que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo frente al compromiso normativo,

lo que podría indicar que su vinculación en la organización se conserva porque deben estar y finalmente el 20% restante de los encuestados consideran que no tienen ningún sentimiento de obligatoriedad frente a las organizaciones que se encuentran vinculados.

Este resultado permite a las organizaciones tomar medidas de identificar e implementar acciones que fortalezcan la lealtad de los colaboradores, como lo indica Galicia (2001) quien señala frente a esta dimensión del compromiso organizacional es importante aplicar la teoría de la reciprocidad “quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante” (Gouldner, 1960).

A continuación, se expone la tabla 15 que expone los resultados obtenidos frente a la dimensión de compromiso afectivo que compone la variable de compromiso organizacional.

Tabla 15. *Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional*

VALOR (MEDIANA)	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					
	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
1	3	3	0,02	0,02	2%	2%
1,5	1	4	0,01	0,02	1%	2%
2	4	8	0,02	0,04	2%	4%
2,5	6	14	0,03	0,08	3%	8%
3	27	41	0,15	0,23	15%	23%
3,5	11	52	0,06	0,29	6%	29%
4	82	134	0,46	0,74	46%	74%
4,5	11	145	0,06	0,81	6%	81%
5	35	180	0,19	1,00	19%	100%
TOTAL	180		1		100%	

De acuerdo a la información expuesta en la tabla 15, se hace importante recordar que la evaluación de la dimensión de compromiso afectivo permitió apreciar los lazos emocionales que poseen los colaboradores frente a la organización que se encuentran vinculados, así mismo fue posible a través de esta dimensión identificar si existe ese deseo en continuar siendo miembro de la organización debido a esos vínculos afectivos que posee.

El componente afectivo presenta unos resultados significativos de los 6 ítems evaluados, ubicando el 52% de la muestra en una mediana de 4 y 4,5, lo que sugiere que existe un importante grado de compromiso afectivo de los colaboradores vinculados a las empresas del sector de la construcción, así mismo con una mediana de 5 se agrupa el 19% de la muestra, esto de igual manera sugiere un alto nivel de compromiso afectivo de los colaboradores a sus organizaciones, en otras palabras según lo que nos indican en los estudios dados por los investigadores Allen y Meyer (1997) estas personas se encuentran vinculadas en las organizaciones porque quieren estar.

Como tercer análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de CO, se detalla a continuación en la tabla 16 los resultados obtenidos frente a la dimensión de compromiso de continuidad, esta evaluación constó de 6 preguntas orientadas en conocer el grado de necesidad que sienten los colaboradores sobre las organizaciones.

Tabla 16. *Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional*

DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUIDAD						
VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
1	8	8	0,04	0,04	4%	4%
1,5	1	9	0,01	0,05	1%	5%
2	38	47	0,21	0,26	21%	26%
2,5	16	63	0,09	0,35	9%	35%
3	42	105	0,23	0,58	23%	58%
3,5	19	124	0,11	0,69	11%	69%
4	49	173	0,27	0,96	27%	96%
4,5	2	175	0,01	0,97	1%	97%
5	5	180	0,03	1,00	3%	100%
TOTAL	180		1		100%	

La dimensión de continuidad de la variable de CO, expuesta en la tabla 16, permite observar que la distribución porcentual de los encuestados se desplazó de manera significativa entre las medianas de 2, 3 y 4, frente a la mediana de 4 el peso porcentual obtenido fue del 28%, lo cual indicó que este porcentaje de encuestados se encuentran de acuerdo frente a los ítems evaluados

en esta dimensión, así mismo es posible agrupar los resultados de las medianas. 4 a la 5 y se obtiene que el 31% de la muestra siente un deseo significativo de continuar siendo parte de la organización, esto dado posiblemente a las estimaciones de cada colaborador frente a evaluar el costo que se vería enfrentado si decide dejar la organización que se encuentra vinculado.

Por otro lado, el 34% de los encuestados se ubicaron en una posición neutra frente a esta dimensión, este resultado permitió indicar que si bien podría ser indiferente para los colaboradores abandonar o no las organizaciones, se hace importante tomar este resultado para la generación de una alerta temprana en las organizaciones, en miras de enfocar las prácticas en la gestión del talento humano a lograr ese aumento del costo asociado al cambio (Fullerton, 2005).

De acuerdo a los resultados anteriormente analizados frente a las medianas más significativas, se consideró así mismo importante resaltar que el 35% de los encuestados frente a los ítems que evaluaron la dimensión del compromiso de continuidad indicaron que no están de acuerdo con los planteamientos presentados, esto indica que no sienten necesidad de estar en la organización y el costo de desvincularse no es representativo para tomar la decisión de abandonar el cargo y la empresa. Se resalta lo mencionado anteriormente ya que identificar esta debilidad frente al compromiso de continuidad permite así mismo a las organizaciones en crear planes de formación e incentivos propios para incrementar la conciencia de los colaboradores respecto a las pérdidas que podrían sufrir en caso que decidan abandonar la organización (Bustamante et ál, 2016).

4.1.2 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica del género

Según lo expuesto anteriormente en los datos sociodemográficos sobre la composición de la muestra respecto al género, se visualiza a continuación en la tabla 17, la distribución de los resultados de la variable CO según sus dimensiones y frente al género de los participantes.

Tabla 17. Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional según el género.

DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO							
GÉNERO	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
FEMENINO	1	5	5	0,06	0,06	6%	6%
	2	3	8	0,04	0,10	4%	10%
	2,5	8	16	0,10	0,20	10%	20%
	3	24	40	0,30	0,51	30%	51%
	3,5	10	50	0,13	0,63	13%	63%
	4	19	69	0,24	0,87	24%	87%
	4,5	4	73	0,05	0,92	5%	92%
	5	6	79	0,08	1,00	8%	100%
	Sub- Total	79		1,00		100%	
GÉNERO	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
MASCULINO	1	3	82	0,03	0,03	3%	103%
	2	13	95	0,13	0,16	13%	116%
	2,5	5	100	0,05	0,21	5%	121%
	3	32	132	0,32	0,52	32%	152%
	3,5	16	148	0,16	0,68	16%	168%
	4	20	168	0,20	0,88	20%	188%
	4,5	1	169	0,01	0,89	1%	189%
	5	11	180	0,11	1,00	11%	200%
	Sub- Total	101		1,00		100%	
	Muestra total	180					

En la tabla 17, se observó resultados similares en los datos aportados según el género de los participantes en relación a la dimensión normativa de la variable de CO, donde hombres como mujeres coincidieron en la valoración de esta , arrojando un 43% para la mediana de 3 en relación a las mujeres y un 48% sobre esta mediana para los hombres, lo que podrían indicar que los ítems evaluados frente a esta dimensión son considerados como neutros o que no generan un impacto

significativo para los encuestados, el resultado va en línea a lo expuesto frente a la tabla 14 donde se evidenció que el total de los encuestados, no manifiesta indicios de sentimiento de obligatoriedad para continuar vinculado en la organización.

Así mismo se observan similitudes en las frecuencias que presentan ambos géneros frente a las medianas inferiores a tres y mayores a tres, de acuerdo a lo anterior se determina la importancia de resaltar las debilidades presentadas frente a la dimensión normativa de la variable de CO, ya que los colaboradores no manifiestan un sentimiento de obligación con las organizaciones, el desarrollar este tipo de sentimiento proyecta al colaborador a no solo cumplir con los objetivos de su cargo sino a velar por el cumplimiento de los objetivos misionales de la organización con una mayor lealtad hacia la empresa (Díaz et al, 2006).

Posterior a la revisión de la dimensión de normatividad del CO, se generó la valoración de la dimensión del compromiso afectivo frente al género la cual se expone a continuación en la tabla 18.

Tabla 18. *Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional según el género.*

GÉNERO	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
FEMENINO	1	2	2	0,03	0,03	3%	3%
	2	2	4	0,03	0,05	3%	5%
	2,5	1	5	0,01	0,06	1%	6%
	3	14	19	0,18	0,24	18%	24%
	3,5	6	25	0,08	0,32	8%	32%
	4	32	57	0,41	0,72	41%	72%
	4,5	9	66	0,11	0,84	11%	84%
	5	13	79	0,16	1,00	16%	100%
	Sub- Total	79		1,00		100%	
MASCULINO	1	2	81	0,02	0,02	2%	102%
	2	2	83	0,02	0,04	2%	104%
	2,5	5	88	0,05	0,09	5%	109%
	3	13	101	0,13	0,22	13%	122%
	3,5	5	106	0,05	0,27	5%	127%

GÉNERO	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	4	50	156	0,50	0,76	50%	176%
	4,5	2	158	0,02	0,78	2%	178%
	5	22	180	0,22	1,00	22%	200%
	Sub- Total	101		1,00		100%	
	Muestra total	180					

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla 18, permitieron observar el impacto positivo que tiene el compromiso organizacional en su dimensión afectiva, el 68% de las mujeres encuestadas ubican esta dimensión en resultados superiores a 4 en la mediana, lo que permite indicar que su vínculo afectivo con la organización es alto, referente al género masculino se observa que el 74% de la muestra perteneciente a este grupo indicó que se siente positivamente vinculado de manera afectiva con la organización, estos resultados generan un efecto significativo dominante de la dimensión afectiva en los colaboradores, caso similar se evidencio en el estudio de (Guntur et ál, 2012). De acuerdo a lo anterior es posible para las organizaciones del sector de la construcción promover cambios que permitan fortalecer y crear nuevos lazos afectivos con los colaboradores.

Por último frente al comparativo de las dimensiones del compromiso organizacional frente a la característica demográfica de edad, se expone a continuación en la tabla 19 la dimensión de continuidad.

Tabla 19. Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional según el género.

GÉNERO	DIMENSION: COMPROMISO CONTINUIDAD						
	VALOR (MEDIANA)	wefi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
FEMENINO	1	4	4	0,05	0,05	5%	5%
	2	12	16	0,15	0,20	15%	20%
	2,5	5	21	0,06	0,27	6%	27%
	3	20	41	0,25	0,52	25%	52%
	3,5	14	55	0,18	0,70	18%	70%
	4	21	76	0,27	0,96	27%	96%
	4,5	1	77	0,01	0,97	1%	97%

GÉNERO	DIMENSION: COMPROMISO CONTINUIDAD						
	VALOR (MEDIANA)	wefi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	5	2	79	0,03	1,00	3%	100%
	Sub- Total	79		1,00		100%	
MASCULINO	1	5	84	0,05	0,05	5%	5%
	2	26	110	0,26	0,31	26%	31%
	2,5	11	121	0,11	0,42	11%	42%
	3	22	143	0,22	0,63	22%	63%
	3,5	5	148	0,05	0,68	5%	68%
	4	28	176	0,28	0,96	28%	96%
	4,5	1	177	0,01	0,97	1%	97%
	5	3	180	0,03	1,00	3%	100%
	Sub- Total	101		1,00		100%	
	Muestra total	180					

Frente a los resultados obtenidos y presentados en la tabla 19, la posición de los encuestados frente a los ítems que componen la dimensión de compromiso de continuidad, no reflejaron una dirección respecto a si están o no de acuerdo, como se observa respecto a las mujeres que alcanzaron un peso porcentual del 43% para la mediana de 3 y los hombres para esta mediana presentaron un resultado inferior ubicando la mediana de 3 un 28% de la muestra masculina encuestada.

Así mismo se hace importante destacar que los hombres alcanzaron una frecuencia del 42% frente a las medianas inferiores a 3, este resultado permite indicar que este grupo no percibe una escasez de alternativas que les generen necesidad a permanecer en la organización, de igual manera no evidencian ninguna implicación frente al sacrificio personal si abandonan la organización (costos asociados), estos dos factores son los puntos que evalúan los 6 ítems de la dimensión de continuidad. (Díaz & Rodríguez, 2007).

Respecto a los datos más relevantes presentados por el grupo de mujeres frente a la dimensión de continuidad, se señala que el 31% de dicho grupo ubicó su respuesta en una mediana superior a 3, lo que permite analizar que, respecto al género, las mujeres perciben más la necesidad

de permanecer en las organizaciones que se encuentran vinculadas ya sea por la escasez de oportunidades o por los costos asociados que deberían incurrir si abandonan su cargo.

4.1.3 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica de edad

A continuación, se proyectó los resultados de la variable CO según sus dimensiones frente a la característica demográfica de la edad, se hace importante señalar el porcentaje de participación de cada rango para evaluar en los siguientes puntos la incidencia que puede tener cada rango de edad frente a la dimensión presentada.

Tabla 20. *Porcentaje de participación de la muestra según el rango de edad*

Rango	N	%
18 a 25 años	45	25
26 a 36 años	73	41
37 a 47 años	40	22
48 - 59 años	18	10
Mayor de 60 años	4	2
Total	180	100

Según los datos expuestos en la tabla 20, se observó la participación activa y significativa en el sector de la construcción de adultos jóvenes que rondan las edades entre los 18 – 36 años con una participación porcentual total para estos dos rangos del 66% de la muestra, posterior a ello se detalló la relevancia que tienen los adultos maduros que se encuentran en la etapa de alta productividad laboral su participación en el sector según la muestra es del 32% con edades entre los 37 – 59 años y finalmente con una participación del 2% de la muestra tomada para la presente investigación se ubican aquellas personas con edades superiores a los 60 años.

Posterior a la descripción de los grupos etarios que componen la presente investigación, se expone en la tabla 21 los resultados de la dimensión normativa de la variable de CO frente a la edad de los participantes.

Tabla 21. Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional según la edad

DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO							
Edad	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
18 a 25 años (25%)	1	2	2	0,04	0,04	4%	4%
	2	8	10	0,18	0,22	18%	22%
	3	17	27	0,38	0,60	38%	60%
	4	16	43	0,36	0,96	36%	96%
	5	2	45	0,04	1,00	4%	100%
	Sub- Total	45		1,00		100%	
26 a 36 años (40,6%)	1	3	3	0,04	0,04	4%	4%
	2	12	15	0,16	0,21	16%	21%
	3	38	53	0,52	0,73	52%	73%
	4	15	68	0,21	0,93	21%	93%
	5	5	73	0,07	1,00	7%	100%
	Sub- Total	73		1,00		100%	
DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO							
Edad	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
37 a 47 años (22,2%)	1	2	2	0,05	0,05	5%	5%
	2	4	6	0,10	0,15	10%	15%
	3	18	24	0,45	0,60	45%	60%
	4	9	33	0,23	0,83	23%	83%
	5	7	40	0,18	1,00	18%	100%
	Sub- Total	40		1,00		100%	
48 - 59 años (10%)	1	1	1	0,06	0,06	6%	6%
	2	5	6	0,28	0,33	28%	33%
	3	8	14	0,44	0,78	44%	78%
	4	3	17	0,17	0,94	17%	94%
	5	1	18	0,06	1,00	6%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO							
Edad	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Mayor de 60 años (2,2%)	3,5	1	1	0,25	0,25	25%	25%
	4	1	2	0,25	0,50	25%	50%
	5	2	4	0,50	1,00	50%	100%
	Sub- Total	4		1,00		100%	
	Muestra total	180					

Según los datos que fueron expresados en la tabla 21, se observa homogeneidad en los resultados de cada grupo etario frente a la dimensión normativa de la variable CO, se observa que la mayor concentración de colaboradores ubicó su respuesta en una posición neutra (mediana 3) frente a 6 puntos que evaluaron esta dimensión y que pretendían identificar si el colaborador ha desarrollado sentimientos de obligatoriedad frente a la compañía, esas sensaciones internas que le inspiren el deseo de que debe estar vinculado laboralmente con la empresa. Si bien el resultado principal fue neutro no existe un desacuerdo frente a los puntos evaluados y esa indiferencia se puede transformar generando cambios internos en cada organización orientados en fortalecer esas prácticas que aumenten ese deseo a los colaboradores de permanecer vinculados en las organizaciones.

