

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Relación de Balance Vida-trabajo y Arraigo laboral

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología que
presenta:

Tamara del Rosario Miranda Uribe

Asesor:

Pierre Alcócer Palacios

Lima, 2023

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Pierre Alcócer Palacios

docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado "Relación de Balance Vida-trabajo y Arraigo laboral"

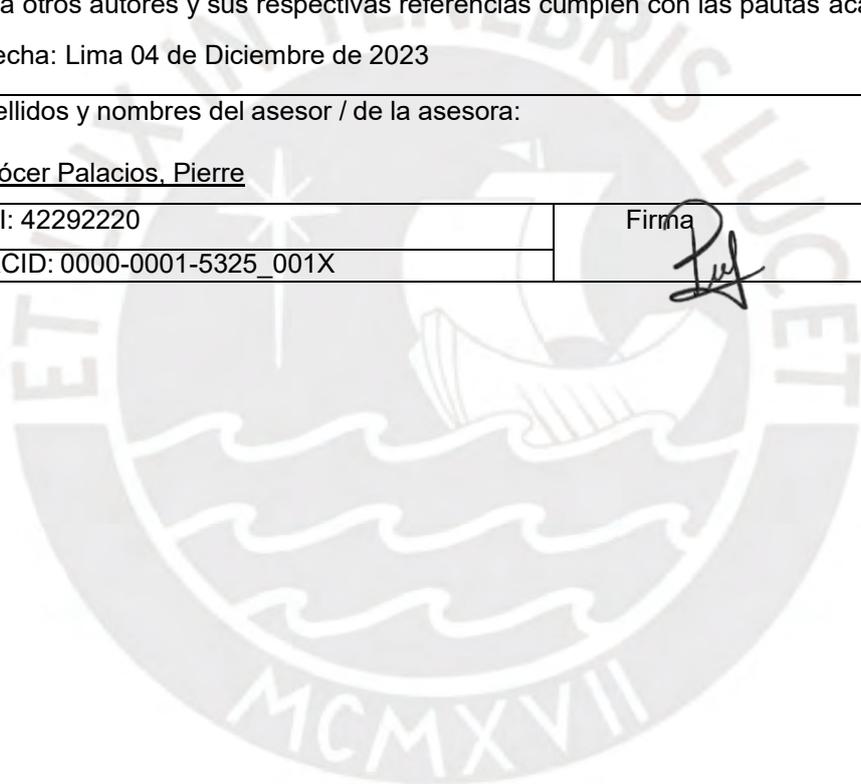
de la autora Miranda Uribe, Tamara del Rosario,

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 04/12/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima 04 de Diciembre de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:	
<u>Alcócer Palacios, Pierre</u>	
DNI: 42292220	Firma 
ORCID: 0000-0001-5325_001X	



Agradecimientos

Quiero aprovechar este espacio para expresar mi sincera gratitud a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis. Su apoyo, aliento y orientación han sido invaluableles en todo este proceso.

En primer lugar, mi profundo agradecimiento se dirige a mi madre, quien ha estado a mi lado durante cada etapa de este viaje académico y ha sido mi mayor motivación e inspiración. Asimismo, quiero agradecer a mi mejor amigo y enamorado, quien siempre me ha brindado palabras de aliento y apoyo incondicional.

En segundo lugar, deseo agradecer a mi asesor académico, Pierre Alcócer, por su constante guía y apoyo a lo largo de este proyecto. Sus valiosos comentarios y sugerencias han enriquecido enormemente mi trabajo y han sido fundamentales para darle dirección y profundidad.

En tercer lugar, no puedo dejar de agradecer a mi abuelo Carlos Uribe, quien ha sido, es y será el ángel más grande que tengo. No tengo duda de que ha estado presente a lo largo de toda esta etapa llena de aprendizajes.

Finalmente, quiero agradecer a todos los participantes de mi investigación, cuyas contribuciones generosas y su disposición a compartir sus experiencias han enriquecido enormemente este trabajo.

Resumen

La rotación de personal es una de las problemáticas más graves e investigadas dentro de la literatura sobre la fuerza laboral, debido a los altos costos que genera para las empresas, como con procesos de selección y días de inducción. En los últimos años, Perú se ha ubicado como uno de los países con mayor promedio de rotación laboral a nivel de toda Latinoamérica, por lo que las prácticas para la permanencia del talento se vuelven estratégicas para que las empresas no sufran los efectos y costos de la rotación. En las últimas dos décadas, el arraigo laboral ha sido considerado como una de las principales estrategias para su solución; además, se ha desarrollado y probado su influencia en la permanencia de las personas en sus trabajos. Es por ello que la presente investigación busca explorar la relación entre el balance vida-trabajo y el arraigo laboral, ya que es una variable asociada a su incremento. El estudio contó con la participación de 101 colaboradores peruanos de una empresa privada que se especializa en servicios de TI. Mediante un análisis de regresión lineal simple, se encontró que el 26.4% de la varianza del arraigo laboral era explicado por el balance vida - trabajo. Finalmente, se concluyó que quienes trabajan en la modalidad virtual tienden a estar más arraigados que aquellos que trabajan de forma híbrida.

Palabras clave: rotación de personal, permanencia, arraigo laboral, balance vida - trabajo

