



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrés Laboral y Rotación del Personal en la Empresa Consorcio
Villa Hermosa, Huaraz, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Loarte Leiva, Jossue Yonathan (orcid.org/0000-0002-6776-1790)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, quien es la principal protagonista de alcanzar mis éxitos, a mi esposa quien es la razón de seguir este camino, por su paciencia y amor.

Agradecimiento

A Dios, a mi madre, a mi esposa, por su incansable aliento en continuar formándome en lo profesional y personal. A mis queridos docentes de la universidad, quienes han contribuido a enriquecer mis conocimientos, por brindarme oportunidades de investigación y compartir experiencias en el transcurrir de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables, Operacionalización.....	15
3.3 Población y Muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Tabla cruzada Estrés laboral * compensación laboral.</i>	20
Tabla 2. <i>Tabla cruzada Estrés laboral * condiciones laborales.</i>	21
Tabla 3. <i>Tabla cruzada Estrés laboral * reclutamiento y selección.</i>	22
Tabla 4. <i>Tabla cruzada Estrés laboral * Rotación de personal.</i>	23

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023. La metodología fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 42 trabajadores. Para el procesamiento y la recolección se procedió a hacer uso de la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboró como instrumento el cuestionario respecto a la variable estrés laboral y rotación del personal, contando para ello de 18 interrogantes para cada una de ellas, tomando en consideración a la escala de Likert. En el procesamiento de datos llegó a utilizarse el estadístico SPSS V.27, llegando a obtener tablas de distribución de frecuencias y permitiendo medir la correlación de las variables. Finalmente, se llega a concluir que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables estrés laboral y rotación de personal al haber determinado Rho de Spearman = 0.798, además se obtuvo un Sig. bilateral de 0.00 menor a 0.05, la misma que permite rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Estrés laboral, rotación de personal, trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the significant relationship between job stress and staff turnover in the company Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023. The methodology was applied, with a non-experimental design, with a quantitative approach and a correlational level. The population and sample consisted of 42 workers. For the processing and collection, the survey technique was used, for which the questionnaire regarding the variable work stress and staff turnover was developed as an instrument, counting for this purpose 18 questions for each of them, taking into account the Likert scale. In the data processing, the SPSS V.27 statistic was used, obtaining frequency distribution tables and allowing the correlation of the variables to be measured. Finally, it is concluded that there is a considerable degree of positive correlation of 0.798, which allows us to affirm the existence of a directly proportional relationship between the variables work stress and staff turnover, in addition a bilateral Sig. of 0.00 less than 0.05 was obtained. , the same one that allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Job stress, staff turnover, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estrés laboral viene a ser una temática muy estudiada por las empresas, la misma llega a producirse a razón del exceso de presión que se manifiesta en el ambiente laboral. Generalmente es consecuencia de la inestabilidad de la coacción laboral (característico) y la competencia o recursos con que cuenta a disposición orientadas a su cumplimiento de manera eficiente. Aún, cuando en ciertas oportunidades, ha de originarse por elementos del todo ajenas a los empleados, la misma que nos aliviara a mejorar con la rotación del personal.

Zuniga y Pizarro (2018) en su artículo: mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno, donde su propósito es detectar de que existe el síndrome Burnout (decaimiento de la emoción, despersonalización y carencia de desarrollo profesional) en docentes de un liceo público de enseñanza técnico profesional, Región de Coquimbo, llegó a concluir de acuerdo a los hallazgos obtenidos y que se han discutido, se llega a obtener aquellas conclusiones fundamentales como: El grado de manifestación de Burnout alcanzar a ser de nivel medio o bajo en los docentes. Gran parte de educadores no llegan a evidenciar tergiversación, inmutabilidad o que carece de preocupación con alumnos; y, la edad de estos no llega a tener influencia en los grados de abatimiento emocional, tergiversación y realización de la persona.