Así mismo se consideró importante señalar los resultados obtenidos sobre las medianas de 4 y 5 para la mayoría de rangos etarios exceptuando los colaboradores con edades entre los 48 y 59 años que alcanzaron en su grupo el 23% de participación sobre las respuestas positivas, esto comparado con los demás rangos que obtuvieron para estas valoraciones una frecuencia superior al 30% sobre estas medianas.

A continuación, en la tabla 22, se expone los resultados de la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional frente al factor demográfico edad.

Tabla 22. Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional según la edad

Edad	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
18 a 25 años (25%)	1	1	1	0,02	0,02	2%	2%
	2	6	7	0,13	0,16	13%	16%
	3	17	24	0,38	0,53	38%	53%
	4	17	41	0,38	0,91	38%	91%
	5	4	45	0,09	1,00	9%	100%
	Sub- Total	45		1,00		100%	

26 a 36 años (40,6%)	1	2	2	0,03	0,03	3%	3%
	2	3	5	0,04	0,07	4%	7%
	3	13	18	0,18	0,25	18%	25%
	4	41	59	0,56	0,81	56%	81%
	5	14	73	0,19	1,00	19%	100%
	Sub- Total	73		1,00		100%	
37 a 47 años (22,2%)	1	1	1	0,03	0,03	3%	3%
	3	5	6	0,13	0,15	13%	15%
	4	25	31	0,63	0,78	63%	78%
	5	9	40	0,23	1,00	23%	100%
	Sub- Total	40		1,00		100%	
48 - 59 años (10%)	1	0	0	0,00	0,00	0%	0%
	2	1	1	0,06	0,06	6%	6%
	3	2	3	0,11	0,17	11%	17%
	4	9	12	0,50	0,67	50%	67%
	5	6	18	0,33	1,00	33%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
Mayor de 60 años (2,2%)	3	1	1	0,25	0,25	25%	25%
	4	1	2	0,25	0,50	25%	50%
	5	2	4	0,50	1,00	50%	100%
	Sub- Total	4		1,00		100%	
Muestra total		180					

Frente a la dimensión afectiva del CO expresada en la tabla 22, se pudo observar que las personas mayores de 26 años expresan una mayor sensibilidad positiva frente a esta dimensión, en estos rangos etarios los resultados sobrepasaron el 75% para cada uno de ellos, caso contrario sucedió con los colaboradores más jóvenes del sector de estudio quien alcanzaron un 47% para las medianas de 4 y 5, si bien no es un resultado negativo, es importante recordar que el porcentaje de participación de estos jóvenes en el presente estudio es del 25%, una cuarta parte de muestra y si es tendencia en el mercado laboral del sector de la construcción se configuraría en una población importante que presenta cierta debilidad frente a generar lazos afectivos con las organizaciones, es importante recordar que este vínculo incentiva a una mayor participación y sentido de pertenencia frente a la organización (Peña Cárdenas et al, 2016).

Por ultimo frente al comparativo de edad se presenta a continuación en la tabla 23 la dimensión de continuidad.

Tabla 23. *Frecuencia de la dimensión de continuidad de la variable de compromiso organizacional según la edad*

DIMENSION: COMPROMISO CONTINUIDAD							
Edad	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
18 a 25 años (25%)	1	1	1	0,02	0,02	2%	2%
	2	14	15	0,31	0,33	31%	33%
	3	17	32	0,38	0,71	38%	71%
	4	12	44	0,27	0,98	27%	98%
	5	1	45	0,02	1,00	2%	100%
	Sub- Total	45		1,00		100%	
26 a 36 años (40,6%)	1	4	4	0,05	0,05	5%	5%
	2	22	26	0,30	0,36	30%	36%
	3	28	54	0,38	0,74	38%	74%
	4	19	73	0,26	1,00	26%	100%
	Sub- Total	73		1,00		100%	
37 a 47 años (22,2%)	1	2	2	0,05	0,05	5%	5%
	2	11	13	0,28	0,33	28%	33%
	3	12	25	0,30	0,63	30%	63%
	4	13	38	0,33	0,95	33%	95%
	5	2	40	0,05	1,00	5%	100%
	Sub- Total	40		1,00		100%	
48 - 59 años (10%)	1	2	2	0,11	0,11	11%	11%
	2	5	7	0,28	0,39	28%	39%
	3	3	10	0,17	0,56	17%	56%
	4	6	16	0,33	0,89	33%	89%
	5	2	18	0,11	1,00	11%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
Mayor de 60 años (2,2%)	2	2	1	0,50	0,50	50%	50%
	3	1	2	0,25	0,75	25%	75%
	4	1	3	0,25	1,00	25%	100%
	Sub- Total	4		1,00		100%	
Muestra total		180					

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 23, la dimensión de compromiso de continuidad enfrenta una posición contraria frente a las otras dimensiones, puesto que la mayoría de los rangos de edad propuestos, ubican esta dimensión en una posición neutra alcanzando entre un 30% y 38% sobre la mediana de 3, la excepción se presenta en el rango de 48 – 59 años quienes frente a la respuesta neutra o de indiferencia solo alcanzaron el 17%. Por otro lado se hace importante señalar que los encuestados con edades entre los 18 y 47 años, presentaron una posición débil o negativa frente a los ítems evaluados en esta dimensión y que buscaban comprender si existe esa necesidad de permanecer vinculados en la organizaciones, como lo expresa Meyer y

Allen (1991) es aquel análisis sobre la pérdida de tiempo, costos e inversiones que tendrían que asumir si abandonan las organizaciones, según los resultados obtenidos los participantes del presente estudio no perciben como relevante esta dimensión frente a su decisión de continuar o no vinculados en la organización.

Así mismo se hace importante señalar que los encuestados con edades superiores a 48 años, si arrojan resultados positivos frente a esa necesidad de permanecer en la organización por las razones antes expuestas, con los dos grupos de personas mayores se estaría abordando tan solo el 12% de la muestra.

De acuerdo al análisis realizado del compromiso organizacional dadas sus dimensiones de compromiso normativo, afectivo y de continuidad frente al componente de edad del perfil sociodemográfico, se hace importante señalar que el primer rango de edad (18 a 25 años) obtuvo el menor puntaje en frente a las tres dimensiones evaluadas, esto podría indicar que a menor edad menor compromiso y se realiza el comparativo con las personas mayores de 48 años donde dos de las tres dimensiones evaluadas alcanzaron una mediana de 4, esto podría orientar a que a mayor edad mayor compromiso organizacional, lo anterior como lo expresa Macías, A. B., & Chávez, M. A. (2008) en su estudio titulado “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”.

4.1.4 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica tiempo de labor en el sector de la construcción

Los resultados obtenidos para la variable de compromiso organizacional frente a la característica demográfica de tiempo laborado en el sector de la construcción se exponen a

continuación, resaltando en un primer momento la dimensión de compromiso normativo frente a esta característica de la muestra, dichos resultados se detallan en la tabla 24.

Tabla 24. *Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio*

DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO							
Tiempo de labor en el sector	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Menos de un año (28%)	1	3	3	0,06	0,06	6%	6%
	2	5	8	0,10	0,16	10%	16%
	3	24	32	0,47	0,63	47%	63%
	4	14	46	0,27	0,90	27%	90%
	5	5	51	0,10	1,00	10%	100%
	Sub- Total	51		1,00		100%	
1 a 3 años (24%)	1	2	2	0,05	0,05	5%	5%
	2	11	13	0,25	0,30	25%	30%
	3	15	28	0,34	0,64	34%	64%
	4	14	42	0,32	0,95	32%	95%
	5	2	44	0,05	1,00	5%	100%
	Sub- Total	44		1,00		100%	
4 a 6 años (12%)	1	1	1	0,05	0,05	5%	5%
	2	4	5	0,18	0,23	18%	23%
	3	10	15	0,45	0,68	45%	68%
	4	5	20	0,23	0,91	23%	91%
	5	2	22	0,09	1,00	9%	100%
	Sub- Total	22		1,00		100%	
7 a 9 años (11%)	1	1	1	0,05	0,05	5%	5%
	2	2	3	0,11	0,16	11%	16%
	3	11	14	0,58	0,74	58%	74%
	4	4	18	0,21	0,95	21%	95%
	5	1	19	0,05	1,00	5%	100%
	Sub- Total	19		1,00		100%	
Tiempo de labor en el sector	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
10 a 14 años (10%)	1	1	1	0,06	0,06	6%	6%
	2	2	3	0,11	0,17	11%	17%
	3	11	14	0,61	0,78	61%	78%
	4	3	17	0,17	0,94	17%	94%
	5	1	18	0,06	1,00	6%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
Más de 15 años (14%)	2	5	5	0,19	0,19	19%	19%
	3	11	16	0,42	0,62	42%	62%
	4	4	20	0,15	0,77	15%	77%
	5	6	26	0,23	1,00	23%	100%
	Sub- Total	26		1,00		100%	
Muestra total		180					

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla 24, se evidenció que independientemente del tiempo laborado en el sector no existe una posición definida o decidida frente a esta dimensión normativa de la variable de CO, puesto que para los seis rangos detallados en el cuestionario el índice porcentual de participantes se ubicó en la mediana de tres, generando una neutralidad en su respuesta e indicando que si bien reconocen el compromiso normativo no se identifican positivamente con los elementos evaluados, por tanto no tienen ese sentimiento de obligatoriedad con las organizaciones independientemente del tiempo que llevan vinculado a esta.

Así mismo se observó en la tabla descrita en el párrafo anterior, que la muestra mas joven respecto a la vinculación laboral menor a tres años sumando así los dos rangos, para las medianas de 4 y 5 tienen una mayor concentración de personas, alcanzando para cada uno de los grupos un 37% de la muestra que generó respuesta positiva frente a los puntos evaluados en la dimensión de normatividad, esto indica que este grupo de colaboradores sienten la necesidad de continuar vinculados en la organización. A

A continuación, en la tabla 25 se detalló los resultados obtenidos de la variable de CO en su dimensión de compromiso afectivo frente al tiempo de vinculación laboral en el sector de estudio.

Tabla 25. *Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio*

Tiempo de labor en el sector	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO						FI %
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	
Menos de un año (28%)	1	2	2	0,04	0,04	4%	4%
	2	5	7	0,10	0,14	10%	14%
	3	15	22	0,29	0,43	29%	43%
	4	20	42	0,39	0,82	39%	82%
	5	9	51	0,18	1,00	18%	100%
	Sub- Total	51		1,00		100%	
1 a 3 años (24%)	1	1	1	0,02	0,02	2%	2%
	2	4	5	0,09	0,11	9%	11%

Tiempo de labor en el sector	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO						FI %
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	
4 a 6 años (12%)	3	12	17	0,27	0,39	27%	39%
	4	22	39	0,50	0,89	50%	89%
	5	5	44	0,11	1,00	11%	100%
	Sub- Total	44		1,00		100%	
	2	1	1	0,05	0,05	5%	5%
7 a 9 años (11%)	3	3	4	0,14	0,18	14%	18%
	4	13	17	0,59	0,77	59%	77%
	5	5	22	0,23	1,00	23%	100%
	Sub- Total	22		1,00		100%	
	3	3	3	0,16	0,16	16%	16%
10 a 14 años (10%)	4	12	15	0,63	0,79	63%	79%
	5	4	19	0,21	1,00	21%	100%
	Sub- Total	19		1,00		100%	
	1	1	1	0,06	0,06	6%	6%
	3	1	2	0,06	0,11	6%	11%
Más de 15 años (14%)	4	13	15	0,72	0,83	72%	83%
	5	3	18	0,17	1,00	17%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
	3	4	4	0,15	0,15	15%	15%
	4	13	17	0,50	0,65	50%	65%
Muestra total		180					

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla 25, se apreció que frente al compromiso afectivo de la variable CO, la muestra ubica un 52% de los encuestados en una experiencia laboral en el sector de la construcción inferior a tres años, los cuales frente al compromiso afectivo, expresaron resultados positivos frente a ese vínculo emocional con las organizaciones, para el primer grupo cuya experiencia laboral es inferior a un año 57% de los encuestados ubicados en dicho rango, así mismo se expresó frente al segundo grupo con una experiencia laboral en el sector de la construcción entre 1 – 3 años, el 66% de los participantes ubicados en ese punto arrojaron un apego emocional con la organización.

Frente a los rangos de tiempo laboral restantes detallados en la tabla 25, se observa un resultado similar, donde cada grupo estuvo de acuerdo con los puntos planteados frente a esta dimensión y sin importar la antigüedad se expresaron receptivos a reconocer esa adhesión

emocional con la organización que se encuentran vinculados. En otras investigaciones frente a la variable de compromiso organizacional desde el constructo multidimensional que se ha adoptado para el presente estudio, se observa que las experiencias laborales tienen influencia frente a la dimensión afectiva del CO, dado que “cuando los recién llegados son reconocidos por su experiencia previa o perciben el apoyo de los compañeros, lo que ayuda a disminuir en ellos los sentimientos de competencia y mejorar su autoestima” (Filstad, 2011; Meyer et al., 1998; Taormina, 1997; Mafud, 2016).

A continuación, en la tabla 26, se detallaron los resultados obtenidos de la dimensión de continuidad de la variable CO, frente al perfil sociodemográfico de tiempo laborado en el sector de la construcción.

Tabla 26. Frecuencia de la dimensión de continuidad de la variable de compromiso organizacional frente al tiempo laborado en el sector de estudio

Tiempo de labor en el sector	DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUIDAD						FI %
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	
Menos de un año (28%)	1	2	2	0,04	0,04	4%	4%
	2	12	14	0,24	0,27	24%	27%
	3	20	34	0,39	0,67	39%	67%
	4	16	50	0,31	0,98	31%	98%
	5	1	51	0,02	1,00	2%	100%
	Sub- Total	51		1,00		100%	
1 a 3 años (24%)	1	2	2	0,05	0,05	5%	5%
	2	12	14	0,27	0,32	27%	32%
	3	21	35	0,48	0,80	48%	80%
	4	9	44	0,20	1,00	20%	100%
	Sub- Total	44		1,00		100%	
4 a 6 años (12%)	1	2	2	0,09	0,09	9%	9%
	2	11	13	0,50	0,59	50%	59%
	3	3	16	0,14	0,73	14%	73%
	4	6	22	0,27	1,00	27%	100%
	Sub- Total	22		1,00		100%	
7 a 9 años (11%)	1	1	1	0,05	0,05	5%	5%
	2	5	6	0,26	0,32	26%	32%
	3	6	12	0,32	0,63	32%	63%
	4	6	18	0,32	0,95	32%	95%
	5	1	19	0,05	1,00	5%	100%
	Sub- Total	19		1,00		100%	

Tiempo de labor en el sector	DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUIDAD						FI %
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	
10 a 14 años (10%)	1	1	1	0,06	0,06	6%	6%
	2	7	8	0,39	0,44	39%	44%
	3	4	5	0,22	0,67	22%	67%
	4	6	11	0,33	1,00	33%	100%
	Sub- Total	18		1,00		100%	
Más de 15 años (14%)	1	1	1	0,04	0,04	4%	4%
	2	7	7	0,27	0,31	27%	31%
	3	7	7	0,27	0,27	27%	58%
	4	8	8	0,31	0,58	31%	88%
	5	3	3	0,12	0,69	12%	100%
	Sub- Total	26		1,00		1,00	
	Muestra total	180					

Frente a la dimensión de continuidad que se orientó en conocer si existía en los participantes ese vínculo de necesidad con las organizaciones que se encuentran vinculados, se observó resultados diversos frente a los rangos expuestos, donde los encuestados con experiencia laboral en sector de la construcción inferior a seis años no manifestaron esa necesidad de estar vinculados la cual es asociada al costo que se enfrentarían si abandonan la organización, las pérdidas que deberían asumir por abandonar la empresa no son significativas, es así que se hace importante recordar que estos tres rangos iniciales representan el 62% de la muestra.

Para el 38% restante de los encuestados el costo por abandonar el cargo actual si es representativo, es por ello que expresan en sus resultados cierto apego por necesidad de continuar vinculados, porcentaje de la muestra se encuentra vinculado en el sector de la construcción por más de 7 años.