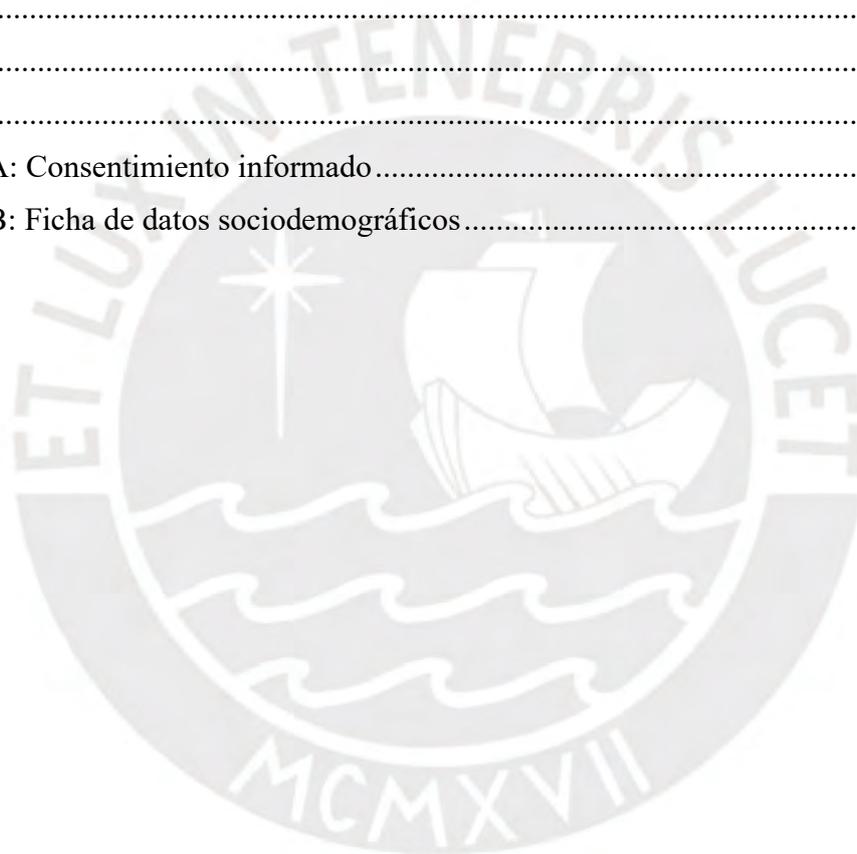
Abstract

Employees' turnover is one of the most serious and researched problems in the literature on the workforce, due to the high costs it generates for companies, such as selection processes and induction days. In recent years, Peru has been ranked as one of the countries with the highest average employee turnover in Latin America, so that talent retention practices become strategic so that companies do not suffer the effects and costs of turnover. In the last two decades, job embeddedness has been considered as one of the main strategies for its solution; in addition, its influence on the permanence of people in their jobs has been developed and proven. For this reason, the present research seeks to explore the relationship between work-life balance and job embeddedness, since it is a variable associated with its increase. The study involved 101 Peruvian employees of a private company specializing in IT services. By means of a simple linear regression analysis, it was found that 26.4% of the variance of job embeddedness was explained by the work-life balance. Finally, it was concluded that those who work in the virtual mode tend to be more embedded than those who work in the hybrid mode.

Key words: employee turnover, tenure, job attachment, work-life balance.

Tabla de contenido

Introducción	1
Método	7
Participantes.....	7
Medición.....	7
Procedimiento.....	8
Análisis de datos.....	9
Resultados	10
Discusión.....	13
Referencias	17
Apéndices.....	23
Apéndice A: Consentimiento informado.....	23
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos.....	24



Introducción

La rotación de personal es una de las problemáticas más graves e investigadas dentro de la literatura sobre la fuerza laboral, debido a los altos costos que genera para las empresas (Bell y Sheridan, 2020). Aquellos incluyen el proceso de selección, días de inducción y costo laboral, ya que quien se retira deja de generar ingresos (Deloitte, s.f.). El perder a un colaborador puede llegar a costar entre 1.5 a 2 veces más que el salario anual de un trabajador, tomando en cuenta que el costo dependerá del nivel de jerarquía que tenga (Sodexo, 2017). Este problema se presenta en los distintos tamaños de empresas y son muy pocas las que logran identificar cuáles son los costos indirectos que propicia (Escalante, 2021).

Un costo indirecto importante es la caída de la productividad, ya que es evidente que un colaborador nuevo no podrá igualar el nivel de productividad de uno experimentado en su primer día de labores (Deloitte, s.f.). También está el costo de cambios estructurales, el cual se refiere a que, si un colaborador clave en la empresa se desvincula, se genera incertidumbre, ya que las funciones de otros miembros del equipo tienen que ser redefinidas (Suraihi et al., 2021). De esta manera se observa que la rotación de personal tiene costos que van más allá del aspecto económico.

Esta problemática no solo tiene grandes costos para las empresas, sino que también es una de las más complicadas de manejar en las organizaciones en general; actualmente, el 88% está presenciando una rotación de personal muy por encima de lo normal (PwC, 2022). Específicamente hablando de Perú, en los últimos años se ha ido ubicando como uno de los países con mayor promedio de rotación laboral a nivel de toda Latinoamérica. Pues, el Perú cuenta con un promedio de 20%, mientras que la media de toda la región es de 10,9 % (Sodexo, 2021).

De esta manera, se puede observar que las organizaciones en general tienen como reto controlar su nivel de rotación. Es así que las prácticas para la permanencia del talento se vuelven estratégicas para que la empresa no sufra los efectos y costos de la rotación (Deloitte, s.f.). En las últimas dos décadas, el arraigo laboral (en inglés *job embeddedness*) ha sido considerado como una de las principales estrategias para su solución; además, se ha desarrollado y probado ampliamente (Holtom et al., 2021; Burrows et al., 2022). Esta variable hace referencia a fuerzas contextuales y perceptivas que influyen en la permanencia de las personas en sus trabajos y es por eso que resulta valioso estudiarla en estos tiempos.

El arraigo laboral puede ser entendido como una amplia constelación de fuerzas psicológicas, sociales y financieras que influyen en la permanencia de colaboradores en sus organizaciones y están presentes tanto fuera como dentro de su entorno de trabajo inmediato (Mitchell et al., 2001; Zhang et al., 2012; Marasi et al., 2016; Mateboho, 2022). Es así que el término es comúnmente descrito como una red que hace que un colaborador quede “atrapado” en distintos aspectos de su vida, como el trabajo o la familia (Ringl, 2013). El arraigo laboral comprende las dimensiones de Vínculos, Ajuste y Sacrificio; cada una de ellas se clasifica en dos subdimensiones en función de si las influencias ocurren dentro o fuera del trabajo: organización y comunidad (Mitchell et al., 2001).

En el caso de la primera dimensión, los vínculos organizativos consisten en conexiones formales o informales, entre un colaborador y las instituciones u otras personas, que se forman al trabajar para una organización. Ejemplos de aquello son las relaciones sociales con compañeros de trabajo y/o supervisores. Cuanto más vínculo tenga un colaborador con su organización, y cuanto más importantes sean, más probable será que permanezca en ella. En cuanto a los vínculos comunitarios, estos son lazos sociales que una persona tiene con quienes vive en su región geográfica, como tener numerosos familiares a poca distancia de casa (Mitchell et al., 2001).

Con respecto a la segunda dimensión, el ajuste organizativo puede definirse como la compatibilidad percibida por un colaborador con la organización en la que trabaja. Cuanta más compatibilidad se perciba entre los conocimientos, habilidades y destrezas del colaborador y los requeridos por su posición de trabajo, mayor será su percepción de ajuste organizativo. También es importante destacar el nivel de congruencia percibida entre los propios valores y objetivos y los de la organización. El ajuste comunitario se describe como la percepción que se tiene de la comunidad en la que se vive, lo cual incluye la percepción del ajuste entre la persona y la cultura de su comunidad (Mitchell et al., 2001).