Mesa (2019) en su artículo: influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería, cuyo objeto fue desarrollar un análisis de la relación existente del estrés laboral entendido y el contexto de ansiedad, de la misma manera a razón de asociación de ambas variables y la inteligencia emocional las que se llegan a percibir en tres dimensiones (atención, claridad y reparación) en la determinación de la muestra conformada de enfermeras asistenciales del Hospital Universitario de Canarias, se concluye que las mujeres puntuaron de manera significativa mucho más elevado en comparación a los varones en las áreas de estrés laboral, intranquilidad y malestar en la emoción. De acuerdo a la edad y aquellos períodos de experiencia en el trabajo, el estrés relacionado con el trabajo, la ansiedad y el enfoque emocional disminuyen de modo significativo, la claridad y la recuperación llegan a mejorar significativamente. Los profesionales de la tripulación de vuelo llegaron a obtener la puntuación más alta

respecto al estrés laboral y ansiedad, le siguen aquellos profesionales que laboran en los departamentos de emergencias y las UTI.

Cáceres (2021) en su artículo: Síndrome de Burnout, Trastornos del Sueño y la asociación con variaciones vocales en profesores de infancia, llegó a establecer el objeto en realizar el análisis de asociación del síndrome de Burnout y trastornos del sueño. La investigación fue transversal, descriptiva, correlacional, análisis de correspondencias múltiples. La población la conformaron 54 docentes, obteniendo una muestra de 42 docentes. Llegando a concluir que se llegó a la determinación de que los tres síndromes no llegan a tener correlación, en tanto se hace referencia sobre la teoría, llegamos a percatarnos de que existe elevado grado de correlación, debido a que la carencia de sueño llega a producir decaimiento físico, razón por la cual conlleva al estrés laboral y con ella a perder la voz.

Langle et al. (2021) en su artículo: Factores predictores del índice de rotación de personal: empresa maquiladora en Reynosa, cuyo objetivo es determinar la correlación de la rotación de personal y factores subyacentes de índole de trabajo y económico social, se llegó a concluir que la preponderancia de la IMMEX ha resultado ser sustancial al llegar a esclarecer la operatividad de la economía de aquellas ciudades mexicanas ubicadas en la frontera con Estados Unidos, en la cual, la ciudad de Reynosa llega a sobresalir a razón de ser una entidad fronteriza que cuenta con alta variedad de la economía manufacturera con el índice de especialidad supremo al criterio nacional.

Zaballa et al. (2021) dentro del artículo: Procedimiento para el análisis de la rotación del personal, cuyo objeto establecido fue llegar a diseñar un proceso a fin de realizar la contribución al analizar la rotación del personal partiendo de la posición de llegar a gestionar el conocimiento, llegando a concluir que la rotación del personal constituye viene a ser riesgoso de modo inevitable para las organizaciones que han de combatirla activamente. Razón por la cual el tener diversos instrumentos que permitan facilitar que se analice la oscilación laboral la que llega a representar solidez en las empresas en llegar a beneficiar la toma de decisiones congruentes que van a contribuir a la disminución de costes, incrementar los grados en la productividad y eludir pérdidas de la epistemología estratégica.

Avellaneda et al. (2020) dentro del artículo: Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología, donde se estableció el objetivo en determinar la relación de la rotación y desempeño laboral. La rotación llega a producirse cuando el servicio llega a tener falta de personal, sin haber llegado a estimar su ambiente de familia del colaborador, no llegando a contemplar incentivos económicos y llega a ser deducida por las profesionales de salud a razón de productor de desarrollo profesional. El evaluar el desempeño en el trabajo radica sobre la subjetividad de quienes realizan esa labor. Además, se llega a concluir que no se pudo hallar relación con significancia de la rotación y desempeño laboral.

La presente investigación se realizó en la Empresa Consorcio Villa Hermosa, la misma que se dedica a obras de construcción civil, ubicada en la ciudad de Huaraz-Ancash. Asimismo, se ha venido percibiendo problemas de estrés laboral, la misma que se manifiesta de la siguiente manera: carga excesiva de trabajo, conflictos entre compañeros y subordinados y por último estrés por la inseguridad en los contratos laborales; la cual estaría trayendo como consecuencia el agotamiento profesional, problemas en las relaciones interpersonales, reducción de la productividad por la alta rotación de personal. De acuerdo a ello, el presente estudio pretende llegar a la determinación de si hay conexión del estrés laboral y rotación del personal, para posteriormente proporcionar ciertas opciones de solucionar el problema encontrado.

Formulación del problema general: ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023?

Formulación de problemas específicos: a) ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la compensación en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?; b) ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?; c) ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?