4.1.5 Compromiso organizacional frente a la característica demográfica estado civil

A continuación, se determina la importancia de exponer los resultados obtenidos sobre la variable de compromiso organizacional dadas sus dimensiones frente al perfil sociodemográfico

del estado civil de los participantes, se inicia con los datos que arrojaron sobre esta variable y su dimensión de compromiso normativo que se reflejan en la tabla 26.

Tabla 27. *Frecuencia de la dimensión normativa de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil*

Estado Civil	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
CASADO (A) 39%	1	1	1	0,01	0,01	1%	1%
	2	7	8	0,10	0,11	10%	11%
	3	26	34	0,37	0,49	37%	49%
	4	22	56	0,31	0,80	31%	80%
	5	14	70	0,20	1,00	20%	100%
	Sub- Total	70		1,00		100%	
DIVORCIADO (A) 3%	1	2	2	0,33	0,33	33%	33%
	3	2	4	0,33	0,67	33%	67%
	4	2	6	0,33	1,00	33%	100%
	Sub- Total	6		1,00		100%	
SOLTERO (A) 57%	1	5	5	0,05	0,05	5%	5%
	2	9	14	0,09	0,14	9%	14%
	3	41	55	0,40	0,53	40%	53%
	4	40	95	0,39	0,92	39%	92%
	5	8	103	0,08	1,00	8%	100%
	Sub- Total	103		1,00		100%	
VIUDO (A) 1%	4	1	1	1,00	1,00	100%	100%
	Sub- Total	1		1,00		100%	
	Muestra total	180					

Los resultados arrojados en la tabla 27, permiten observar que los participantes con estado civil casado y viudo, consideran que la dimensión normativa de la variable CO tiene un efecto positivo en ellos, esto permite indicar que el 40% de la muestra ha desarrollado un sentimiento de obligatoriedad con la organización , lo cual traduce a que están en la organización porque deben estar , así como lo expresa Palacios (2009) frente a la definición de la dimensión normativa es esta “el vínculo que une al empleado a su organización resultado del intercambio mutuo donde se genera un deber moral a corresponder por los beneficios recibidos manifestado como

agradecimiento y lealtad a la organización, decidiendo permanecer y cuidar de ésta y sus intereses.” (Rodríguez & Betanzos, 2020).

Continuando con el análisis realizado sobre la variable compromiso organizacional frente a estado civil de los participantes, se expone a continuación en la tabla 27 la dimensión afectiva frente a este perfil sociodemográfico.

Tabla 28. *Frecuencia de la dimensión afectiva de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil*

Estado Civil	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
CASADO (A) 39%	1	1	1	0,01	0,01	1%	1%
	3	9	10	0,13	0,14	13%	14%
	4	39	49	0,56	0,70	56%	70%
	5	21	70	0,30	1,00	30%	100%
	Sub- Total	70		1,00		100%	
DIVORCIADO (A) 3%	4	4	4	0,67	0,67	67%	67%
	5	2	6	0,33	1,00	33%	100%
	Sub- Total	6		1,00		100%	
SOLTERO (A) 57%	1	2	2	0,02	0,02	2%	2%
	2	5	7	0,05	0,07	5%	7%
	3	23	30	0,22	0,29	22%	29%
	4	50	80	0,49	0,78	49%	78%
	5	23	103	0,22	1,00	22%	100%
	Sub- Total	103		1,00		100%	
VIUDO (A) 1%	3	1	1	1,00	1,00	100%	100%
	Sub- Total	1		1,00		100%	
	Muestra total	180					

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla 28 , se observó que existe un fuerte compromiso afectivo para los encuestados en sus diferentes estados civiles, en primera instancia se percibió que los casados obtuvieron un porcentaje positivo frente a esta dimensión y alcanzaron un 86% de participantes que estuvieron de acuerdo con expresar su apego emocional con la organización , los divorciados por su parte arrojaron así mismo un resultado favorable frente a esta dimensión de la variable CO con un 100% de aprobación a los puntos evaluados y finalmente los encuestados con estado civil soltero (a), indicaron para este punto que el 71% de los solteros

sienten un vínculo afectivo dominante ,cabe resaltar que el porcentaje de la muestra que pertenece al grupo de solteros corresponde al 57%. La dimensión afectiva resalta las condiciones actuales dentro de las organizaciones y el efecto que estas tienen sobre los colaboradores para generar ese sentimiento de gratitud que estabiliza e impulsa el deseo de permanecer vinculados en la organización. (Ayensa, & González, 2007).

A continuación, frente a la variable compromiso organizacional, se expone en la tabla 28 los resultados obtenidos sobre la dimensión de continuidad según la característica demográfica de estado civil.

Tabla 29. *Frecuencia de la dimensión continuidad de la variable de compromiso organizacional frente al estado civil*

Estado Civil	DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUIDAD						
	VALOR (MEDIANA)	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
CASADO (A) 39%	1	3	3	0,04	0,04	4%	4%
	2	15	18	0,21	0,26	21%	26%
	3	19	22	0,27	0,31	27%	31%
	4	29	51	0,41	0,73	41%	73%
	5	4	55	0,06	0,79	6%	79%
	Sub- Total	70		1,00		100%	
DIVORCIADO (A) 3%	1	1	1	0,17	0,17	17%	17%
	2	2	3	0,33	0,50	33%	50%
	4	2	2	0,33	0,83	33%	83%
	5	1	3	0,17	1,00	17%	100%
	Sub- Total	6		0,50		100%	
SOLTERO (A) 57%	1	4	4	0,04	0,04	4%	4%
	2	22	26	0,21	0,25	21%	25%
	3	38	64	0,37	0,62	37%	62%
	4	37	101	0,36	0,98	36%	98%
	5	2	103	0,02	1,00	2%	100%
	Sub- Total	103		1,00		100%	
VIUDO (A) 1%	3	1	1	1,00	1,00	100%	100%
	Sub- Total	1		1,00		100%	
	Muestra total	180					

Frente a la dimensión de continuidad de la variable de CO, detallada en la tabla 29, para el análisis respectivo se agrupan las personas solteras, divorciadas y viudas, alcanzando estos un 61% total de la muestra, de dichos grupos se observó un resultado de neutralidad frente a esta dimensión de continuidad, superando el 40% como resultado en la mediana de 3, lo anterior sugiere que este grupo de personas no manifiesta la necesidad de estar vinculados a la organización debido a que no representa para ellos un costo si llegasen a abandonarla, contrario a lo que resultó en los participantes con el estado civil de casados quienes manifestaron tener un deseo positivo frente a la dimensión de continuidad, indicando esto que se proyectan a ser parte de la compañía dada la preocupación asociada al costo de dejarla, este grupo manifiesta la necesidad de conversar su puesto de trabajo.

De acuerdo a los resultados expuestos sobre la variable de CO y su constructo multidimensional dada sus dimensiones normativo, afectivo y de continuidad se plantea en la evaluación elementos diferenciadores para cada enfoque pero que estos se relacionan entre sí, según la propuesta de estudio dada por Meyer y Allen (1997). Este modelo permitió abordar las diferentes facetas que integran el CO y con los datos consolidados, es posible indicar que las personas vinculadas laboralmente en el sector de la Construcción del Área Metropolitana de la ciudad de Bucaramanga poseen un significativo Compromiso Organizacional, sobre esto predominó la dimensión afectiva al tener resultados mayores y con una baja fluctuación.

4.1.6 Variable intención de rotación

Como tercer punto evaluado en el instrumento aplicado, se planteó el cuestionario TIS -6 propuesto por Bothma y Roodt (2013) para medir la Variable de Intención de Rotación, dicho

instrumento consta de 6 interrogantes que se expondrán para el presente estudio como dimensiones independientes que se entrelazan entre sí.

Lo anterior con la finalidad de poder estimar la intención de rotación del personal vinculado laboralmente al sector de la construcción en el Área Metropolitana de la ciudad de Bucaramanga. Las dimensiones fueron evaluadas en escala tipo Likert con una valoración de uno a cinco, esto se expresa en la tabla 14.

Tabla 30. *Dimensiones variable intención de rotación*

Dimensión	Descripción de cada elemento a evaluar
D1	Con que frecuencia ha considerado la opción de conseguir otro trabajo que se ajuste más a sus necesidades e intereses
D2	Con que frecuencia se siente frustrado en su trabajo actual porque no le dan la oportunidad de lograr sus metas profesionales
D3	Con que frecuencia ha considerado salirse de su trabajo actual
D4	Con que frecuencia tiene ganas de realmente ir a trabajar
D5	Qué tan probable es que usted acepte un trabajo diferente por la misma paga
D6	En qué medida su trabajo actual le permite satisfacer sus necesidades personales
Criterios de Evaluación	
(1)	Nunca
(2)	Esporádicamente
(3)	Regularmente
(4)	Frecuentemente
(5)	Siempre

De acuerdo a la tabla 30 se detalla a continuación los resultados de cada dimensión frente a las características demográficas consultadas.

4.1.7 Variable de Intención de rotación frente a la característica demográfica de género

A continuación, se expone los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento sobre la variable de intención de rotación y así se despeja el segundo objetivo específico del presente

estudio, el cual estaba que se encontraba encaminado en estimar la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en Bucaramanga.

De acuerdo a lo anterior se iniciará con el comparativo del cuestionario TIS -6 frente a la característica demográfica del género, dichos resultados se detallaron en la tabla 31, donde se exponen los datos más representativos según cada caso.

Tabla 31. Resultados variable intención de rotación frente al género

		Intención de rotación							
		Característica demográfica género							
Género	n=	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Femenino	79	D1	2	31	60	0,39	0,76	39%	76%
		D2	2	38	60	0,48	0,76	48%	76%
		D3	2	35	62	0,44	0,78	44%	78%
		D4	5	54	79	0,68	1,00	68%	100%
		D5	1	38	38	0,48	0,48	48%	48%
		D6	5	25	79	0,32	1,00	32%	100%
Género	n=	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Masculino	101	D1	2	41	81	0,41	0,80	41%	80%
		D2	1	65	65	0,64	0,64	64%	64%
		D3	1	56	56	0,55	0,55	55%	55%
		D4	5	78	101	0,77	1,00	77%	100%
		D5	1	46	46	0,46	0,46	46%	46%
		D6	5	49	101	0,49	1,00	49%	100%
Total muestra	180								

Nota: De acuerdo a la extensión de los resultados, se presenta el porcentaje más alto obtenido en cada una de las dimensiones de la variable frente a la característica demográfica evaluada. El detalle de los resultados se podrá observar en el apéndice B del presente documento.

En los resultados arrojados sobre este comparativo, se observó en un primer momento frente a las dimensiones D4 y D6, que para el primer caso un 68% de las mujeres y el 77% de los hombres emitieron un resultado positivo, alcanzando el máximo puntaje, esto indica que SIEMPRE poseen ganas o deseos de ir a trabajar, así mismo expresaron frente a la D6 que el

trabajo actual siempre satisface sus necesidades, el 32 % de las mujeres lo contemplo, así como el 49% de los hombres.

Por otro lado, sobre las dimensiones D2 y D3 se evidenció una diferencia de un punto para cada género, lo que permitió estimar que el 48% de las mujeres esporádicamente han sentido frustración (D2) y el 44% de ellas han considerado esporádicamente retirarse de su trabajo actual (D3), esto comparado con los hombres que frente a (D2) el 64% y en la (D3) el 55% de estos nunca han sentido frustración ni deseos de retirarse.

Para las dimensiones de D1 y D5 no se evidenciaron diferencias para cada uno de los géneros, sobre esto se pudo observar que el 41% de los hombres y el 39% de las mujeres de manera esporádica han considerado la opción de conseguir otro trabajo que se ajuste a sus necesidades, así mismo frente a la D5 se ubicaron en un resultado de 1, indicando que el 48% de las mujeres y el 46% de los hombres nunca aceptarían un trabajo diferente con la misma paga.

4.1.8 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica edad

A continuación, se evidencia en la tabla 32, los resultados de la variable de intención de rotación frente a la característica demográfica de la edad, se hace importante recordar que el 66% de la muestra tomada para el presente proyecto están en un rango de edad entre los 18 – 36 años y el porcentaje diferencia de 34% pertenece aquellos participantes mayores de 37 años.

Tabla 32. *Resultados variable intención de rotación frente a la edad*

Intención de rotación de rotación Característica demográfica edad								
Edad	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
18 - 25 Años	D1	2	18	28	0,40	0,62	40%	62%
	D2	2	17	30	0,38	0,67	38%	67%
	D3	2	19	31	0,42	0,69	42%	69%
	D4	5	24	45	0,53	1,00	53%	100%
	D5	1	13	13	0,29	0,29	29%	29%

Intención de rotación de rotación								
Característica demográfica edad								
	D6	3	18	28	0,40	0,62	40%	62%
	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
26 - 36 Años	D1	1	30	30	0,41	0,41	41%	41%
	D2	1	39	39	0,53	0,53	53%	53%
	D3	1	40	40	0,55	0,55	55%	55%
	D4	5	57	73	0,78	1,00	78%	100%
	D5	1	39	39	0,53	0,53	53%	53%
	D6	5	27	73	0,37	1,00	37%	100%
	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
37- 47 Años	D1	1	17	17	0,43	0,43	43%	43%
	D2	1	26	26	0,65	0,65	65%	65%
	D3	1	22	22	0,55	0,55	55%	55%
	D4	5	33	40	0,83	1,00	83%	100%
	D5	1	19	19	0,48	0,48	48%	48%
	D6	5	21	40	0,29	0,55	29%	55%
	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
48 - 59 Años	D1	1	9	9	0,50	0,50	50%	50%
	D2	1	14	14	0,78	0,78	78%	78%
	D3	1	12	12	0,67	0,67	67%	67%
	D4	5	15	18	0,83	1,00	83%	100%
	D5	1	11	11	0,61	0,61	61%	61%
	D6	5	12	18	0,67	1,00	67%	100%
	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Mayor 60 Años	D1	1	3	3	0,75	0,75	75%	75%
	D2	1	3	3	0,75	0,75	75%	75%
	D3	1	3	3	0,75	0,75	75%	75%
	D4	5	3	4	0,75	1,00	75%	100%
	D5	1-4	2	2	0,50	0,50	50%	50%
	D6	5	3	4	0,75	1,00	75%	100%

Nota: De acuerdo a la extensión de los resultados, se presenta el porcentaje más alto obtenido en cada una de las dimensiones de la variable frente a la característica demográfica evaluada. El detalle de los resultados se podrá observar en el apéndice C del presente documento.

Los resultados que se observaron en el comparativo de la variable de intención de rotación frente a los rangos de edad compuestos en la muestra, permitió indicar que la D4 alcanza una mediana máxima de 5 en la totalidad de rangos de edad, lo que indicó que sin distinción los participantes siempre tienen ganas de ir a trabajar, por otro lado la D6 presentó una fluctuación considerable que oscila entre una mediana mínima de 3 para el rango de 18 a 25 años y sobre los otros rangos alcanzó una mediana máxima de 5, esto permitió analizar que el personal más joven consideran que regularmente su trabajo actual satisface sus necesidades personales, esto

comparado con las personas mayores de 26 años que ubicaron esta dimensión en el máximo puntaje indicando que siempre satisface sus necesidades. Así mismo el rango de participantes más jóvenes indicaron frente a la D1 que esporádicamente han considerado la posibilidad de conseguir otro empleo.