En cuanto a la tercera dimensión, el sacrificio organizativo es el costo psicológico, social o material percibido de dejar un trabajo (Mitchell et al., 2001). Un colaborador, al dejar la organización, puede perder relaciones laborales apreciadas, su posición en la jerarquía laboral y beneficios que le ofrece la empresa. Es así que, si un colaborador está considerando su renuncia, pero no quiere sacrificar los beneficios con los que cuenta, es menos probable que la realice (Ringl, 2013). El sacrificio comunitario es el costo que percibe una persona de abandonar su comunidad. Por ejemplo, si un colaborador tiene que dejar su comunidad para

aceptar una propuesta de trabajo en una ubicación geográfica distinta, tiene que vender su casa y dejar a sus amigos cercanos, etc. Si este le otorga más valor a los aspectos de la comunidad en la que vive, será más complejo dejarla (Mitchell et al., 2001; Ringl, 2013).

Es importante destacar que, luego de revisar la definición propuesta por Mitchell et al. (2001), se continuó la investigación de nuevas fuentes relacionadas al arraigo laboral; sin embargo, se identificó que utilizaban al mismo autor. Es decir, que el concepto de arraigo laboral, en la actualidad, no tiene otros autores que hayan propuesto perspectivas complementarias o diferentes a la de Mitchell. Tomando como base lo expuesto, esta investigación comprenderá el arraigo laboral como el conjunto de fuerzas propuesto por Mitchell y colaboradores (2001). No obstante, debido a que el interés se encuentra en el arraigo de un colaborador con su organización empleadora, solo serán tomadas en cuenta las subdimensiones organizacionales. Pues, las subdimensiones comunitarias se relacionan con qué tan integrado está un colaborador con su comunidad, lo cual involucra elementos que no son necesariamente generados por la empresa en la que trabaja (Marasi et al., 2016).

A lo largo de su estudio, el arraigo laboral ha presentado importantes efectos significativos y positivos en diferentes variables. Por ejemplo, los colaboradores que se encuentran más arraigados a su trabajo tienden a percibir mayor apoyo organizacional (Afsar y Badir, 2016) y mayor satisfacción con la vida (Ampofo et al., 2017; Ahmad et al., 2022). Asimismo, presentan menos probabilidad de tener la intención de abandonar su empleo (Jiang et al., 2012) y mayor propensión a realizar comportamientos innovadores y de alto desempeño (Coetzer et al., 2018).

En vista del papel relevante y los aspectos positivos que tiene el arraigo laboral en el trabajo, diversos autores han considerado llevar a cabo investigaciones que buscan determinar qué variables independientes podrían tener un efecto positivo en este.

Es así que se identificaron estudios que vinculan las prácticas de gestión de recursos humanos que mejoran la capacidad y la motivación con un mayor arraigo en el trabajo (Wei et al., 2016); el liderazgo ético también se relaciona de forma positiva (Ferreira, 2017), asimismo las oportunidades de crecimiento que brinde una organización, (Nguyen et al., 2017). Finalmente, se encontró que el balance vida - trabajo incrementa el arraigo laboral (Thakur y Bhatnagar, 2017). Particularmente, esta última relación ha sido replicada por otros autores; sin embargo, utilizaban un método cuantitativo para comprobar la existencia de una moderación en lugar de una relación directa. Ante lo cual recomendaban continuar con esta última línea de

investigación (Bambacas y Kullik, 2013; Karatepe, 2016; Afsar et al., 2018). Es así que en esta investigación también se abordará la variable de balance vida - trabajo.

Es importante mencionar que el término balance vida-trabajo ha tenido una evolución histórica, ya que ha habido una serie de enfoques teóricos anteriores que lo comprendían de distinta manera. En primer lugar, Greenhaus y Beutell (1985) propusieron el término balance trabajo - familia, señalando que los roles familiares y laborales son mutuamente incompatibles, por lo que al tratar de equilibrarlos se generaba un conflicto que debía ser estudiado. Es así que a este enfoque se le llama “conflicto”. No obstante, luego de investigar más sobre el tema, estos autores también propusieron el enfoque de “enriquecimiento”, el cual sugiere que el balance entre el trabajo y la familia puede no ser siempre perjudicial, ya que los roles podían ser aliados en lugar de enemigos. Ambos enfoques se centran únicamente en la familia y no se extienden al ámbito de la vida, como las relaciones con hermanos, amigos, grupos deportivos, grupos religiosos, entre otros.

Es así que Drago y Kashian (2003) sugieren el término balance vida-trabajo, el cual indica que los colaboradores que perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y sus múltiples roles en la vida disfrutarán de beneficios positivos. Además, este enfoque tiene una mayor capacidad de generalización y resalta la importancia del equilibrio para todos los colaboradores, incluyendo a los solteros y sin hijos. Siguiendo con esta línea, Haar (2013) propone el equilibrio entre todos los roles que puede tener una persona en su vida y el trabajo. Asimismo, define el balance vida-trabajo como la medida en la que un individuo es capaz de gestionar adecuadamente los múltiples roles de su vida, incluido el trabajo, la familia y otras responsabilidades importantes.

Esta investigación busca abordar el enfoque teórico que tiene Haar (2013) en su estudio, ya que luego de investigar y hacer un recorrido histórico del balance vida – trabajo, presenta una perspectiva que integra las presentadas por autores como Greenhaus y Beutell (1985) y Drago y Kashian (2003), pero agrega un valor añadido. Este enfoque se diferencia porque no se comprende el balance como una división igualitaria de tiempo entre dos roles principales, sino más bien como una autopercepción de gestión exitosa entre los múltiples roles de los colaboradores. Adicionalmente se sugiere que aquellos que tienen mayor equilibrio están más capacitados para enfrentar desafíos en su vida, obteniendo beneficios adicionales en contraste con los que cuentan con menos equilibrio.

Existen estudios que ya han abordado la relación entre Balance vida-trabajo y Arraigo laboral. Thakur y Bhatnagar (2017) encontraron, en un grupo de 209 colaboradores de la India que trabajan en diversas industrias (como tecnología de la información, banca, subcontratación y manufactura), que el Balance vida-trabajo y el Arraigo laboral tenían una relación significativa y directa. Esto se debería a que las organizaciones cuentan con buenas prácticas para tener un equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, los colaboradores perciben que contarán con dichas prácticas en el futuro, por lo que se sienten arraigados con la organización, lo cual dificulta su salida.

Khorakián et al.(2017) hallaron, en una muestra de 618 colaboradoras de Irán que trabajaban en agencias de viajes, que el conflicto que se genera al no tener un balance entre la vida laboral y personal tiene efectos negativos en el arraigo laboral. Pues, mientras mayor era el conflicto, menor se presentaba el arraigo con la organización. Esto se explicaría porque las agencias de viaje tenían una demanda de trabajo excesiva y las colaboradoras estaban expuestas a un estrés continuo por cumplir con las exigencias de diversos clientes, lo cual interfería con sus responsabilidades en otros roles. Aquella situación eventualmente reducirá el arraigo y aumentará la intención de abandonar la organización.