La investigación llega a tener justificación teórica puesto que se basa en la información en la que se realiza la examinación de múltiples teorías las que brindan conceptualizaciones propias y que tienen actualización del estrés laboral y rotación de personal; ella cuenta con elevada relevancia actualmente en las que las

organizaciones se hallan en búsqueda de perfeccionar sus procedimientos y se hallan dentro del mejoramiento continuo. Asimismo, tiene una justificación práctica, la misma que se encuentra con orientación a alcanzar efectos relacionadas a la variable fundamental, ella nos conlleva a generar y plantear ciertas elecciones con posibilidades de llegar a solucionar el problema que se han generado actualmente sobre la empresa Consorcio Villa Hermosa. En la justificación social, se justifica por permitir a la organización conocer el grado de estrés con que cuenta el recurso humano y si la rotación realizada surte sus efectos bajo lo planificado, la que llevará a tomar mejores decisiones respecto a ambas variables, es decir, han de orientarse en mejorar la atención a los clientes internos y externos, contando para ello con el personal completamente a disposición y sin problemas de salud u otra índole.

Objetivo General: Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

Objetivos Específicos: a) Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz 2023. b) Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023. c) Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

Hipótesis General: H_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023. H_0 : No existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se procede a describir los siguientes antecedentes.

Barros y Ramos (2020) en su tesis: Afrontamiento al estrés laboral en los internos de enfermería en el contexto Covid-19, cuyo objetivo es tomar la decisión para prevenir el estrés laboral de internos en enfermería relacionado con el Covid-19. Universidad de Guayaquil. Llegando a utilizarse un enfoque descriptivo transversal y prospectivo cuantitativo, desarrollando la aplicación de la escala de Maslach a la cantidad de 169 internos utilizando métodos de observación directa. Las etiquetas con diagnóstico cambiadas con elevada continuidad indicaron al 72,2% estaba en peligro de infestación debido al contacto con patógenos, el 65,7% se debió a la ropa de protección inadecuada y el 58% se debió a la fatiga debido a las exigencias del trabajo. En conclusión, los reclusos están expuestos a un alto riesgo laboral debido a que están expuestos a posibles enfermedades infecciosas que pueden causar estrés en la población encuestada.

Márquez et al. (2021) dentro del investigación: Rotación de Personal y Clima Organizacional en la Empresa Eléctrica del Cantón Milagro. Contando con el objeto de examinar la correlación de la tasa de rotación de empleados de la empresa y el clima organizacional. La investigación es cuantitativa, descriptiva – relevante. Hubo un total de 321 empleados y se tomaron como muestra 112 empleados. Los resultados hallados llegan a mostrar que la rotación de trabajadores afectando de forma directa al clima de la organización. Llegando a concluir que, se ha llegado a la demostración de correlación positiva de consideración de las dos variables, habiendo obtenido el Sig. bilateral = 0.000 y el valor de Spearman = 0.531.

Muñoz (2018) dentro de la investigación: Evaluar el nivel de estrés laboral de trabajadores en la empresa Multicable del Ecuador, cuyo objeto es la evaluación del grado de estrés laboral entre trabajadores de la organización, el método utilizado es un estudio descriptivo, no experimental utilizando métodos estadísticos, consta del apartado que abarca la temática en relación al trabajo organizacional, se llegó a la aplicación de la prueba de estrés utilizada por la OIT-OMS, a fin de establecer la medición el nivel grado en que se presenta, llegando a contar con la población de 23 personas, resultados que evidencian un grado bajo de estrés laboral la que llega a mostrarse dentro de la organización, atribuido a que 75,6% de los colaboradores calificó su estrés laboral como bajo.

Pajares (2021) en su tesis: Estrés laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa Master Medic E.R.S. Lima, cuyo objetivo llegó a ser identificar cómo se relaciona el estrés laboral con la rotación. El método usado vino a ser cuantitativo, utilizando en recopilar la información que se oriente en contrastar hipótesis basados en medirla numéricamente y analizarla estadísticamente que permita el establecimiento de conducta y contrastar teorías. Este trabajo llegó a usar la metodología no experimental, además de diseño transversal apropiado. Procediendo a concluir que el estrés laboral no cuenta con relación estadística y de significancia con la rotación del personal en la institución en estudio. Esto significa que no existe una presión obvia sobre las personas que trabajan en esta empresa para establecer una correlación entre dos variables. Del mismo modo, las herramientas para evitar la rotación de empleados no eran necesariamente un factor de estrés de los empleados.