Por otro lado las dimensiones D1, D2 y D3 presentaron una variación entre una mediana de 1 y 2, siendo esta la máxima, lo que indicó que para la D1 , exceptuando las personas entre los 18 y 25 años, el resto de participantes con porcentajes importantes para cada uno de los rangos nunca han considerado la posibilidad de conseguir otro empleo, frente a la D2 indicaron que nunca se han sentido frustrados en su empleo actual, sobre esta dimensión se destaca el rango de edad entre 48 – 59 años que para esta dimensión su participación porcentual en la mediana de 1 se ubicó en un 78% de dicho grupo y finalmente para la D3 los resultados se ubicaron en una mediana de 1 para cuatro de los cinco rangos propuestos , lo que sugirió que estas personas nunca han considerado salirse de su empleo actual, se hace importante señalar los resultados generales del primer grupo, siendo este el rango de edad correspondiente a las personas más jóvenes (18- 25 años), donde las tres dimensiones anteriormente señaladas obtienen una mediana de 2 para cada uno de los factores, lo que podría indicar que este grupo de personas podrían sentir esporádicamente frustración, así como en ocasiones consideran la posibilidad de cambiar de empleo y en ciertos momentos han considerado salirse de la empresa actual.

4.1.9 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica nivel de estudios

Al observar los resultados obtenidos de la variable de intención de rotación frente al nivel de estudio de los participantes, se hizo importante recordar que de la muestra N=180, poseen carrera profesional el 29%, frente al 28% arrojado para quienes a la fecha poseen título como

bachiller académico, el tercer grupo en el escalafón se ubicaron las personas con estudios Técnico o Tecnólogo con 27% de participación de la muestra y en un cuarto lugar con un 16% se detallaron aquellos que han culminado estudios de posgrados. Los resultados se presentan a continuación en la tabla 33.

Tabla 33. Resultados variable intención de rotación frente a nivel de estudios

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE ROTACIÓN								
CARACTERISTICA DEMOGRÁFICA NIVEL DE ESTUDIO								
NIVEL ESTUDIO	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
Bachiller académico	D1	1	27	27	0,55	0,55	55%	55%
	D2	1	29	29	0,59	0,59	59%	59%
	D3	1	31	31	0,63	0,63	63%	63%
	D4	5	40	49	0,82	1,00	82%	100%
	D5	1	29	29	0,59	0,59	59%	59%
	D6	3	10	17	0,20	0,35	20%	35%
Carrera profesional	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	D1	2	21	35	0,42	0,70	42%	70%
	D2	1	26	26	0,52	0,52	52%	52%
	D3	1	22	22	0,44	0,44	44%	44%
	D4	5	31	50	0,62	1,00	62%	100%
	D5	1	23	23	0,46	0,46	46%	46%
Estudios de posgrados	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	D1	2	19	27	0,59	0,84	59%	84%
	D2	2	16	26	0,50	0,81	50%	81%
	D3	2	15	28	0,47	0,88	47%	88%
	D4	5	26	32	0,81	1,00	81%	100%
	D5	1	14	14	0,44	0,44	44%	44%
Técnico (a) o Tecnólogo (a)	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	D1	2	21	37	0,43	0,76	43%	76%
	D2	1	27	27	0,55	0,55	55%	55%
	D3	1	27	27	0,55	0,55	55%	55%
	D4	5	35	49	0,71	1,00	71%	100%
	D5	1	18	18	0,37	0,37	37%	37%
	D5	5	23	49	0,47	1,00	47%	100%

Nota: De acuerdo a la extensión de los resultados, se presenta el porcentaje más alto obtenido en cada una de las dimensiones de la variable frente a la característica demográfica evaluada. El detalle de los resultados se podrá observar en el apéndice D del presente documento.

De acuerdo a lo anterior observamos que para el rango de bachiller académico las dimensiones D1, D2 y D3 se ubicaron en una mediana de 1, lo que permitió estimar que este 28%

de la muestra NUNCA han considerado buscar otra opción laboral, así mismo manifestaron no sentirse frustrados y no han considerado salirse de la empresa actual, se hace importante comparar estas tres dimensiones con los resultados obtenidos en el rango de estudios de posgrados donde alcanzan una mediana de 2, esto sugirió que tanto para la D1, D2 y D3 el 16% de la muestra esporádicamente ha considerado los enfoques antes expuestos.

Por otra parte, la D4 continúa encabezando una posición principal, registrando una mediana de 5 para todas las opciones planteadas, lo que permitió observar que los participantes siempre sienten deseos de ir a trabajar. Sobre las dimensiones restantes no se evidenciaron diferencias significativas.

4.1.10 Variable de intención de rotación frente a la característica demográfica área de desempeño

Se dio continuidad al análisis por dimensiones de la variable de Intención de Rotación, generando un comparativo entre las tres áreas que componen las organizaciones del sector de estudio estas son : Administrativo que abarca el 44% de la muestra es decir $n=79$, seguido del área operativa con un porcentaje de participación de 37% lo que indica que un total de $n=67$ encuestados desarrollan sus labores en esta área y por último se detalla el área comercial con un 19% representado en $n=34$ participante. De acuerdo a esta distribución se procedió a exponer en la tabla 34 los resultados de la variable de intención de rotación según las seis dimensiones frente al área de labor de los participantes.

Tabla 34. *Resultados variable intención de rotación frente al área de desempeño de la labor*

Intención de rotación de rotación								
Característica demográfica área de labor								
Área de labor	Dimensión	Resultado	f _i	Fi	h _i	Hi	f _i %	FI %
	D1	2	30	58	0,38	0,73	38%	73%

Intención de rotación de rotación Característica demográfica área de labor								
Administrativa	D2	1	41	41	0,52	0,52	52%	52%
	D3	1	39	39	0,49	0,49	49%	49%
	D4	5	58	79	0,73	1,00	73%	100%
	D5	1	35	35	0,44	0,44	44%	44%
	D6	5	29	79	0,37	1,00	37%	100%
Comercial	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	D1	2	17	27	0,50	0,79	50%	79%
	D2	2	15	29	0,44	0,85	44%	85%
	D3	2	16	29	0,47	0,85	47%	85%
	D4	5	21	34	0,62	1,00	62%	100%
	D5	1	15	15	0,44	0,44	44%	44%
	D6	3	9	18	0,26	0,53	26%	53%
Operativa	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
	D1	1	31	31	0,46	0,46	46%	46%
	D2	1	44	44	0,66	0,66	66%	66%
	D3	1	41	41	0,61	0,61	61%	61%
	D4	5	53	67	0,79	1,00	79%	100%
	D5	1	34	34	0,51	0,51	51%	51%
	D6	5	37	67	0,55	1,00	55%	100%

Nota: De acuerdo a la extensión de los resultados, se presenta el porcentaje más alto obtenido en cada una de las dimensiones de la variable frente a la característica demográfica evaluada. El detalle de los resultados se podrá observar en el apéndice E del presente documento.

Según los resultados obtenidos y expresados en la tabla 32, se observó que para las tres áreas la D4 no presentó una variación diferencial respecto a los puntos anteriores y alcanza nuevamente una mediana de 5 con porcentajes en cada área superiores al 60%, esto sugiere que los encuestados siempre tienen ganas realmente de ir a trabajar.

Por otro lado, frente a la D5 el resultado fue homogéneo para las tres áreas con resultado de 1, arrojando como concentración principal un 44% para el personal administrativo, seguido 44% de los participantes el área comercial y el 51% pertenecientes al área operativa, los anteriores nunca han considerado aceptar otro empleo con la misma paga. Así mismo frente a la D6, el 26% de los encuestados ubicados laboralmente en el área comercial consideraron que regularmente el trabajo actual satisface sus necesidades personales.

De igual forma, se pudo evidenciar que el personal operativo generó resultados más positivos para las organizaciones, al ubicar la D1, D2, D3 y D5 en una mediana de 1, significando esto que las personas que laboran en esta área nunca han considerado buscar otro trabajo que se ajuste a sus necesidades (46%), así como nunca se han sentido frustradas (66%), ni han considerado irse (61%) y finalmente no evalúan la posibilidad de aceptar un trabajo diferente con la misma remuneración (51%), en las áreas administrativa y comercial estas dimensiones obtuvieron diferencias mínimas considerando estas dimensiones de manera ponderada en una mediana de dos lo que indica que estas personas esporádicamente lo han considerado.

Como resultado consolidado de la información detallada frente a la variable de Intención de Rotación, se pudo estimar que el personal vinculado al sector de la Construcción la ciudad de Bucaramanga, Siempre siente deseos realmente de ir a trabajar , así como frecuentemente consideran que el puesto actual satisface sus necesidades personales, por otra parte se observó una baja insatisfacción del personal sobre las oportunidades que puede brindar el cargo actual frente a las metas profesionales y frente a la posibilidad de aceptar un trabajo diferente con la misma paga , los participantes indicaron que esporádicamente lo han considerado, sobre esto se hace importante resaltar que la muestra del 2% con una edad mayor a 60 años, indicaron a través de la mediana de 2, que frecuentemente han considerado aceptar otro trabajo con la misma paga.

Finalmente, en las diferentes tablas comparativas de la variable de intención de rotación las dimensiones D1 y D5, que consultaron directamente el deseo de abandonar la organización obtuvieron una mediana que se trasladó entre 1 y 2 siendo esta la máxima, lo que determinó que esporádicamente al menos una vez al mes las personas sienten deseos de abandonar su cargo actual.

4.2 Coeficientes de relación entre las variables de compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga

El presente capítulo expone los resultados correspondientes al tercer objetivo específico, el cual se encuentra orientado en determinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga, como primer paso se aplicó la prueba de normalidad, seguido a esto se procede a realizar el cálculo alineado con los parámetros de Pearson o Spearman, de acuerdo a las propiedades de cada variable bajo sus propias dimensiones.

4.2.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad tiene como objetivo el poder determinar qué tipo de comportamiento estadístico existe entre las variables evaluadas, esto bajo sus propias dimensiones, para el desarrollo del presente proyecto se seleccionó la prueba de Kolmagórov – Smirnov, que ha sido aplicada ampliamente en la literatura, con el objetivo de probar la normalidad en muestras que contienen igual o mayor cantidad de 50 datos, como es el caso de esta investigación, dicha prueba examinó la distribución de las variables objeto de investigación, bajo el supuesto de normalidad y se estableció el objetivo de determinar si este supuesto se cumple (Flores & Flores, 2021). En la tabla 35 se visualizan los resultados obtenidos.

Tabla 35. *Kolmogórov-Smirnov (K-S) prueba de normalidad*

Variable	Dimensiones	Sigla	Kolmogorov-Smirnov ^a			Tipo de Distribución
			Estadístico	gl	Sig.	
Compromiso Organizacional	Compromiso Normativo	D1	0,169	174	0,000	No Normal
	Compromiso Afectivo	D2	0,268	174	0,000	No Normal
	Compromiso de Continuidad	D3	0,158	174	0,000	No Normal
Intención de Rotación		D4	0,176	174	0,000	No Normal

Según la información expresada en la tabla 15, se observa homogeneidad en los resultados ya que las dos variables de estudio que han sido detalladas en sus dimensiones, han obtenido un valor de la significación estadística (p) de 0,000. Al ser esta inferior de 0,05 permite determinar que cada una de las dimensiones evaluadas no sigue una distribución normal.

4.2.2 Coeficiente de correlación

De acuerdo a lo determinado en el numeral 5.1 se procede en la aplicación del coeficiente de Spearman para todas las dimensiones, esto según los resultados obtenidos en la prueba de K-S, la cual concluyó que las variables de estudio detalladas en sus dimensiones no siguen una distribución normal. Este coeficiente estadístico es considerado “una prueba que mide la asociación o correlación de dos variables y se puede aplicar cuando las mediciones efectuadas se hacen en escala ordinal y se utilizan una clasificación por rangos” (Santander et al, 2007; Silva, 2018), de acuerdo a esto se expone a continuación en la tabla 36 los valores asignados en los rangos de correlación sobre el coeficiente de Spearman identificado por las siglas Rho (Cruz, 2004).

Tabla 36. Rangos de correlación e interpretación coeficiente Rho de Spearman

Coeficiente	Interpretación
0.91 - 1.00	Muy alta o correlación muy alta
0.71 - 0.90	Alta o correlación alta
0.41 - 0.70	Moderada o correlación moderada
0.21 - 0.40	Baja o correlación baja
0.00 - 0.20	Muy baja o correlación prácticamente nula

Adaptado de (Silva, 2018; Cruz, 2004)

A continuación, en la tabla 37, se expone el análisis de la relación entre las variables de estudio bajo el coeficiente de Rho de Spearman.

Tabla 37. *Análisis de relación entre las dimensiones evaluadas*

coeficiente	Dimensiones		Compromiso Normativo	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Intención de Rotación
			D1	D2	D3	D4
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	D1	1,000			
	Compromiso Afectivo	D2	,465**	1,000		
	Compromiso de Continuidad	D3	,246**	,173*	1,000	
	Intención de Rotación	D4	-0,147	-,385**	0,119	1,000

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 37, se pudo visualizar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones estudiadas, arrojó resultados diversos como se observó frente a la relación entre las dimensiones de Compromiso Afectivo (D2) y Compromiso Normativo (D1) , donde se obtuvo como puntaje mayor, un resultado de (Rho = 46,5%), lo que indicó que entre estas dimensiones existe una correlación moderada, positiva y significativa, esto generó la posibilidad de analizar que entre mayor sea el compromiso afectivo del talento humano del sector de la Construcción mayor será el compromiso Normativo y viceversa entre estas dos dimensiones.

Según el estudio realizado por Puma (2020) titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional.” Se discute dicho resultado, indicando que entre mayor sea el nivel de compromiso organizacional mayor será el nivel de identificación de los colaboradores con la organización. Por otro lado, Cainicela et ál (2016) dicta en su estudio que el compromiso normativo se sustenta en una base moral y es posible interpretarlo como una continuación del compromiso afectivo con un enfoque racional (Aros et al,1993) esto orienta los resultados de la alta correlación entre estas dos variables.

Así mismo, se observó que existe una correlación baja positiva entre las dimensiones de Compromiso de continuidad y la Dimensión de Compromiso Normativo las cuales obtuvieron un

coeficiente de ($Rho = 24,6\%$), esto permitió exponer en el análisis en que si las organizaciones orientan las labores de la gestión administrativa en recursos humanos frente a las Dimensiones normativa y de continuidad, se podrá intensificar la relación entre estas dimensiones, como lo expresó Lucas Lucas, (2019) en su estudio titulado “Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019.” En dicho estudio se analizó que las personas al laborar en el sector por menos de 4 años no han desarrollado el compromiso de continuidad como aquellos que tienen más experiencia en el sector, dado esto es importante recordar que, en el presente estudio, un total de 95 personas encuestadas se encuentran vinculadas en el sector de la construcción en un periodo no más de tres años.

Frente a los resultados obtenidos en la relación de las dimensiones de Compromiso de Continuidad y Compromiso Afectivo el coeficiente arrojó un ($Rho = 17,3\%$) lo que permitió ubicarlo en un rango de muy baja o correlación prácticamente nula, si bien su resultado no alcanzó un coeficiente mayor, se detalla la importancia que sea positivo, lo que sugirió que existe una relación entre las dimensiones evaluadas, si el compromiso de continuidad mejora mínimamente así lo hará el compromiso afectivo y se representará de igual manera a la inversa, esto como lo describió Aldana et ál, (2018) en su estudio “Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia” sobre el cual señaló que cuando existe un liderazgo transformacional y mejores oportunidades de adquirir conocimientos profesionales, cada individuo puede evaluar el costo de continuidad en la organización y aumentar así su vínculo emocional por diversos apoyos a los que pueden acceder.

Lo anterior se encuentra orientado en los resultados sobre las dimensiones afectiva y de continuidad que al tener una correlación positiva entre mayor sea el resultado sobre una de ellas se verá reflejada de manera óptima sobre la otra.

Por otro lado, la tabla 35 expone una correlación inversa y representativa entre las dimensiones de intención de rotación y compromiso afectivo con un resultado en negativo sobre el coeficiente, cuya cifra se registró en ($Rho = -38,5\%$), esto indicó que entre dichas variables existe una relación moderada negativa, según Pendás et. ál (2009) bajo el título “El coeficiente de Correlación de los rangos de Spearman caracterización” describen que al presentarse un signo negativo permite analizar que una variable aumenta a medida que la otra disminuye, de acuerdo a esto es posible determinar que para el caso del presente estudio entre menor es el compromiso afectivo mayor será la intención de rotación de las personas vinculadas laboralmente al sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga.