Treuren y Fein (2018) hallaron, en un grupo de 391 colaboradores australianos, que los que se mostraban más arraigados en la dimensión vincular se veían menos afectados por no contar con un balance entre su vida personal y laboral que los que no presentaban arraigo. Esto se explicaría porque un colaborador arraigado por los vínculos con la organización cuenta con apoyo social, lo cual se convierte en un recurso psicológico que lo ayuda a hacer frente a las tensiones del trabajo y los conflictos de la vida.

Finalmente, en el contexto peruano, Fuchs et al. (2020) encontraron en un grupo de 211 jóvenes que contaban con tres años de experiencia laboral que el Balance vida-trabajo es un antecedente para cada una de las dimensiones del Arraigo laboral y en general. Pues, se relaciona de forma significativa y positiva con el arraigo. Esto se debería a que al contar con el balance vida-trabajo el colaborador percibe una sensación de bienestar y cuenta con tiempo y energía que le permite explotar sus habilidades y aprovechar oportunidades de crecimiento en la organización que no serán fáciles de abandonar. Además, el sentir bienestar y contar con tiempo contribuye con la interacción de los miembros del equipo y de la organización en general, lo que propicia el desarrollo de vínculos.

Al realizar esta investigación es muy importante considerar que los participantes son profesionales del rubro de Tecnología de la información (TI), ya que, al ser tan demandados por distintas organizaciones, se les presenta muchas oportunidades para cambiar de trabajo, por lo que el interés en que se arraiguen a su empresa actual aumenta con el tiempo (Ryan y Harden, 2015). En un estudio realizado por Farooq y colaboradores en el año 2022, en el cual participaron un total de doscientos cincuenta profesionales de la industria de TI y software de Pakistán, hallaron que hay factores que generan que estos profesionales se arraiguen y permanezcan por más tiempo en su organización actual. En primer lugar, las relaciones entre colaboradores y sus compañeros de trabajo juegan un papel vital, ya que se genera un entorno de apoyo que los alienta a esforzarse y no abandonar la organización. En segundo lugar, las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, ya que perciben que sus capacidades son valoradas y compatibles con las que busca su empleador. Por último, las compensaciones que están bien proporcionadas con el desempeño de los colaboradores, las cuales, en conjunto con los puntos ya mencionados, generan que valoren más su trabajo y permanezcan en él.

Tomando en consideración lo descrito con anterioridad, se puede apreciar que una de las problemáticas más graves que se presenta para la fuerza laboral en Perú es la alta rotación de personal, ya que en los últimos años se ha ubicado como uno de los países con mayor promedio de rotación a nivel de Latinoamérica (Sodexo, 2021). Es por ello que las prácticas de permanencia de talento se vuelven fundamentales, siendo una de las más importantes el arraigo laboral (Holtom et al., 2021; Burrows et al., 2022). Así, se pueden encontrar distintos estudios que buscan determinar variables independientes que tengan efecto positivo en el arraigo laboral y lo incrementen, como lo es el balance vida-trabajo (Thakur y Bhatnagar, 2017). Con dichos estudios se puede conocer que el balance vida-trabajo y el arraigo laboral presentan una relación significativa y directa. Investigar el arraigo laboral se vuelve más importante en el sector TI, ya que, debido a la gran demanda de sus profesionales, cuentan con más oportunidades de cambiar de trabajo, por lo cual en la actualidad las empresas están muy interesadas en que sus colaboradores se arraiguen y sea más complicado que abandonen sus empleos (Farooq et al., 2022). Por lo tanto, la presente investigación tendrá como objetivo explorar la relación entre el balance vida-trabajo y el arraigo laboral en colaboradores peruanos que trabajan en una empresa privada que se especializa en servicios de TI. Asimismo, explorar si dichos constructos tienen diferencias significativas de acuerdo a variables sociodemográficas que se consideran interesantes en la investigación.

Método

Participantes

En el presente estudio se contó con una muestra conformada por 101 colaboradores peruanos, de una empresa privada que se especializa en servicios de TI, cuyas edades oscilan entre 22 y 47 años ($M=29.59$; $D.E.=5.48$). El grupo está integrado por 26 mujeres (25.7%) y 75 hombres (74.3%), de los cuales un 26.7% tienen hijos. Asimismo, con respecto al estado civil, el 80.2% se encuentran solteros, el 15.8% casados y el 4% conviven con su pareja. En cuanto al tiempo que llevan trabajando en su actual empleo, el 56.4% tiene entre 6 a 11 meses y el 43.6% tiene entre 12 meses y 2 años. Además, el 73.3% trabaja bajo la modalidad virtual y 26.7% de forma híbrida. Los participantes fueron convocados mediante un anuncio masivo de la investigación enviado a través de sus correos institucionales. El criterio de inclusión fue que los colaboradores tengan como mínimo 6 meses trabajando en su empresa actual. Adicionalmente, es importante mencionar que los participantes recibieron un consentimiento informado, en el cual se les explicó el objetivo de la investigación y se resaltó que su participación era totalmente voluntaria.

Medición

Ficha de datos sociodemográficos y personales: Se utilizó una ficha de formato auto aplicativo para recolectar información sobre los participantes como edad y estado civil. Asimismo, los datos más relevantes para el estudio fueron tiempo trabajando en la empresa, modalidad de trabajo y si tienen hijos.

Escala abreviada de Arraigo laboral (Holtom et al., 2006). Se utilizó la escala en su versión abreviada. Esta tiene el objetivo de medir aquellos motivos por los que los colaboradores deciden permanecer en la empresa en la que trabajan y, a diferencia de la original de 39 ítems creada por Mitchel et al. (2001), está conformada por 21. Dichos ítems se dividen en tres dimensiones (Ajuste, Vínculo y Sacrificio) y cada una de las dimensiones se subdivide entre el ámbito organizacional y el comunitario. Sin embargo, es importante mencionar que en este estudio solo se tomará en cuenta el factor organizacional. Los ítems se miden a través de una escala Likert de respuesta del 1 (“Totalmente en desacuerdo”) al 5 (Totalmente de acuerdo). Todos los ítems puntúan unidireccionalmente; en otras palabras, los puntajes más altos indican mayor presencia del arraigo laboral. La escala posee apropiadas propiedades psicométricas, ya que investigaciones recientes han comprobado adecuados índices de fiabilidad tanto del factor global ($\alpha= .83$) como de las dimensiones de Ajuste, Vínculo y Sacrificio ($\alpha= .74$; $.81$; $.81$ de

forma respectiva) (Coetzer et al., 2018, Coetzer et al., 2019). Asimismo, en el presente estudio se encontró adecuados índices de fiabilidad del factor global ($\alpha = .89$) y a nivel de dimensiones ($\alpha = .88; .78; .75$ de forma respectiva).