Aliaga (2019) en su tesis: Factores que llegan a influir en la rotación del personal caso empresa "Avecitas". Cuyo objetivo fue la identificación de elementos que llegan a incidir en la rotación de empleados en Avecitas a partir de un cuestionario para empleados elaborado a partir de fenómenos internos que provocan la rotación de empleados. El estudio tiene un diseño descriptivo y no experimental. La unidad de investigación constaba de 13 empleados de Avecitas, y el cuestionario contenía 10 ítems que cubrían los factores que afectan la rotación de empleados. Finalmente, los principales resultados del estudio se obtuvieron a partir de 10 factores, de los cuales 2 tuvieron influencia suficiente, considerados factores críticos, y 8 tuvieron influencia negativa, considerados factores críticos; debido a que 4 de estos temas de investigación fueron considerados para incrementar la tasa de rotación de la empresa Avecitas.

Llueu (2019) dentro de su investigación: Estrés laboral y rotación de personal en Corperes S.A. Papa John's, Lima, cuyo objeto llegó a ser determinar que existe relación del estrés laboral y rotación de personal, resulta de relevancia recalcar que la teoría relacionada al estrés de personalidad de Lazarus & Folkman (1986) aclara que ella vienen a ser una condición que surte intimidación sobre el bienestar, situación que amedrenta contra la salud, que los efectos de ella han de poner al organismo en estado de vigilancia y sujeta a alguna enfermedad neurológica, el tipo de investigación utilizada, las muestras utilizadas son las mismas. y el número total

fue el mismo, con un total de 28 contribuyentes, y debido al tiempo limitado de estudio, se utilizó un cuestionario tipo Likert con métodos cuantitativos y niveles adecuados, llegando a establecer la conclusión de que el estrés laboral cuenta con relación con la rotación de personal en la organización donde se desarrolló la investigación.

Bacilio y Galindo (2021) en su tesis: Rotación del personal y estrés laboral en los trabajadores en G300 Services SAC, Juliaca. Siendo objetivo determinar la relación de la rotación de personal y estrés laboral de trabajadores. La investigación fue aplicada, correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal. La muestra fue 50 colaboradores. Llegando a concluir sobre la existencia de correlación positiva muy baja de la rotación de personal y estrés laboral, la misma que es comprobada mediante la correlación de Spearman = 0.052, además de no significativa debido al Sig. = 0.718 > α = 0.05. De otro lado, se llegó a comprobar la existencia de correlación positiva de las necesidades de colaborador y estrés laboral, la que llega a corroborarse mediante la Spearman = 0.230 siendo la correlación positiva baja, además, llega a deducirse que no llega a ser representativa (Sig.=0.108 > α =0.05). Asimismo, se determina la relación del mercado de trabajo y estrés laboral, se evidenció que existe una correlación negativa la que se comprueba mediante la correlación negativa muy baja de Spearman = -0.056, añadido a que no resulta ser representativa (Sig.=0.700 > α =0.05). En la descripción de relación entre entorno laboral y estrés laboral, pudo determinar la existencia de correlación negativa, la que se basa en haber determinado la correlación negativo muy baja de manera inversa de Spearman = -0.107, deduciendo su no representatividad (Sig.=0.460 > α =0.05).

Chávez (2021) en su tesis: Influencia del estrés laboral en la Intención de Rotación de los trabajadores del área de ventas de una entidad bancaria privada, Chiclayo, cuyo objetivo es la determinación del impacto del estrés laboral en el designio de rotación de trabajadores de la unidad estructural de un banco privado. Utilizando un enfoque cuantitativo a nivel interpretativo, el estudio constó de 60 vendedores que se sometieron a evaluación mediante el cuestionario de Karasek que permite la medición del estrés laboral variable y el cuestionario de Propensión al Abandono Organizacional desarrollada por González et al. (1992) que permite la medición de la rotación de personal. Se realizaron procedimientos estadísticos con

el propósito del estudio y los resultados se presentaron para su análisis de manera descriptiva, correlacional y causal. Por lo tanto, se puede concluir que el estrés afecta significativamente aquellos propósitos de rotar trabajadores en el área de ventas de las unidades de banca privada.