5. Conclusiones

Para el desarrollo del estudio se presentó la variable de Compromiso Organizacional bajo el constructo propuesto por los autores Allen y Meyer (1990), quienes conceptualizaron esta variable bajo un enfoque multidimensional, caracterizado por las dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad, las cuales actúan de manera independiente.

Posterior al análisis de los resultados expuestos en el capítulo anterior, se atiende el objetivo general del proyecto, el cual está enfocado en analizar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano, esto dado bajo las revisiones previas del marco teórico y los constructos seleccionados para la evaluación de las variables, es así que es posible concluir que existe relación entre las variables objeto de investigación, las cuales fueron detalladas en sus propias dimensiones.

De acuerdo a lo anterior, se acepta la hipótesis, al determinar dentro de los resultados obtenidos que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga.

Así mismo, a los resultados obtenidos y observando la relación que existe entre las variables objetos de estudio, se hace posible para las organizaciones identificar estos factores de riesgo y rediseñar políticas internas enfocadas en generar mejores prácticas de gestión del personal perteneciente al sector de la construcción en la ciudad de Bucaramanga.

Los análisis realizados, permitieron diagnosticar el nivel de compromiso organizacional y estimar la intención de rotación de los encuestados, estos resultados permitieron observar la implicación que tiene cada una de las variables en el sector de estudio.

Si bien los factores que inciden en la rotación de personal son diversos, es posible para las organizaciones identificarlos para mitigar el impacto que genera una alta rotación de personal, orientada esta identificación en minimizar el impacto económico por los costos asociados, así como disminuir la afectación en la productividad organizativa y bajo excelentes condiciones laborales lograr esa conversión del personal y el diagnostico preventivo del compromiso organizacional puede situar y aminorar esos factores de riesgo. (Gómez-Mejía et al, 2008).

El compromiso organizacional dada su dimensión afectiva y la variable de intención de rotación, poseen una relación representativamente negativa, al reconocer esta relación inversa es posible para las organizaciones del sector de estudio tomar medidas enfocadas en generar acciones para incrementar el compromiso afectivo, en miras de disminuir así la posibilidad de que las personas abandonen la organización.

Así mismo se hace importante enfatizar en los resultados significativos que obtuvo la variable de compromiso organizacional bajo la dimensión de compromiso afectivo frente a los

diferentes aspectos demográficos evaluados, esto significa que las personas vinculadas en el sector de la construcción poseen un alto compromiso organizacional, lo que permite indicar que las condiciones laborales que ofrecen las compañías evaluadas del sector de estudio orientan al personal a sentirse identificados con la organización y se sienten motivados por alcanzar los objetivos propuestos para cada cargo, (Meyer y Allen, 1990)

El tercer componente de la variable compromiso organizacional es la dimensión normativa, esta arrojó una relación negativa frente a la intención de rotación, esto permite de igual manera orientar a las organizaciones a generar políticas internas de sostenimiento de personal, donde puedan establecerse programas de carrera que permitan a los colaboradores visualizarse a largo plazo dentro de dichas organizaciones, como son los incentivos labores diferentes a las contraprestaciones monetarias. Así mismo se hace importante señalar que la literatura que ha abordado el compromiso normativo frente a los tiempos de labor , permite considerar que la generación de opciones de continuidad laboral aumenta el compromiso normativo, este incremento del compromiso organizacional se genera cuando las personas sienten una mayor obligación con la empresa por las oportunidades y experiencias brindadas, esto indica que a mayor tiempo laborado en la organización mayor es el compromiso normativo (Bellido, 2020).

Se recomienda la aplicación de nuevas prácticas de gestión del talento humano anteriormente expuestas, principalmente en el sector de la construcción, donde el presente estudio permito exponer que cerca del 67% de la muestra no posee más de 6 años de experiencia en el sector y en su mayoría son adultos jóvenes, arrojando un 66% de la muestra que no supera los 36 años.

Así mismo la variable de compromiso organizacional dada su dimensión de Compromiso de Continuidad obtuvo un puntaje bajo en la evaluación de la relación frente a la a la variable de

intención de rotación, de acuerdo a esto se considera pertinente retomar lo expuesto en el párrafo anterior donde se señaló que el promedio de edad de la muestra tomada para el presente estudio no supera los 36 años y representa el 66%, lo cual significa que es un porcentaje representativo de la muestra que se ubica en el potencial más alto de la etapa laboral productiva, significando esto que dicha población cuenta con mayores posibilidades de acceder a múltiples alternativas de empleos que ofrece el mercado laboral, caso contrario sucede con el 33% restante de la muestra, donde dichas alternativas laborales van disminuyendo progresivamente, (Panaccio & Vandenberghe, 2012), entre menor sean las alternativas laborales mayor será el compromiso organizacional bajo la dimensión del compromiso de continuidad donde se enmarca para los colaboradores la necesidad de quedarse vinculados en la organización, bajo los componentes de sacrificios percibidos o costos de partir, expuestos por Panaccio & Vandenberghe, (2012), estos sugieren que son los dilemas que las personas en esta etapa se enfrentan en caso de considerar abandonar la organización.

Estos resultados sugieren unas diferencias notorias de este estudio frente a los consultados en el orden internacional, que concluyen una estrecha relación entre la variable de compromiso organizacional bajo la dimensión normativa y de continuidad frente a la variable de intención de rotación, por su parte la dimensión de compromiso afectivo en todos los escenarios se encuentra posicionado en el primer puesto por poseer una implicación directa frente a la intención de retirarse de los empleados.

Los hallazgos presentados sugieren desafíos para las organizaciones pertenecientes al sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga en la gestión del talento humano, cabe señalar la importancia de medir el nivel de compromiso del personal y así mismo monitorearlo, esto para evaluar preventivamente aquellos factores que puedan estar debilitando el sostenimiento

de los colaboradores dentro de las organizaciones, generando así estrategias de identificación de requerimientos, atracción y desarrollo profesional, lo cual según resultados del presente estudio, se evidencia que impactará positivamente en el compromiso organizacional y por consecuencia sobre la intención de rotación.

6. Recomendaciones

De acuerdo al estudio realizado y las conclusiones planteadas en el capítulo anterior, se plantean ciertas recomendaciones

Se recomienda a las organizaciones pertenecientes al sector de la construcción realizar investigaciones longitudinales para evaluar los cambios a través del tiempo que puedan afectar negativamente la variable de compromiso organizacional e incrementar variable de intención de rotación.

Según las características demográficas detalladas fue posible evaluar el impacto de cada una de las variables por grupos poblacionales, de acuerdo a esto se recomienda a las empresas del sector abordar la sensibilidad de los colaboradores, a través de programas de participación donde se pueda fortalecer ciertas prácticas que tengan aceptación positiva y mejorar aquellas que se encuentran más débiles.

Dada la escasa literatura encontrada en el orden nacional que abarque las variables de estudio, se recomienda el desarrollo de investigaciones similares en otras zonas geográficas del país, teniendo presente la incidencia que posee el sector de la construcción a nivel nacional, siendo la principal generadora de puestos de trabajo, esto permite mejorar las prácticas en la gestión del talento humano fortaleciendo el compromiso organizacional y así debilitando la intención de rotación.

Se recomienda la aplicación de estudios similares en los subsectores como son las empresas prestadoras de servicios públicos, empresas de consultaría e ingeniería, así como las empresas comercializadoras de materias primas y productos requeridos para ejecutar las actividades propias de la construcción, ya que estos inciden en el comportamiento global del sector y las mejoras en las prácticas de gestión del talento humano se pueden proyectar para lograr estabilizar los ciclos laborales

Dada la relación existente entre las variables de estudio, se expone como sugerencia la aplicación de la propuesta metodológica de la gestión organizacional de Lewin, la cual se orienta en identificar las fuerzas impulsoras y restrictivas, que una vez definidas permiten estabilizar el sistema organizacional. (Mengíbar et al., 2007; Martínez et al., 2018). Dicho modelo expone tres etapas, la primera de ellas es el descongelamiento, enfocado en disminuir los prejuicios existentes y visualizar la necesidad de cambio en todos los participantes, eliminando así las resistencias.

La segunda etapa del modelo de cambio de Lewin es el movimiento, esta fase se enfoca en crear nuevas formas de hacer las cosas, reformulando actitudes y comportamientos orientados a generar ese cambio (Rees y Hall, 2010; Valderrama et al., 2016) y la tercera etapa planteada es el recongelamiento el cual indica que una vez sea establecido y adoptado ese cambio en el comportamiento organizacional por todos los involucrados, solo hasta que se alcance esa nueva adaptación se sugiere sea activada la tercera etapa, la cual se hace necesaria para que dichos cambios no sean temporales (Valderrama et al., 2016)

De acuerdo a lo expuesto anteriormente referente modelo Lewin, se configura como una metodología que puede ser adoptada por las organizaciones pertenecientes al sector de la construcción, ya que en un primer momento o etapa permite identificar esos factores que inciden en los bajos niveles de compromiso organizacional y que según la relación que posee sobre la

intención de rotación generan resultados alarmantes en la rotación real. Con dicha identificación se pueden establecer nuevas prácticas en la gestión del personal que sean atendidas por todos los colaboradores en miras de generar mejoras sostenibles en el tiempo.

Referencias

- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia *Espacios* 39(11), 13-16 <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Ang, S. H., Bartram, T., McNeil, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2013). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work attitudes and intention to leave: a multi-level and occupational group analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3086-3114. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.775029>
- Arias Galicia, F., (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>
- Ayensa, E. J., & González Menorca, M. L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo* Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>
- Bellido Tavera, E. R. (2020) *Relación y efecto del compromiso laboral en la intención de rotación* [Tesis de grado, Universidad pública católica] Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17810> <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17810>
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of applied psychology*, 90(3), 468. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15910143/>

- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
https://www.researchgate.net/publication/272644496_The_validation_of_the_turnover_intention_scale
- Bustamante Medina, J., Fernández Herrera, M., Moscoso Huarca, Y., & Vera Medina, J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa* [tesis de grado, CENTRUM] repositorio institucional
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Cainicela Ramírez, F. J., & Pazos Egúsqiza, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* [Teis de grado, Universidad del Pacifico] Repositorio institucional.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1655>
- Chávez, Y. H., Chávez, G. H., & Ramírez, A. M. (2013). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales Historia y comunicación social*, CCB
[https://www.camaradirecta.com/temas/documentos %20pdf/competitividad/2019/ICM_2019.pdf](https://www.camaradirecta.com/temas/documentos_%20pdf/competitividad/2019/ICM_2019.pdf)
- Cortina Espitia, E. M. (2015). *El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers* [Tesis doctoral, Universidad EAFIT) repositorio institucional <http://hdl.handle.net/10784/7290>
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/7290>
- Cruz Canario, L.M (2004). *Metodología de la investigación educativa* (1ª ed.). Editorial La Muralla. <https://www.gestiopolis.com/metodologia-de-la-investigacion-educativa/>

- Currihan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482299000315>
- Díaz, N. B., & Rodríguez, F. P. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Díaz, N. B., Palos, P. A., & Rodríguez, F. P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Flores Hernandez, S. K. (2018). *Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú*. [Tesis de maestría, pontificia universidad católica del Perú] Repositorio institucional
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16926/flores_hernandez_sandra_katia_correlaci%c3%93n_de_las_pr%c3%81cticas_en_recursos_humanos.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106.
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Franco Durango, L. V. (2018). *Características necesarias del liderazgo para mejorar el desempeño en el Hospital Militar Regional de Bucaramanga* [Tesis de grado, universidad

- militar nueva granada] Repositorio institucional.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17525>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile] Repositorio institucional
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Fullerton, G. (2005). How commitment both enables and undermines marketing relationships. *European journal of marketing*, 39(11/12), 1372-1388.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090560510623307/full/html>
- Fuchs, R. M., & Torres, C. (2012). *Los tipos de cultura y su relación con la rotación organizacional*. *Journal of business*, 4(1), 41-60.
<file:///Users/personal/Downloads/Dialnet-LosTiposDeCulturaYSuRelacionConLaRotacionOrganizac-6763265.pdf>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., Santos, I. O., Muñoz, E. M., & Cabrera, R. V. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Academia
https://www.academia.edu/download/60201836/Gestion_de_Recursos_Humanos_mejia20190804-122023-1v73zwu.PDF
- González, C., Garza, Z., & López, E. (2013). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista* [Tesis de maestría, universidad autónoma de Coahuila]
https://www.academia.edu/35319918/La_satisfacci%C3%B3n_laboral_y_la_rotaci%C3%B3n_de_personal_en_una_mediana_empresa_del_sector_transportista
- Guntur, R. M. Y., Haerani, S., & Hasan, M. (2012). The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals

- in Indonesia. *African Journal of Business Management*, 6(38), 10303-10311.
https://www.researchgate.net/figure/The-influence-of-affective-continuance-and-normative-commitment-toward-turnover_fig1_317157736
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.) Editorial McGraw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hurtado Morales, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia] Repositorio institucional RIUC <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/a12f5080-84ee-4ccc-9e2e-9985fda76408>
- Lucas Videira, Z. F. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. [Tesis de grado, Universidad peruana Union] repositorio institucional <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2839?show=full>
- Macías, A. B., & Chávez, M. A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 8(45), 20-35.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Mafud, J. L. C. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

- Mariño Pereda, J. R. (2019). *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018* [Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo] Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32731>
- Martínez-Bustos, E., Carrasco-Sagredo, C., & Bull, M. T. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin*. Estudios Gerenciales, 34(146), 88-98.
- Martínez Lizarazo, J. A. (2019). *Implementación del plan de bienestar para funcionarios de la Clínica Chicamocha SA* [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio institucional UCC <https://repository.ucc.edu.co/items/de053c25-d433-4a8d-8cbe-140a1c22c42f>.
- Mina Benavides, M. A. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Occidente] Repositorio institucional <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf;jsessionid=2CDC3D48EB51CE4EF6B490DB6F51363B?sequence=4>
- Monsalve Castro, C. (2019). *El rol de la cultura organizativa en la relación entre las prácticas de alto rendimiento y el compromiso afectivo* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia] Repositorio institucional <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=251235>
- Monsalve Castro, C., & Hernández Rueda, S. I. (2015). Gestión de la calidad del servicio en la hotelería como elemento clave en el desarrollo de destinos turísticos sostenibles: caso Bucaramanga. *Revista EAN*, (78), 160-173 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602015000100011

- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario] repositorio institucional <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12812>
https://doi.org/10.48713/10336_12812
- Morales Hernández, S. F. (2021). *Incidencia del apoyo organizacional percibido y la motivación laboral en la intención de rotación en teleoperadores de Lima Metropolitana, 2021*. Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74895/Morales_HSF-SD.pdf?sequence=1
- Moreno, J., Herrera, D., & Gargurevich, R. (2019). *Propiedades Psicométricas de la Versión en Español de la Escala de Supervisión Abusiva en Población Laboral Ecuatoriana*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica, 2(51), 117-133. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106010/459661106010.pdf>
- Moreno Villegas, J. A. (2018) *Consecuencias de la supervisión abusiva en las organizaciones*. [Tesis de grado, Universidad Católica] Repositorio institucional UPC <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12632>
- Nova, E. Y. T. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 103-117. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4680>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 647-658. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000358>

- Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Ortega, R. M. M., Abreu, A. P., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). 1-20 <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses). *Revista internacional Administración & finanzas*, 9(5), 95-105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Peralta Encalada, C. A., & Tobar Vela, M. B. (2018). *Influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación de los colaboradores del Hospital General Puyo en el año 2017–2018* [tesis de grado, PUCE-Quito] Repositorio institucional. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15257>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151. <https://psycnet.apa.org/record/1974-04029-001>
- Presidente de la república (1950, 05 de agosto) Decreto 2663 *Sobre Código Sustantivo del Trabajo*
Diario Oficial No 27.407
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

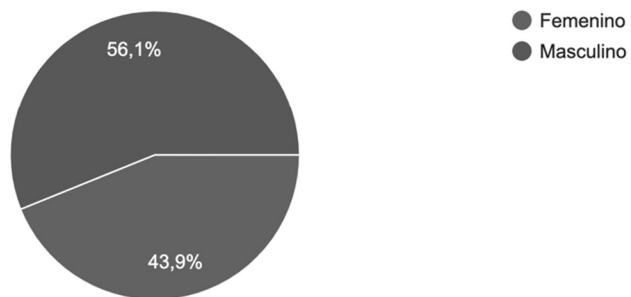
- repositorio institucional Zimmerman, H. F. L. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa*, (97), 7-25.
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>
- Rodríguez Loredó, C. S. & Betanzos Díaz, N. (2020) *Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Estado de Morelos] Repositorio institucional <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2011/4.19.pdf>
- Santander Montes, A.J; Rubén Quesada, M; Garriga Sarriá, E; González García, N; & Ruiz Vaquero, René. (2004). Una aproximación a la caracterización del rendimiento académico en informática en salud. *Revista cuba inf méd* ; 7(3), 1-15
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/cum-35084>
- Sarmiento-Rojas, J. A., Rueda-Varón, M. J., & Rincón-González, C. H. (2021). *Las dinámicas del sector de la construcción en Colombia, una revisión desde sus indicadores*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Portal de libros electrónicos <https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/view/161/197/3702>
- Silva Aroni, H. F. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Valderrama, A. L., Coria, A. L., Castillo, O. N., & González, I. R. (2016). Aplicación del modelo de Lewin a una OSC: Cambio organizacional y liderazgo. *Revista Gestión y estrategia*, (49), 44-62.