Escala de Balance vida-trabajo (Uthpala, 2021). Esta escala es una adaptación de la creada por Joplin et al. (1996) y tiene el objetivo de medir la percepción de los colaboradores sobre el equilibrio que tienen entre sus múltiples roles. Está compuesta por ocho ítems, los cuales se miden mediante una escala Likert de respuesta del 1 (“Totalmente en desacuerdo”) al 5 (“Totalmente de acuerdo”). La escala fue validada por Uthpala (2021) y obtuvo un adecuado índice de fiabilidad ($\alpha = .90$). Asimismo, en el presente estudio se comprobó un índice de fiabilidad adecuado ($\alpha = .86$).

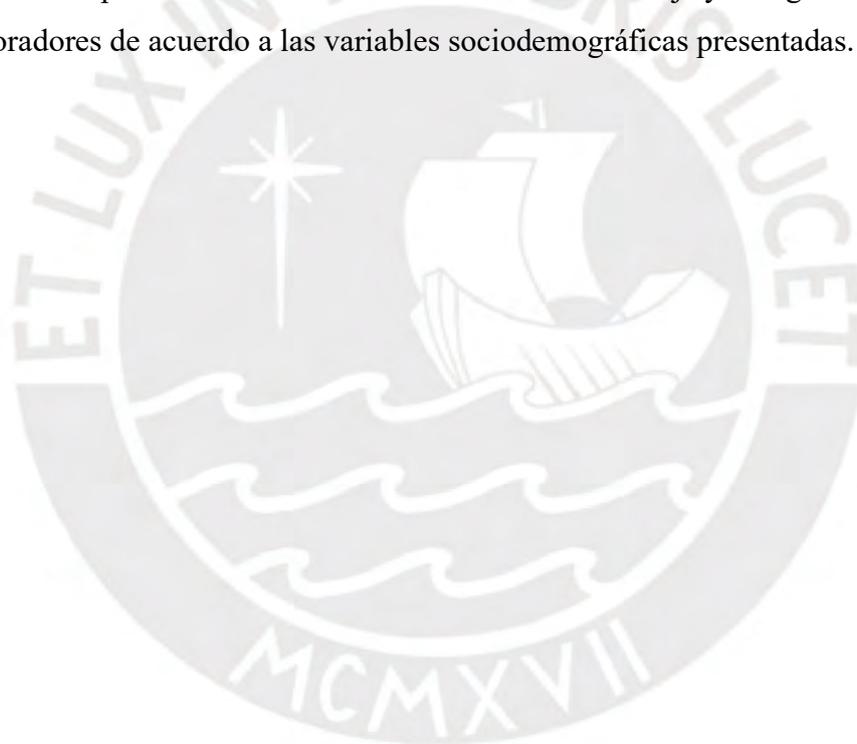
Procedimiento

En primer lugar, se elaboró el consentimiento informado, en el cual se indicaba aspectos importantes para los participantes de la investigación, como el objetivo, la participación voluntaria, la confidencialidad y anonimato de sus respuestas. Asimismo, se recalcó que los datos proporcionados serían utilizados para fines exclusivamente académicos y que sus respuestas no los colocaba en una situación de riesgo. Seguidamente, se creó la ficha de datos personales y sociodemográficos, la cual priorizó las características más importantes de los participantes para la investigación. Luego, dado a que las escalas utilizadas para el estudio fueron elaboradas originalmente en inglés, cada uno de los ítems de las escalas fueron revisados y traducidos al español.

Tras tener contacto con la persona encargada de la empresa y explicarle detalladamente la naturaleza del estudio, se realizó un piloto a 10 colaboradores para confirmar si la traducción fue correcta y los ítems se entendían con claridad. Al comprobar que los instrumentos para la investigación estaban listos para ser utilizados, se sistematizó el consentimiento informado, la ficha de datos personales y sociodemográficos y las escalas en un formulario virtual. Finalmente, el link del formulario fue enviado a los colaboradores a través de un aviso por correo institucional, el cual contenía información sobre la convocatoria, objetivos y naturaleza del estudio. Aquellos que accedieron a ser parte de la investigación pudieron ingresar al link y se les realizó un seguimiento. El formulario estuvo habilitado para ser completado por dos semanas.

Análisis de datos

Al contar con la información, se creó una base de datos con el programa IBM SPSS Statistics en su versión 23.0, el cual también se utilizó para realizar los análisis estadísticos. En primer lugar, se hicieron los análisis descriptivos en base a la información indicada en los datos sociodemográficos y personales. Seguidamente, se analizó la confiabilidad por consistencia interna según el Alfa de Cronbach de las escalas. Luego, se analizó la distribución de los datos en la muestra usando los coeficientes de asimetría y curtosis de las variables para verificar que no existieran casos extremos de falta de normalidad (asimetría $< |3|$ y curtosis $< |10|$). Además, se realizó la correlación entre los puntajes totales de las escalas usando el estadístico de Pearson. Adicionalmente, para observar cuánta de la variabilidad de la variable dependiente podría estar siendo predicha por la variable independiente, se analizó una regresión lineal simple. Por último, se exploraron posibles diferencias en el balance vida - trabajo y arraigo laboral percibido por los colaboradores de acuerdo a las variables sociodemográficas presentadas.



Resultados

En esta sección se procederá a presentar los resultados de acuerdo con los objetivos del presente estudio. En primer lugar, se mostrarán los datos descriptivos, ya que son importantes para responder a los objetivos. Luego, se presentarán los resultados obtenidos del análisis correlacional, el cual responde al objetivo general, y de regresión lineal simple. Finalmente, se mostrarán los resultados del análisis comparativo que se realizó para los objetivos específicos.

En la tabla 1 se puede observar las medidas de tendencia central y dispersión para las variables investigadas a nivel global y dimensional. El arraigo laboral tiene una media de 4.45 (DE=0.53) y el balance vida - trabajo presenta una media de 4.40 (DE=0.53). De esta manera, se puede decir que todas las puntuaciones se encuentran por encima del punto medio de las evaluaciones. Adicionalmente, se puede visualizar que la dimensión de arraigo laboral que tuvo una mayor puntuación, de acuerdo con la comparación de las medias con las otras dimensiones, fue vínculo.

Tabla 1

Datos descriptivos de las variables

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Arraigo laboral	4.45	0.53	2.00	5.00
Ajuste	4.48	0.68	2.00	5.00
Vínculo	4.57	0.50	3.00	5.00
Sacrificio	4.30	0.62	2.00	5.00
Balance vida - trabajo	4.40	0.53	2.00	5.00

Seguidamente, para probar la normalidad, se utilizó el criterio de asimetría $< |3|$ y curtosis $< |10|$ (ver tabla 2). Al observar que no existen casos extremos de falta de normalidad, se puede decir que los datos tienen una distribución paramétrica.