Apéndices

Apéndice A. Resultados obtenidos de los instrumentos aplicados

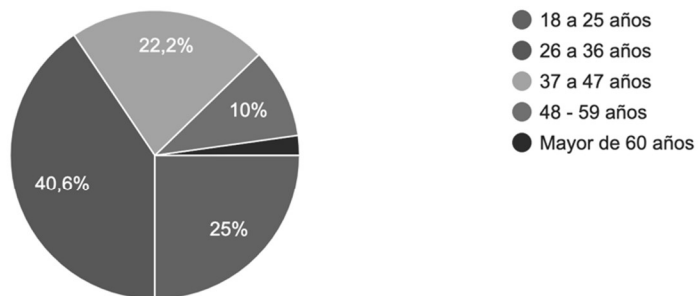
¿Cuál es su género?

180 respuestas



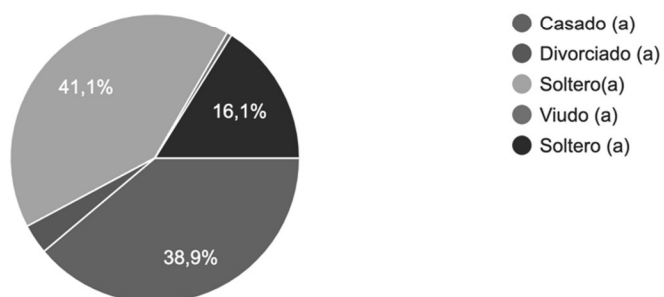
¿Cuál de los siguientes rangos incluye su edad?

180 respuestas



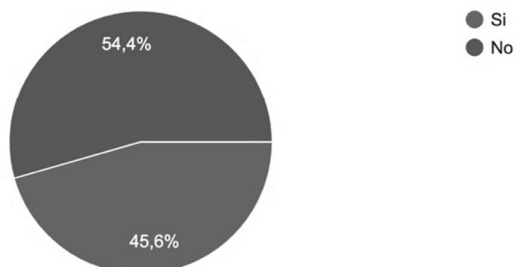
En la actualidad ¿Cuál es su estado civil?

180 respuestas



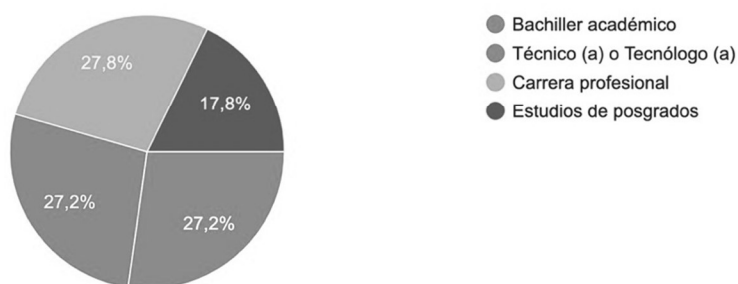
¿Tiene hijos?

180 respuestas



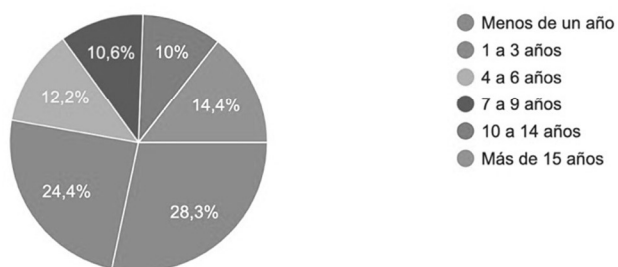
¿Cuál es el máximo nivel de estudios culminado a la fecha?

180 respuestas



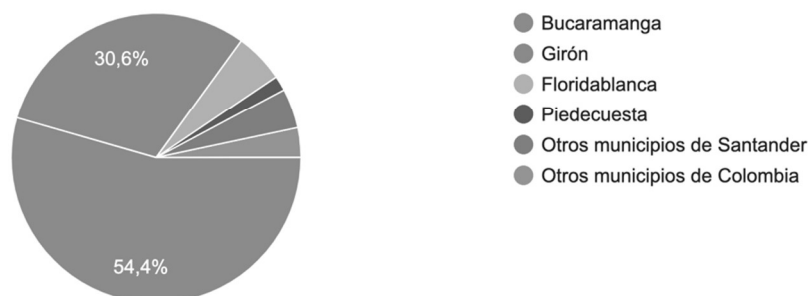
¿Cuánto tiempo ha laborado en el sector de la construcción ?

180 respuestas



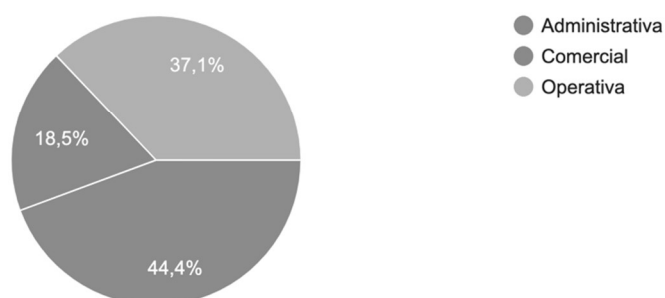
¿En cuál municipio actualmente labora?

180 respuestas



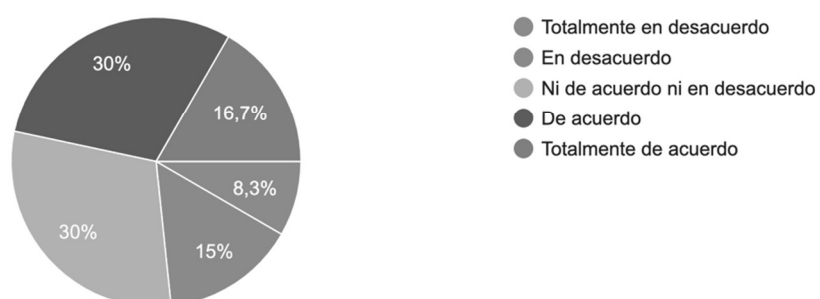
¿En cuál área desempeña su labor?

178 respuestas



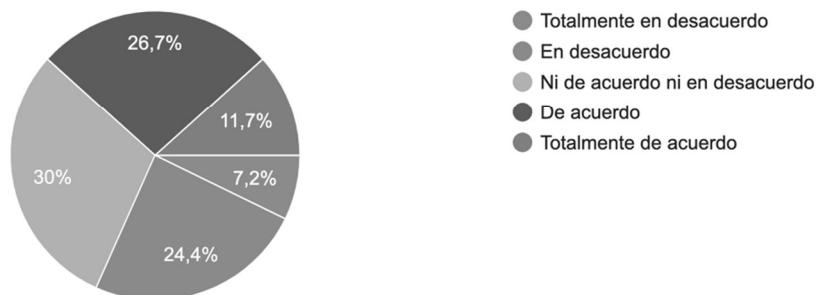
Aunque fuera ventajoso para usted, siente que no es correcto renunciar a esta organización ahora

180 respuestas

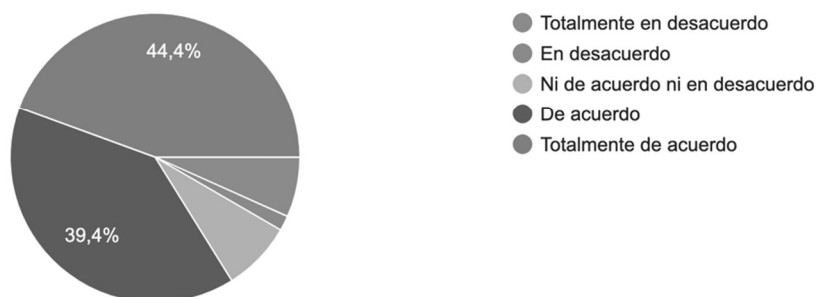


Se sentiría culpable si renunciara a su organización en este momento

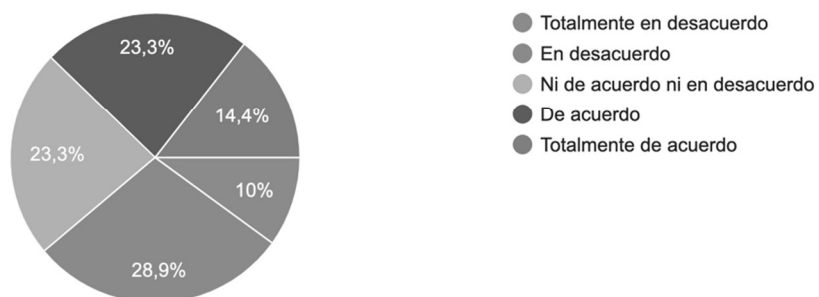
180 respuestas

**Esta organización merece su lealtad**

180 respuestas

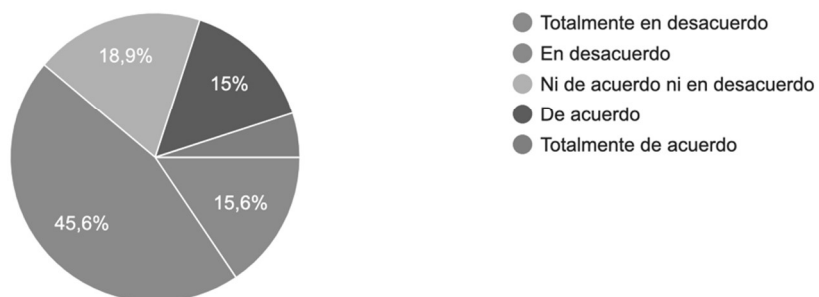
**Siente obligación de permanecer con su empleador actual**

180 respuestas



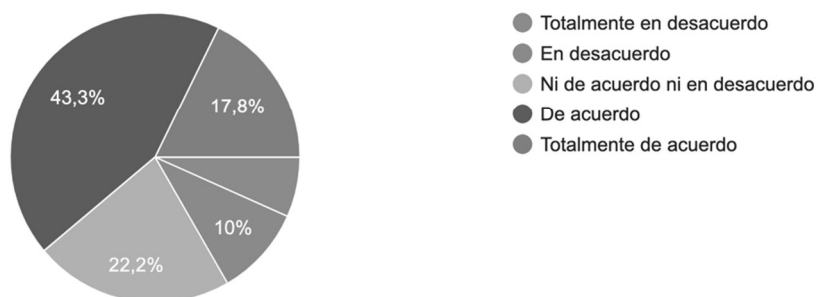
Renunciaría a su trabajo en este momento pero se siente obligado con la gente de su organización

180 respuestas



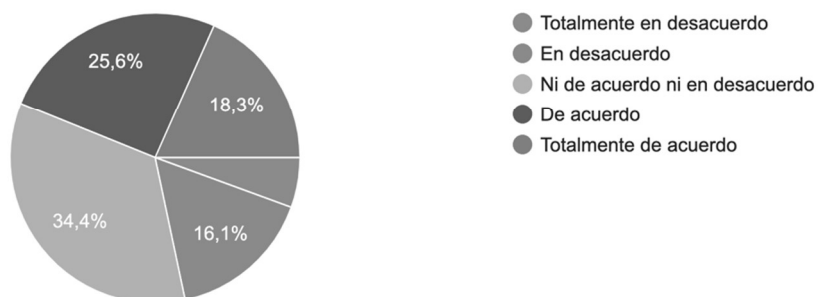
Le debe mucho a la organización donde trabaja actualmente

180 respuestas



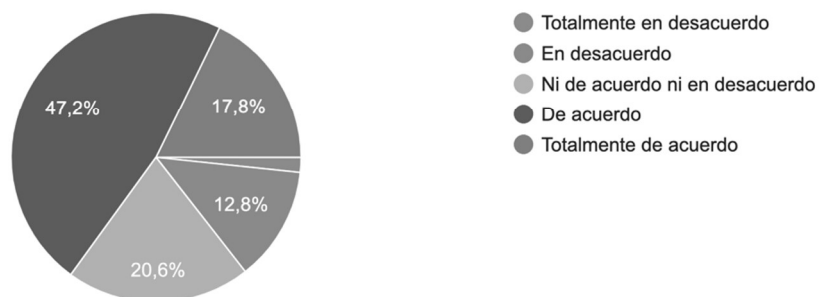
Sería usted feliz si trabajara el resto de su vida en esta organización

180 respuestas



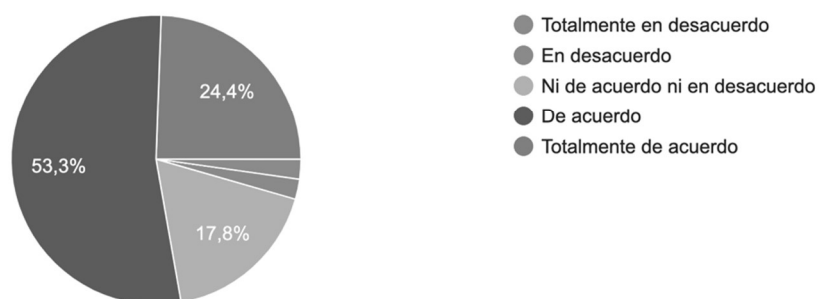
Realmente siente los problemas de la organización como propios

180 respuestas



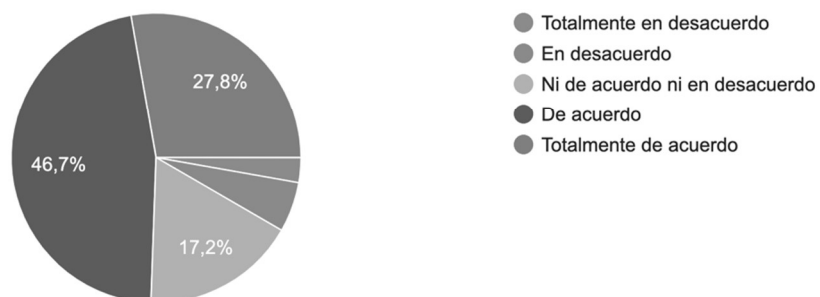
Esta organización tiene para usted un alto significado personal

180 respuestas



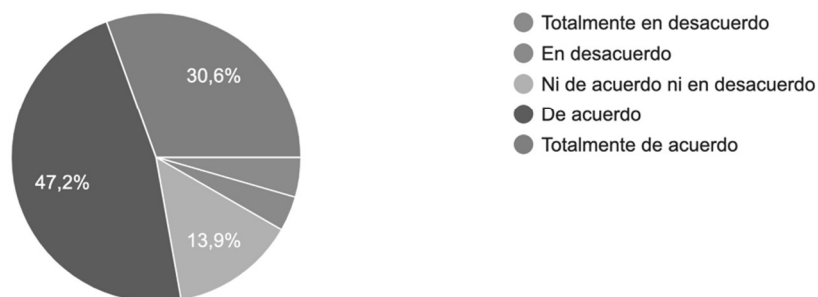
Se siente como "parte de la familia" en esta organización

180 respuestas



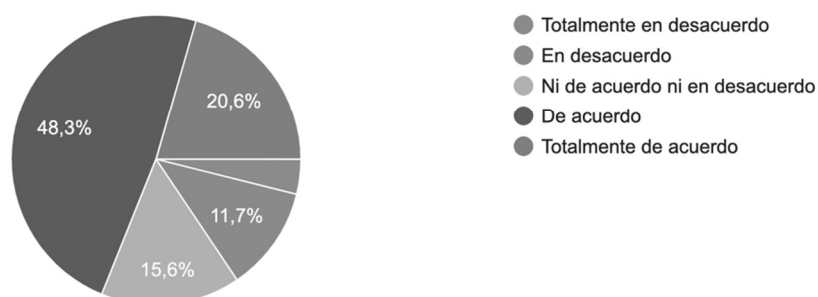
Tiene usted un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la organización

180 respuestas



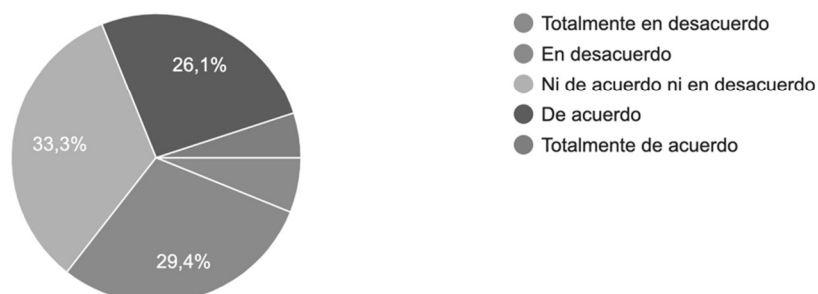
Se siente "emocionalmente vinculado" con esta organización

180 respuestas



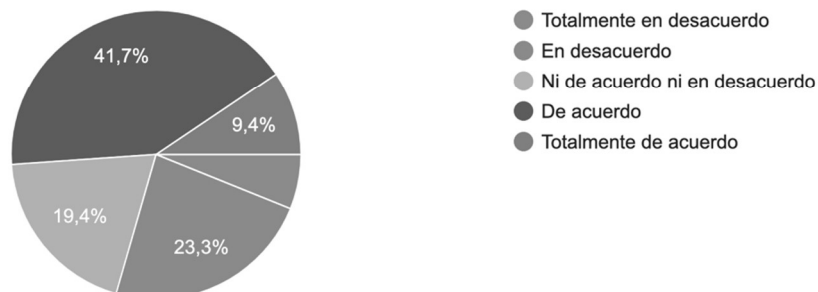
Si usted no hubiera invertido tanto de si mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte

180 respuestas



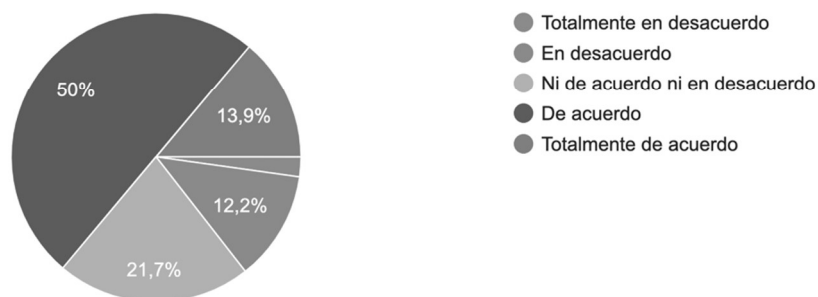
Si decidiera usted renunciar a la organización en este momento muchas cosas de su vida se verían interrumpidas

180 respuestas



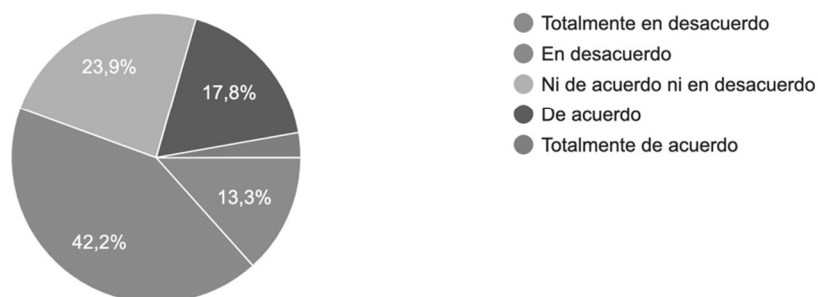
Permanecer en la organización actualmente para usted, es un asunto tanto de necesidad como de deseo

180 respuestas



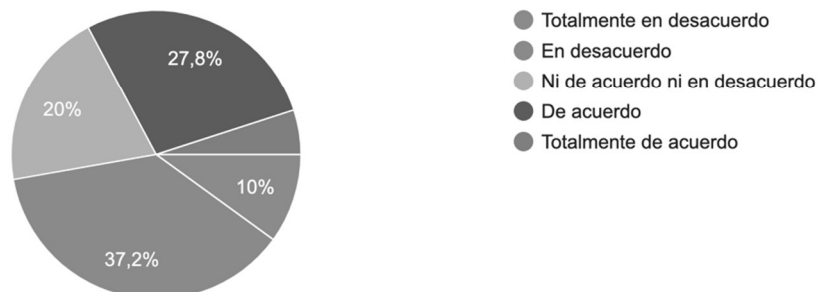
Si usted renunciara a esta organización piensa que tendría muy pocas alternativas

180 respuestas



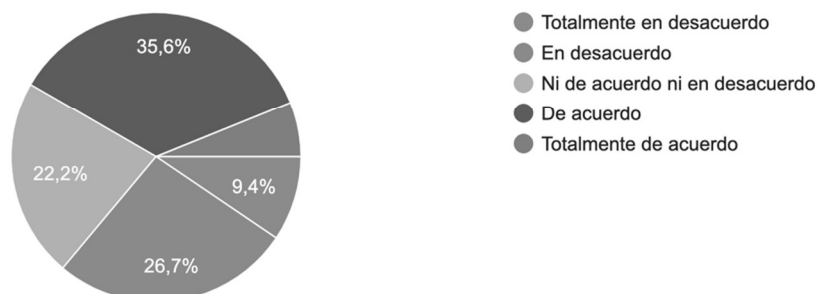
Una de las pocas consecuencias de renunciar a esta organización para usted, sería la escasez de alternativas

180 respuestas



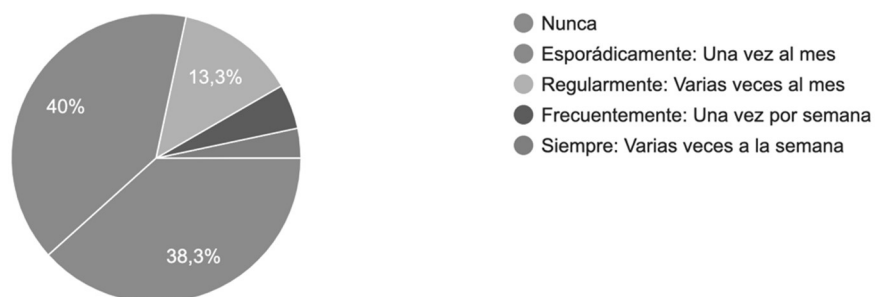
Sería muy difícil para usted en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.

180 respuestas



¿Con qué frecuencia ha considerado la opción de conseguir otro trabajo que se ajuste más a sus necesidades e intereses?

180 respuestas



¿Con qué frecuencia se siente frustrado en su trabajo actual porque no le dan la oportunidad de lograr sus metas profesionales?

180 respuestas



¿Con qué frecuencia ha considerado salirse de su trabajo actual?

180 respuestas



¿Con qué frecuencia tiene ganas de realmente ir a trabajar?

180 respuestas



¿Qué tan probable es que usted acepte un trabajo diferente por la misma paga?

180 respuestas



¿En qué medida su trabajo actual le permite satisfacer sus necesidades personales?

180 respuestas



Apéndice B. Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de género.

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE ROTACIÓN CARACTERÍSTICA DEMOGRÁFICA GÉNERO								
Género	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
FEMENINO	D1	1	29	29	0,37	0,37	37%	37%
		2	31	60	0,39	0,76	39%	76%
		3	12	72	0,15	0,91	15%	91%
		4	5	77	0,06	0,97	6%	97%
		5	2	79	0,03	1,00	3%	100%
			79		1,00		100%	
	D2	1	22	22	0,28	0,28	28%	28%
		2	38	60	0,48	0,76	48%	76%
		3	14	74	0,18	0,94	18%	94%
		4	4	78	0,05	0,99	5%	99%
		5	1	79	0,01	1,00	1%	100%
			79		1,00		100%	
	D3	1	27	27	0,34	0,34	34%	34%
		2	35	62	0,44	0,78	44%	78%
		3	12	74	0,15	0,94	15%	94%
		4	3	77	0,04	0,97	4%	97%
		5	2	79	0,03	1,00	3%	100%
			79		1,00		100%	
	D4	1	2	2	0,03	0,03	3%	3%
		2	2	4	0,03	0,05	3%	5%
		3	11	15	0,14	0,19	14%	19%
		4	10	25	0,13	0,32	13%	32%
		5	54	79	0,68	1,00	68%	100%
			79		1,00		100%	
	D5	1	38	38	0,48	0,48	48%	48%
		2	21	59	0,27	0,75	27%	75%
		3	5	64	0,06	0,81	6%	81%
		4	7	71	0,09	0,90	9%	90%
		5	8	79	0,10	1,00	10%	100%
			79		1,00		100%	
	D6	2	17	17	0,22	0,22	22%	22%
		3	22	39	0,28	0,49	28%	49%
		4	15	54	0,19	0,68	19%	68%
		5	25	79	0,32	1,00	32%	100%
			79		1,00		100%	
Género	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	FI %
MASCULINO	D1	1	40	40	0,40	0,40	40%	40%
		2	41	81	0,41	0,80	41%	80%
		3	12	93	0,12	0,92	12%	92%
		4	4	97	0,04	0,96	4%	96%
		5	4	101	0,04	1,00	4%	100%
			101		1,00		100%	
	D2	1	65	65	0,64	0,64	64%	64%
		2	23	88	0,23	0,87	23%	87%
		3	6	94	0,06	0,93	6%	93%
		4	4	98	0,04	0,97	4%	97%
		5	3	101	0,03	1,00	3%	100%
			101		1,00		100%	
	D3	1	56	56	0,55	0,55	55%	55%
		2	35	91	0,35	0,90	35%	90%
		3	3	94	0,03	0,93	3%	93%
		4	3	97	0,03	0,96	3%	96%
		5	4	101	0,04	1,00	4%	100%
			101		1,00		100%	
	D4	1	5	5	0,05	0,05	5%	5%
		2	2	7	0,02	0,07	2%	7%
		3	6	13	0,06	0,13	6%	13%
		4	10	23	0,10	0,23	10%	23%
		5	78	101	0,77	1,00	77%	100%
			101		1,00		100%	
	D5	1	46	46	0,46	0,46	46%	46%
		2	22	68	0,22	0,67	22%	67%
		3	14	82	0,14	0,81	14%	81%
		4	13	95	0,13	0,94	13%	94%
		5	6	101	0,06	1,00	6%	100%
			101		1,00		100%	
	D6	1	6	6	0,06	0,06	6%	6%
		2	10	16	0,10	0,16	10%	16%
		3	16	32	0,16	0,32	16%	32%
		4	20	52	0,20	0,51	20%	51%
		5	49	101	0,49	1,00	49%	100%
			101		1,00		100%	

Apéndice C. Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica de edad..