Tabla 2

Prueba de normalidad de acuerdo al criterio asimetría < |3| y curtosis < |10|

	Asimetría	Curtosis
Arraigo laboral	-1.398	2.177
Ajuste	-2.021	4.885
Vínculo	-1.130	0.786
Sacrificio	-0.880	0.457
Balance vida - trabajo	-1.360	3.666

En la tabla 3 se demuestra que el arraigo laboral (de forma global) presenta una correlación significativa, directa y alta con el balance vida - trabajo; asimismo, sus tres dimensiones tienen correlaciones significativas, directas y medianas con el balance vida - trabajo, siendo la dimensión Vínculo la que posee una mayor intensidad ($r = .48$). Adicionalmente, se puede observar que las tres dimensiones organizacionales que conforman el arraigo laboral (ajuste, vínculo y sacrificio) presentan correlaciones significativas y directas entre sí.

Tabla 3

Matriz de correlaciones entre las variables de estudio

VARIABLES	1	2	3	4	5
1. Arraigo laboral	1				
2. Ajuste	.90	1			
3. Vínculo	.79	.52	1		
4. Sacrificio	.93	.78	.64	1	
5. Balance vida - trabajo	.51	.41	.48	.47	1

Debido a que se encontró una correlación significativa y alta entre las variables investigadas, se realizó un análisis de regresión simple, en el cual la variable dependiente fue el arraigo laboral y la independiente el balance vida-trabajo. En los resultados se obtuvo que existe una regresión estadísticamente significativa ($F=35.559$, $p < .001$) y un modelo que indica

que el 26.4% de la variabilidad del arraigo laboral está siendo predicha por el balance vida - trabajo de los colaboradores (ver detalle en la tabla 4).

Tabla 4

Predictor del arraigo laboral

Variable	F	Sig.	R	R cuadrado
Balance vida - trabajo	35.559	.001	.514	.264

N=101

Finalmente, en el caso de los objetivos específicos, se encontró diferencias en los niveles de arraigo laboral de acuerdo a la modalidad de trabajo que tienen los colaboradores. En los resultados de la comparación de medias (ver tabla 5), se puede observar que quienes trabajan en la modalidad virtual tienden a estar más arraigados que aquellos que trabajan de forma híbrida. Adicionalmente, es importante rescatar que no se encontró diferencias significativas en los niveles de arraigo laboral de acuerdo a las otras variables sociodemográficas investigadas (edad, sexo, hijos, estado civil y tiempo en la empresa).

Tabla 5

Comparación de medias de arraigo laboral según la modalidad de trabajo

	Virtual (74)		Híbrida (27)		<i>d de Cohen</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	
Arraigo laboral	4.52	.494	4.26	.604	.561

Discusión

En esta sección se presentará la interpretación de los resultados más significativos obtenidos en la presente investigación. En primer lugar, se abordarán los resultados descriptivos; seguidamente, los de regresión y finalmente, los de comparación de medias de acuerdo con una variable sociodemográfica.

Con respecto a los resultados descriptivos, por un lado, se encontró que el puntaje total de balance vida - trabajo está por encima del punto medio de las evaluaciones; es decir, en el grupo de los participantes que pertenecen a una empresa privada del rubro IT existe altos niveles de balance vida - trabajo. Aquello significa que los colaboradores de dicha empresa perciben que son capaces de gestionar adecuadamente los múltiples roles de su vida, en los cuales se encuentran incluidos el trabajo, la familia y otras responsabilidades que consideren importantes (Haar, 2013). Esto podría deberse al beneficio de flexibilidad que tienen al trabajar de manera virtual, ya que permite un mayor control del tiempo de la jornada laboral y que los colaboradores ajusten mejor las horas de trabajo con las de sus actividades privadas (Brauner et al., 2019). Pues, como se ve en los datos sociodemográficos, todos los participantes de la investigación trabajan en modalidad híbrida o virtual, por lo que cuentan con días en los que pueden realizar sus funciones desde casa u otro lugar y con un horario más autónomo. Adicionalmente, otra posible causa es que los colaboradores trabajan constantemente con equipos tecnológicos, ya que una laptop o un celular permite tener comunicación inmediata con los compañeros y ajustar de mejor manera sus horarios (Zhiwei, 2022). Es decir, los colaboradores de la empresa tienen la oportunidad de cancelar y reprogramar reuniones sin generar conflictos, ya que estas se realizan de forma virtual.

Por otro lado, también se encontró que el puntaje total de arraigo laboral y sus dimensiones está por encima del punto medio de las evaluaciones, por lo que existen niveles altos en la empresa. Es así que se puede decir que los colaboradores perciben en la organización fuerzas psicológicas, sociales y financieras que influyen en su deseo de querer permanecer en la organización por más tiempo (Mitchell et al., 2001; Zhang et al., 2012). Aquello podría deberse a que notan que la empresa cumple con expectativas importantes, las cuales son consideradas las más comunes en organizaciones que cuentan con un nivel de arraigo laboral alto por diversos autores (Rahimnia et al., 2019; Ahmed et al., 2020; Martdianty et al., 2020). En primer lugar, cuentan con estabilidad laboral; es decir, los colaboradores son contratados a plazos indeterminados, lo cual es importante debido a que los profesionales del rubro IT suelen trabajar por proyectos cortos bajo la modalidad freelance (Colegio de Estudios Superiores de

Administración [CESA], 2022). En segundo lugar, perciben reconocimiento, ya que la empresa a la que pertenecen tiene diversas formas de reconocimiento a sus logros (como otorgar bonificaciones de dinero). Por último, cuentan con relaciones con los compañeros de trabajo, ya que el trabajo les permite ser parte de equipos en los que pueden formar vínculos laborales. En síntesis, perciben elementos que logran que valoren en gran medida su trabajo, por lo que resulta complejo que decidan sacrificarlo.

En lo que respecta a los resultados de la regresión realizada, se puede decir que el balance vida - trabajo influye de manera directa en el arraigo laboral que perciben los colaboradores con la empresa, ya que el balance estaría explicando el 26.4% de la variabilidad del arraigo laboral. Esto podría deberse a que, al percibir un balance entre los distintos roles de sus vidas, los colaboradores tienen una sensación de bienestar y cuentan con energía que les permite explotar sus habilidades y aprovechar oportunidades de crecimiento en la empresa que serán complejas de abandonar. Asimismo, el tiempo con el que cuentan contribuye con la interacción entre los miembros del equipo y la organización en general, lo cual propicia el desarrollo de vínculos importantes (Thakur y Bhatnagar, 2017; Khan et al., 2018). Es relevante mencionar que la empresa a la que pertenecen los participantes de este estudio tiene un programa de línea de carrera que se cumple constantemente, tiene distintas formas de reconocer los logros de los colaboradores y gestiona eventos de integración frecuentemente para generar unión entre los colaboradores.

En la misma línea, otra posible explicación de la influencia que tiene el balance vida - trabajo con el arraigo laboral puede ser que, al contar con más energía para explotar sus habilidades y con más tiempo para interactuar y conocer a los otros miembros de la organización, los colaboradores tienen oportunidad de mostrar no solo sus habilidades técnicas, sino también sus habilidades blandas; asimismo, generar vínculos con personas influyentes que pueden apoyarlos en temas de crecimiento profesional (Haar et al., 2017). Pues, como menciona Francisco Michelich, CEO en Agency Coda (una de las mejores proveedoras de servicios de desarrollo de software en Latinoamérica), para crecer laboralmente en el rubro IT se necesita más que habilidades técnicas brillantes, ya que ascender implica muchas veces tener un equipo de trabajo a cargo y aquello demanda de habilidades blandas que complementen el perfil técnico, como comunicación, respeto y honestidad (El Economista, 2022). Vale la pena resaltar que, en posiciones de líderes de equipo o de proyecto, la empresa en la que trabajan los colaboradores del presente estudio tiene ciertas habilidades blandas como requisito en el perfil que se busca. De esta manera, una persona que muestre habilidades como comunicación,

flexibilidad y trabajo en equipo tendrá más oportunidad de ascender a dichas posiciones y tendrá más logros que valorará en la empresa.

Adicionalmente, la última posible explicación es que, mientras más percibe equilibrio entre vida laboral y personal en la empresa en la que trabaja, más se arraiga a esta el colaborador; aquello debido a que, a pesar de los beneficios que te puede dar el éxito laboral, como un excelente salario, el no tener tiempo libre para disfrutarlo hace que pierda su valor (Kaur y Randhawa, 2020). Esto resulta especial para el rubro IT, ya que es conocido que, al tener posiciones de trabajo tan emergentes y a la vez tan solicitadas, sus salarios son muy atractivos; pues, cuentan con un salario muy por encima del salario mínimo y el de otros sectores. De esta manera, al contar con un balance entre su vida laboral y personal, gracias a las buenas prácticas de la empresa en la que trabajan, los colaboradores tienen oportunidad de usar sus ingresos en otras actividades que consideran importantes y satisfactorias, lo cual genera mayor vínculo con la organización.

Por último, con respecto a los resultados de la comparación de medias realizada, se hallaron diferencias significativas en el puntaje de arraigo laboral de acuerdo a la modalidad de trabajo. Se encontró que los colaboradores que trabajan bajo la modalidad virtual presentan mayor puntaje de arraigo laboral que aquellos que trabajan con modalidad híbrida. Aquello podría deberse a que la flexibilidad laboral que brinda la modalidad virtual aumenta la motivación de los colaboradores para integrarse más con sus compañeros, realizar actividades que consideran importantes y creativas, y demostrar su capacidad de autonomía (Rahimnia et al, 2019). Además, los colaboradores suelen percibir que la oportunidad de trabajar con esa modalidad se debe a que la empresa valora su trabajo y confía en su desempeño (Felstead y Henseke, 2017; Shirmohammadi et al., 2022). Es así que los colaboradores sienten que están en una empresa en la que vale la pena trabajar y que le da beneficios que en otras probablemente no encontraría. Pues, vale la pena rescatar que la empresa del rubro IT a la que pertenecen los participantes del presente estudio rescata mucho la oportunidad que da para trabajar desde dónde desees y de pertenecer a equipos que cuentan con una buena cultura y amplia experiencia. Además, tiene distintos programas de reconocimiento para los colaboradores, los cuales se hacen públicos continuamente por sus redes sociales.

Limitaciones y recomendaciones

El presente estudio tiene ciertas limitaciones, las cuales deben ser consideradas. Por un lado, los participantes son profesionales de un sector muy particular y trabajan en una empresa determinada. Esto genera que los resultados no pueden ser generalizados a otros rubros u organizaciones. Por otro lado, los participantes del estudio tienen como máximo 2 años trabajando en la empresa. Aquello se presenta como una limitación debido a que, a pesar de que 2 años es un tiempo considerable para arraigarse con la organización, es muy interesante investigar a colaboradores con muchos años en el mismo trabajo, ya que el arraigo podría variar.

A partir de las limitaciones mencionadas, se recomienda realizar la misma investigación en otros sectores y distintas profesiones para conocer si los resultados son similares o muy distintos. Asimismo, se podría profundizar con análisis estadísticos que permitan identificar si existen otros factores organizacionales o personales que propicien la relación entre balance vida - trabajo y arraigo laboral.

Finalmente, se recomienda realizar más investigaciones sobre la relación de balance vida trabajo y arraigo laboral en empresas peruanas del rubro IT. Esto debido a que los estudios en los que se analiza dicha relación en el contexto peruano son muy escasos y se toman como referencia estudios realizados en otros países y rubros.

Referencias

- Afsar, B., & Badir, Y. (2016) Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (3), 252-278. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1080/15332845.2016.1147936>
- Ahmad, A., Shah, F., Memon, A., Kakakhel, S., & Mirza, Z. (2022). Mediating effect of job embeddedness between relational coordination and employees' well-being: A reflective-formative approach. *Current Psychology*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03637-3>
- Ahmed, A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted role of job embeddedness within organizations: development of sustainable approach to reducing turnover intention. *Sage Open*, 10(2).
- Ampofo, E., Coetzer, A., & Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39(7), 951-966. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/ER-10-2016-0199>
- Bambacas, M., & Kulik, C. (2013). Job embeddedness in China: How HR practices impact turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1933-1952.
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International journal of nursing studies advances*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81, 102 - 906.
- Burrows, D., Porter, C., & Amber, B. (2022). Beyond choosing to leave: The interactive effects of on- and off-the-job embeddedness on involuntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 130–141. <https://doi.org/10.1037/apl0000881>
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2018). Job embeddedness and employee enactment of innovation-related work behaviours. *International Journal of Manpower*, <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0095>

- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J. & Standing, C. (2019). Does job embeddedness predict turnover intentions in SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), pp. 340-361. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/IJPPM-03-2018-0108>
- Colegio de Estudios Superiores de Administración. (2022). *Desempeño productivo y económico de las empresas ante las fortalezas naturales, capacidad, y estilos de liderazgo de los equipos directivos*. efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.cesa.edu.co/wp-content/uploads/2022/03/Estilos-de-liderazgo-y-desempeno-productivo-transformacion-digital-en-empresas>
- Deloitte. (s.f.). *Costo de rotación de personal*. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/costos-de-rotacion-del-personal.html>
- Drago, R., & Kashian, R. (2003). Mapping the terrain of work/family journals. *Journal of Family Issues*, 24(4), 488-512. <https://doi.org/10.1177/0192513X02250741>
- El Economista. (10 de febrero de 2022). *El lado B del trabajo en IT*. <https://eleconomista.com.ar/tech/el-lado-b-trabajo-it-n50478>
- Erb, M. (21 de julio de 2021). La nueva presencialidad post pandemia. *Great Place to Work*. <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/la-nueva-presencialidad-post-pandemia>
- Escalante, L. (2021, Julio 27). *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-un-gasto-silencioso-que-afecta-a-todas-las-empresas-20210726-0100.html>
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and analysis of factors influencing turnover intention of pakistan IT professionals: An empirical study. *IEEE Access*, 10, 64234-64256.
- Felstead, A., & G. Henseke. (2017). “Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance.” *New Technology, Work and Employment* 32 (3), 195–212. doi:<https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1111/ntwe.12097>.