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE ROTACIÓN CARACTERÍSTICA DEMOGRÁFICA EDAD								
Edad	Dimensión	Resultado	R	FI	NI	HE	R %	FI %
18 - 25 Años	D1	1	10	10	0.22	0.22	22%	22%
		2	18	26	0.40	0.40	40%	62%
		3	9	37	0.20	0.52	20%	82%
		4	5	42	0.11	0.53	11%	93%
		5	3	45	0.07	1.00	7%	100%
	D2	1	45	45	1.00	1.00	100%	100%
		2	13	13	0.29	0.29	29%	29%
		3	17	30	0.38	0.37	38%	67%
		4	8	38	0.18	0.84	18%	84%
		5	4	43	0.11	0.86	11%	86%
	D3	1	2	45	0.04	1.00	4%	100%
		2	12	12	0.27	0.27	27%	27%
		3	19	31	0.42	0.69	42%	69%
		4	7	35	0.16	0.84	16%	84%
		5	4	42	0.09	0.83	9%	93%
	D4	1	2	45	0.07	1.00	7%	100%
		2	2	4	0.04	0.04	4%	4%
		3	7	11	0.16	0.24	16%	24%
		4	10	22	0.22	0.47	22%	47%
		5	24	45	0.53	1.00	53%	100%
	D5	1	13	13	0.29	0.29	29%	29%
		2	10	23	0.22	0.51	22%	51%
		3	9	32	0.20	0.71	20%	71%
		4	6	38	0.13	0.64	13%	64%
		5	7	45	0.16	1.00	16%	100%
	D6	1	45	45	1.00	1.00	100%	100%
		2	1	10	0.02	0.02	2%	2%
		3	18	28	0.40	0.52	40%	62%
		4	5	42	0.11	0.76	11%	76%
		5	11	45	0.24	1.00	24%	100%
26 - 36 Años	D1	1	30	30	0.41	0.41	41%	41%
		2	33	63	0.45	0.66	45%	66%
		3	6	69	0.08	0.95	8%	95%
		4	2	71	0.03	0.87	3%	97%
		5	2	73	0.03	1.00	3%	100%
	D2	1	39	39	0.53	0.53	53%	53%
		2	26	64	0.34	0.68	34%	68%
		3	5	69	0.07	0.95	7%	95%
		4	2	71	0.03	0.87	3%	97%
		5	2	73	0.03	1.00	3%	100%
	D3	1	40	40	0.55	0.55	55%	55%
		2	30	70	0.41	0.86	41%	86%
		3	1	71	0.01	0.87	1%	97%
		4	0	73	0.00	0.87	0%	97%
		5	2	73	0.03	1.00	3%	100%
	D4	1	8	8	0.07	0.07	7%	7%
		2	1	6	0.01	0.08	1%	8%
		3	6	12	0.08	0.16	8%	16%
		4	4	12	0.05	0.22	5%	22%
		5	57	73	0.78	1.00	78%	100%
	D5	1	39	39	0.53	0.53	53%	53%
		2	20	69	0.27	0.81	27%	81%
		3	3	62	0.04	0.85	4%	85%
		4	1	68	0.02	0.83	2%	83%
		5	7	73	0.07	1.00	7%	100%
	D6	1	73	73	1.00	1.00	100%	100%
		2	10	14	0.05	0.05	5%	5%
		3	12	26	0.16	0.36	16%	36%
		4	20	46	0.27	0.63	27%	63%
		5	27	73	0.37	1.00	37%	100%
37 - 47 Años	D1	1	17	17	0.43	0.43	43%	43%
		2	13	30	0.33	0.33	33%	33%
		3	8	38	0.20	0.95	20%	95%
		4	1	39	0.03	0.88	3%	88%
		5	1	40	0.03	1.00	3%	100%
	D2	1	40	40	1.00	1.00	100%	100%
		2	26	26	0.65	0.65	65%	65%
		3	7	33	0.18	0.83	18%	83%
		4	6	39	0.15	0.98	15%	98%
		5	1	40	0.03	1.00	3%	100%
	D3	1	22	22	0.55	0.55	55%	55%
		2	9	31	0.23	0.78	23%	78%
		3	7	38	0.18	0.95	18%	95%
		4	1	39	0.03	0.88	3%	88%
		5	40	40	0.03	1.00	3%	100%
	D4	1	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		2	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		3	4	10	0.10	0.10	10%	10%
		4	3	7	0.08	0.18	8%	18%
		5	33	40	0.83	1.00	83%	100%
	D5	1	10	19	0.48	0.48	48%	48%
		2	10	29	0.25	0.73	25%	73%
		3	4	33	0.10	0.83	10%	83%
		4	3	38	0.13	0.85	13%	85%
		5	2	40	0.05	1.00	5%	100%
	D6	1	40	40	1.00	1.00	100%	100%
		2	1	7	0.01	0.01	1%	1%
		3	6	13	0.08	0.10	8%	10%
		4	1	18	0.02	0.08	2%	8%
		5	21	40	0.29	0.55	29%	55%
48 - 59 Años	D1	1	9	9	0.50	0.50	50%	50%
		2	8	17	0.44	0.84	44%	84%
		3	0	17	0.00	0.84	0%	84%
		4	1	18	0.06	1.00	6%	100%
		5	0	18	0.00	1.00	0%	100%
	D2	1	18	18	0.78	0.78	78%	78%
		2	14	14	0.78	0.94	77%	94%
		3	1	18	0.06	1.00	6%	100%
		4	0	18	0.00	1.00	0%	100%
		5	0	18	0.00	1.00	0%	100%
	D3	1	12	12	0.67	0.67	67%	67%
		2	6	18	0.33	1.00	33%	100%
		3	0	18	0.00	1.00	0%	100%
		4	0	18	0.00	1.00	0%	100%
		5	0	18	0.00	1.00	0%	100%
	D4	1	18	0	1.00	0.00	100%	0%
		2	1	1	0.06	0.06	6%	6%
		3	0	1	0.00	0.06	0%	6%
		4	2	3	0.11	0.17	11%	17%
		5	16	18	0.83	1.00	83%	100%
	D5	1	11	11	0.61	0.61	61%	61%
		2	3	14	0.17	0.78	17%	78%
		3	3	17	0.17	0.84	17%	84%
		4	1	18	0.06	1.00	6%	100%
		5	0	18	0.00	1.00	0%	100%
	D6	1	18	0	1.00	0.00	100%	0%
		2	2	2	0.11	0.11	11%	11%
		3	0	2	0.00	0.11	0%	11%
		4	2	6	0.11	0.33	11%	33%
		5	12	18	0.67	1.00	67%	100%
Mayor 60 Años	D1	1	18	18	1.00	1.00	100%	100%
		2	3	3	0.75	0.75	75%	75%
		3	1	4	0.00	0.75	0%	75%
		4	0	4	0.25	1.00	25%	100%
		5	0	4	0.00	1.00	0%	100%
	D2	1	4	4	1.00	1.00	100%	100%
		2	1	4	0.25	1.00	25%	100%
		3	0	4	0.00	1.00	0%	100%
		4	0	4	0.00	1.00	0%	100%
		5	0	4	0.00	1.00	0%	100%
	D3	1	4	3	1.00	0.75	100%	75%
		2	0	3	0.00	0.75	0%	75%
		3	0	3	0.00	0.75	0%	75%
		4	1	4	0.25	1.00	25%	100%
		5	0	4	0.00	1.00	0%	100%
	D4	1	4	0	1.00	0.00	100%	0%
		2	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		3	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		4	1	1	0.25	0.25	25%	25%
		5	3	4	0.75	1.00	75%	100%
	D5	1	4	2	1.00	0.50	100%	50%
		2	0	2	0.00	0.50	0%	50%
		3	0	2	0.00	0.50	0%	50%
		4	2	4	0.50	1.00	50%	100%
		5	0	4	0.00	1.00	0%	100%
	D6	1	4	0	1.00	0.00	100%	0%
		2	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		3	0	0	0.00	0.00	0%	0%
		4	1	1	0.25	0.25	25%	25%
		5	4	4	0.75	1.00	75%	100%

Apéndice D. Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica nivel de estudio

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE ROTACIÓN									
CARACTERÍSTICA DEMOGRÁFICA NIVEL DE ESTUDIO									
NIVEL ESTUDIO	Dimensión	Resultado	f	Fi	hi	Hi	f %	Fi %	
Bachiller académico	D1	1	27	27	0.55	0.55	55%	55%	
		2	15	42	0.31	0.86	31%	86%	
		3	3	45	0.06	0.92	6%	92%	
		4	3	48	0.06	0.98	6%	98%	
		5	1	49	0.02	1.00	2%	100%	
	D2	1	49	29	0.59	0.59	100%	59%	
		2	14	43	0.29	0.88	29%	88%	
		3	4	47	0.08	0.96	8%	96%	
		4	0	47	0.00	0.96	0%	96%	
		5	2	49	0.04	1.00	4%	100%	
	D3	1	31	31	0.63	0.63	63%	63%	
		2	13	44	0.27	0.90	27%	90%	
		3	2	46	0.04	0.94	4%	94%	
		4	2	48	0.04	0.98	4%	98%	
		5	1	49	0.02	1.00	2%	100%	
	D4	1	1	1	0.02	0.02	2%	2%	
		2	1	2	0.02	0.04	2%	4%	
		3	2	4	0.04	0.08	4%	8%	
		4	5	9	0.10	0.18	10%	18%	
		5	40	49	0.82	1.00	82%	100%	
	D5	1	49	29	0.59	0.59	100%	59%	
		2	6	35	0.12	0.71	12%	71%	
		3	5	40	0.10	0.82	10%	82%	
		4	4	44	0.08	0.90	8%	90%	
		5	5	49	0.10	1.00	10%	100%	
Carrera profesional	D1	1	49	2	0.04	0.04	100%	4%	
		2	5	7	0.10	0.14	10%	14%	
		3	10	17	0.20	0.35	20%	35%	
		4	9	26	0.18	0.53	18%	53%	
		5	23	49	0.47	1.00	47%	100%	
	D2	1	49	26	0.52	0.52	100%	52%	
		2	14	40	0.28	0.80	28%	80%	
		3	7	47	0.14	0.94	14%	94%	
		4	3	50	0.06	1.00	6%	100%	
		5	0	50	0.00	1.00	0%	100%	
	D3	1	22	22	0.44	0.44	44%	44%	
		2	19	41	0.38	0.82	38%	82%	
		3	6	47	0.12	0.94	12%	94%	
		4	2	49	0.04	0.98	4%	98%	
		5	1	50	0.02	1.00	2%	100%	
	D4	1	2	2	0.04	0.04	4%	4%	
		2	1	3	0.02	0.06	2%	6%	
		3	10	13	0.20	0.26	20%	26%	
		4	6	19	0.12	0.38	12%	38%	
		5	31	50	0.62	1.00	62%	100%	
	D5	1	23	23	0.46	0.46	100%	46%	
		2	11	34	0.22	0.68	22%	68%	
		3	4	38	0.08	0.76	8%	76%	
		4	7	45	0.14	0.90	14%	90%	
		5	5	50	0.10	1.00	10%	100%	
	D6	1	50	1	0.04	0.04	100%	4%	
		2	9	11	0.18	0.22	18%	22%	
		3	15	26	0.30	0.52	30%	52%	
		4	11	37	0.22	0.74	22%	74%	
		5	13	50	0.26	1.00	26%	100%	
Estudios de posgrados	D1	1	32	32	0.66	0.66	100%	66%	
		2	19	27	0.59	0.84	59%	84%	
		3	3	30	0.09	0.94	9%	94%	
		4	0	30	0.00	0.94	0%	94%	
		5	2	32	0.06	1.00	6%	100%	
	D2	1	10	10	0.31	0.31	31%	31%	
		2	16	26	0.50	0.81	50%	81%	
		3	3	29	0.09	0.91	9%	91%	
		4	2	31	0.06	0.97	6%	97%	
		5	32	32	0.03	1.00	3%	100%	
	D3	1	13	13	0.41	0.41	41%	41%	
		2	15	28	0.47	0.88	47%	88%	
		3	1	29	0.03	0.91	3%	91%	
		4	1	30	0.03	0.94	3%	94%	
		5	2	32	0.06	1.00	6%	100%	
	D4	1	32	1	0.03	0.03	100%	3%	
		2	2	3	0.06	0.09	6%	9%	
		3	3	6	0.09	0.19	9%	19%	
		4	0	6	0.00	0.19	0%	19%	
		5	26	32	0.81	1.00	81%	100%	
	D5	1	14	14	0.44	0.44	44%	44%	
		2	11	25	0.34	0.78	34%	78%	
		3	4	29	0.13	0.91	13%	91%	
		4	2	31	0.06	0.97	6%	97%	
		5	1	32	0.03	1.00	3%	100%	
	D6	1	2	2	0.06	0.06	6%	6%	
		2	3	5	0.09	0.16	9%	16%	
		3	5	10	0.16	0.31	16%	31%	
		4	7	17	0.22	0.53	22%	53%	
		5	15	32	0.47	1.00	47%	100%	
Técnico (a) o Tecnólogo (a)	D1	1	16	16	0.33	0.33	33%	33%	
		2	21	37	0.43	0.76	43%	76%	
		3	7	44	0.14	0.90	14%	90%	
		4	2	46	0.04	0.94	4%	94%	
		5	3	49	0.06	1.00	6%	100%	
	D2	1	49	27	0.55	0.55	100%	55%	
		2	12	39	0.24	0.80	24%	80%	
		3	6	45	0.12	0.92	12%	92%	
		4	3	48	0.06	0.98	6%	98%	
		5	49	49	0.02	1.00	2%	100%	
	D3	1	27	27	0.55	0.55	55%	55%	
		2	13	40	0.27	0.82	27%	82%	
		3	6	46	0.12	0.94	12%	94%	
		4	1	47	0.02	0.96	2%	96%	
		5	2	49	0.04	1.00	4%	100%	
	D4	1	49	3	0.06	0.06	100%	6%	
		2	0	3	0.00	0.06	0%	6%	
		3	2	5	0.04	0.10	4%	10%	
		4	3	14	0.18	0.29	18%	29%	
		5	35	49	0.71	1.00	71%	100%	
	D5	1	19	19	0.37	0.37	37%	37%	
		2	15	33	0.31	0.67	31%	67%	
		3	5	38	0.12	0.80	12%	80%	
		4	7	45	0.14	0.94	14%	94%	
		5	3	49	0.06	1.00	6%	100%	
	D6	1	0	0	0.00	0.00	0%	0%	
		2	10	10	0.20	0.20	20%	20%	
		3	8	18	0.16	0.37	16%	37%	
		4	8	26	0.16	0.53	16%	53%	
		5	23	49	0.47	1.00	47%	100%	

Apéndice E. Resultados obtenidos variable intención de rotación sobre la característica demográfica área de desempeño.

INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE ROTACIÓN								
CARACTERÍSTICA DEMOGRÁFICA NIVEL DE ESTUDIO								
NIVEL ESTUDIO	Dimensión	Resultado	fi	Fi	hi	Hi	fi %	Fi %
Administrativa	D1	1	28	28	0,35	0,35	35%	35%
		2	30	58	0,38	0,73	38%	73%
		3	12	70	0,15	0,89	15%	89%
		4	5	75	0,06	0,95	6%	95%
		5	4	79	0,05	1,00	5%	100%
	D2	1	79	79	1,00	1,00	100%	100%
		2	41	41	0,52	0,52	52%	52%
		3	20	61	0,25	0,77	25%	77%
		4	12	73	0,15	0,92	15%	92%
		5	4	77	0,05	0,97	5%	97%
	D3	1	2	79	0,03	1,00	3%	100%
		2	79	79	1,00	1,00	100%	100%
		3	39	39	0,49	0,49	49%	49%
		4	23	62	0,29	0,78	29%	78%
		5	8	70	0,10	0,89	10%	89%
	D4	1	4	74	0,05	0,94	5%	94%
		2	5	79	0,06	1,00	6%	100%
		3	79	79	1,00	1,00	100%	100%
		4	5	5	0,06	0,06	6%	6%
		5	2	7	0,03	0,09	3%	9%
	D5	1	9	16	0,11	0,20	11%	20%
		2	5	21	0,06	0,27	6%	27%
		3	58	79	0,73	1,00	73%	100%
		4	79	79	1,00	1,00	100%	100%
		5	35	35	0,44	0,44	44%	44%
	D6	1	17	52	0,22	0,66	22%	66%
		2	8	60	0,10	0,76	10%	76%
		3	8	68	0,10	0,86	10%	86%
		4	11	79	0,14	1,00	14%	100%
		5	79	79	1,00	1,00	100%	100%
Comercial	D1	1	5	5	0,06	0,06	6%	6%
		2	12	17	0,15	0,22	15%	22%
		3	15	32	0,19	0,41	19%	41%
		4	18	50	0,23	0,63	23%	63%
		5	29	79	0,37	1,00	37%	100%
	D2	1	79	79	1,00	1,00	100%	100%
		2	14	14	0,41	0,41	41%	41%
		3	15	29	0,44	0,85	44%	85%
		4	3	32	0,09	0,94	9%	94%
		5	2	34	0,06	1,00	6%	100%
	D3	1	0	34	0,00	1,00	0%	100%
		2	34	34	1,00	1,00	100%	100%
		3	13	13	0,38	0,38	38%	38%
		4	16	29	0,47	0,85	47%	85%
		5	5	34	0,15	1,00	15%	100%
	D4	1	0	34	0,00	1,00	0%	100%
		2	0	34	0,00	1,00	0%	100%
		3	1	1	0,03	0,03	3%	3%
		4	5	6	0,15	0,18	15%	18%
		5	7	13	0,21	0,38	21%	38%
	D5	1	21	34	0,62	1,00	62%	100%
		2	34	34	1,00	1,00	100%	100%
		3	15	15	0,44	0,44	44%	44%
		4	9	24	0,26	0,71	26%	71%
		5	5	29	0,15	0,85	15%	85%
	D6	1	4	33	0,12	0,97	12%	97%
		2	1	34	0,03	1,00	3%	100%
		3	34	34	1,00	1,00	100%	100%
		4	0	0	0,00	0,00	0%	0%
		5	9	9	0,26	0,26	26%	26%
Operativa	D1	1	9	9	0,26	0,53	26%	53%
		2	8	26	0,24	0,76	24%	76%
		3	8	34	0,24	1,00	24%	100%
		4	34	34	1,00	1,00	100%	100%
		5	34	34	1,00	1,00	100%	100%
	D2	1	31	31	0,46	0,46	46%	46%
		2	25	56	0,37	0,84	37%	84%
		3	7	63	0,10	0,94	10%	94%
		4	2	65	0,03	0,97	3%	97%
		5	2	67	0,03	1,00	3%	100%
	D3	1	67	67	1,00	1,00	100%	100%
		2	44	44	0,66	0,66	66%	66%
		3	14	58	0,21	0,87	21%	87%
		4	5	63	0,07	0,94	7%	94%
		5	2	65	0,03	0,97	3%	97%
	D4	1	2	67	0,03	1,00	3%	100%
		2	41	41	0,61	0,61	61%	61%
		3	21	62	0,31	0,93	31%	93%
		4	2	64	0,03	0,96	3%	96%
		5	2	66	0,03	0,99	3%	99%
	D5	1	1	67	0,01	1,00	1%	100%
		2	67	67	1,00	1,00	100%	100%
		3	44	44	0,66	0,66	66%	66%
		4	17	51	0,25	0,76	25%	76%
		5	6	57	0,09	0,85	9%	85%
	D6	1	8	65	0,12	0,97	12%	97%
		2	2	67	0,03	1,00	3%	100%
		3	67	67	1,00	1,00	100%	100%
		4	1	1	0,01	0,01	1%	1%
		5	6	7	0,09	0,10	9%	10%