- Ferreira, A. (2017). Leader and Peer Ethical Behavior Influences on Job Embeddedness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 345–356. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1177/1548051817702095>
- Fuchs, R., Morales, O., & Timana, J. (2022). Work–life balance and work values as antecedents of job embeddedness: the case of Generation Y. *Revista Latinoamericana de Administración*, (1). <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/ARLA-01-2022-0015>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grossman, R., & Mazer, D. (2021). Too good to give up? How individuals' team and contextual experiences shape their turnover intentions. *The Psychologist-Manager Journal*, 24(4), 220–249. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1037/mgr0000121>
- Haar, J. (2013). Testing a new measure of work–life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haar, J., & Brougham, D. (2022). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784-807. DOI: 10.1080/09585192.2020.1751238
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T. & Tidd, S. (2006). *Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Holtom, B., Sekiguchi, T., Kiazad, K., & Qin, J. (2021). Job Embeddedness and the Psychological Contract of the Future. In: Coetzee, M., Deas, A. (eds), *Redefining the Psychological Contract in the Digital Era*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63864-1_9
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P., Lee, T., & Mitchell, T. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077–1096. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1037/a0028610>

- Kaur, R., & Randhawa, G. (2020). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-based HRM*, 9(3), 241-257.
- Karatepe, O. (2016). Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2), 119-132.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The effect of job embeddedness on turnover intentions, work engagement, and job performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, 7. <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000354>
- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2018). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*, 20(2), 215-224. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1002/jtr.2174>.
- Marasi, S., Cox, S., & Bennett, R.J. (2016), "Job embeddedness: is it always a good thing?". *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 141-153. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/JMP-05-2013-0150>
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Martdianty, F., Coetzer, A., & Susomrith, P. (2020). Job embeddedness of manufacturing SME employees in Indonesia. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 180-193.
- Mateboho, R., Rothmann, S., & van der Vaart, L. (2022). Job embeddedness profiles: Associations with supervisor relations, job satisfaction, and work engagement. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080322>
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102–1121.
- Nguyen, V., Taylor, S., & Bergiel, E. (2017). Organizational antecedents of job embeddedness. *Management Research Review*, 40(11), 1216-1235. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0255>

- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- PwC. (2022). *El propósito es una calle de dos vías*. <https://www.pwc.com/ia/es/publicaciones/El-proposito-es-una-calle-de-dos-vias.html#:~:text=La%20reciente%20encuesta%20de%20PwC,de%20Estad%C3%ADsticas%20Laborales%20de%20EE>
- Rahimnia, F., Eslami, G., & Nosrati, S. (2019). Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. *Personnel Review*, 48(3), 614-630.
- Ringl, R. (2013). The Relationship between Job Embeddedness and Work Engagement [doctoral dissertation, San Jose State University]. Repository of San Jose State University.
- Ryan, S., & Harden, G. (2015). Job embeddedness of information technology professionals: The effects of gender. *Journal of Computer Information Systems*, 54(4), 52-59.
- Shirmohammadi, M., Au, C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Silva, T. (2 de junio de 2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. *Inter-American Development Bank*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Sodexo. (17 de noviembre de 2017). *¿Cómo calcular el costo de la rotación de personal en tu empresa?*. <https://blog.sodexo.co/cuanto-cuesta-la-rotacion-de-personal#:~:text=Existe%20un%20costo%20de%20rotaci%C3%B3n,del%20salario%20anual%20del%20empleado>
- Sodexo. (10 de noviembre de 2021). *¿Cómo reducir el índice de rotación de personal de una empresa?*. <https://www.sodexo.pe/blog/como-reducir-el-indice-de-rotacion-en-las-empresas/>

- Suraihi, A., Samikon. A., Al-Suraihi, A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10.
- Teng, H. Y., Cheng, L. Y., & Chen, C. Y. (2021). Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, (95), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102913>
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*, 39 (5), pp. 718-731. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/ER-11-2016-0223>
- Treuren, G. J., & Fein, E. C. (2021). Off-the-job embeddedness as a moderator of the relationship between work and life conflict and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1251-1272. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1510847>
- Uthpala, K. (2021). Empowerment or enslavement: The impact of technology-driven work intrusions on work–life balance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 38(4), 414-429.
- Wei, A., Cordery, J., & Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45 (5), 947-968. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/PR-09-2014-0194>
- Zhang, M., Fried, D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource management review*, 22(3), 220-231.
- Zhiwei, A. (2022). What is the relationship between quality of working life, work–life balance and quality of life?. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 14(3), 247-260.

Apéndices

Apéndice A: Consentimiento informado

Los saluda Tamara Miranda Uribe, estudiante del último ciclo de la carrera de Psicología en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La presente investigación se realiza dentro del marco de la elaboración de una tesis de Licenciatura, la cual se encuentra bajo la supervisión del Mag. Pierre Alcócer. El estudio tiene como finalidad recolectar información sobre la relación del Balance vida - trabajo y el Arraigo laboral en profesionales del rubro IT en la organización en la cual laboran actualmente.

Es importante que, de acceder a participar en la investigación, se tomen en consideración los siguientes puntos:

- Se le pedirá completar una ficha sociodemográfica y dos cuestionarios breves, lo cual le tomará un máximo de 8 minutos de su tiempo.
- La información recolectada será confidencial y no será utilizada para ningún otro objetivo que no sea académico. Asimismo, sus respuestas serán codificadas por lo cual será anónima.
- Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes a la responsable a través del correo a20180284@pucp.edu.pe. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento sin que esto represente algún perjuicio para usted.

De antemano se agradece su participación.

Al marcar "Sí" a continuación, está aceptando participar voluntariamente del estudio.

He recibido y he leído la información sobre el estudio presentado y doy mi consentimiento para participar en este.

Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos

1. Sexo
 - Femenino
 - Masculino
2. Edad: _____
3. Estado civil
 - Soltero
 - Casado
 - Otra: _____
4. ¿Tienes hijos?
 - Sí
 - No
5. Tiempo de servicio en la institución actual (en meses): _____
6. ¿Cuál es tu modalidad de trabajo?
 - Presencial
 - Virtual
 - Híbrida