Mamani (2020) dentro de su investigación: Estrés laboral y rotación del personal en el Call Center Fortel Customer Experience, San Isidro. Contando con el objeto de llegar a la determinación de la relación del estrés laboral y rotación del personal. Siendo el método desarrollado cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, aplicada. Llegando a considerar la población de 100 trabajadores. En relación a la hipótesis lo hallado permite manifestar que se llegó a obtener la correlación de Spearman = 0,572, además del Sig. = 0,000; lo que nos lleva a manifestar que hay relación positiva considerable; es así que, concluye que el estrés laboral llega a tener relación significativa con la rotación del personal. Respecto a la relación del estrés laboral y compensación salarial, como se ha demostrado sobre los resultados, con la correlación de Spearman = 0,326, es que se interpreta correlación positiva mediana; además de hallar la significancia inferior a 0.05; razón por la cual llegamos a rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna; en efecto, llegando a la determinación de existencia de relación positiva mediana del estrés laboral y la compensación salarial. Asimismo, de acuerdo a lo considerado la relación del estrés laboral y condiciones laborales, de acuerdo a lo que evidencian lo hallado, con la correlación Spearman = 0,702, llega a considerarse como positiva considerable; además del grado de significancia resulta ser inferior a 0.05; ello permite rechazar la hipótesis nula, llegando a aceptar la alterna; lo que quiere decir, que hay relación positiva mediana del estrés laboral y la dimensión condiciones labores. Finalmente, respecto a la relación del estrés laboral y el reclutamiento y selección, del análisis de datos se demuestra que la correlación de Spearman es = 0,326; llegando a ser positiva mediana; además de haber hallado la significancia inferior a 0.05; razón por la cual rechazamos la hipótesis nula, aceptando la alterna; lo que quiere decir, hay relación positiva mediana del estrés laboral y la dimensión reclutamiento y selección.

En seguida, se procede a realizar la descripción de bases teorías de Estrés Laboral Hellriegel y Slocum (2009) refieren que el estrés es angustia, ansiedad o tensión física que se presenta en tanto un individuo siente que las peticiones sobre él son mucho mayores de lo que puede manejar. Este concepto común de estrés a menudo se denomina estrés o estrés negativo.

Según la Organización Mundial de la Salud (2013), el estrés laboral llega a considerarse a la agrupación de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y de conducta a los requerimientos laborales que llegan a superar el intelecto y destrezas del trabajador a fin de un desempeño óptimo. Cabe citar, puede exhibirse tensión en los músculos, incremento de presión arterial y ritmo cardíaco; pánico, desabrimiento, cólera, depresión; además de sintomatologías en concentración mínima, inconvenientes en llegar a resolver problemáticas y la disminución de productividad.

Robbins y Judge (2017) El estrés es una situación dinámica en la que los individuos se enfrentan a oportunidades, necesidades o recursos relacionados con lo que quieren, siendo lo hallado percibido como ambiguo y sustancial.

Guízar (2013) Lo definió como un estado de hiperexcitación en el que las emociones, los procesos mentales y el estado físico de las personas se ven afectados.

Chiavenato (2009) refiere que el estrés se encuentra íntimamente vinculada al amontonamiento de enfermedad y sufrimiento en el cuerpo humano como resultado de ciertos eventos tisulares y ambientales. Este término se utiliza a menudo para describir los síntomas que experimentan las personas en respuesta al estrés causado por factores estresantes, situaciones y conductas externas: preocupación, desabrimiento, agresividad, cansancio, ansiedad y estrés las que perjudican su productividad, además del factor de suma relevancia como es su salud.

Franklin y Krieger (2011) refieren a Las causas del estrés de los empleados son diversas; algunas de las más comunes son: Horas extras y plazos de entrega muy cortos: Esta situación crea incertidumbre sobre la capacidad de completar el trabajo, lo que genera altos niveles de tensión y agresión. La gestión ineficaz monitorea el progreso de las tareas: los empleados creen que son los únicos responsables de lograr las metas y no reciben apoyo de sus superiores. Ambiente

de trabajo hostil y agresivo: genera inseguridad, baja autoestima y desgana. Conflicto y confusión de roles: debido a las rivalidades y rivalidades, esto puede generar confusión sobre las tareas específicas a realizar, así como conflictos entre los miembros del equipo. Incongruencia entre valores y normas organizacionales y/o grupales y personales: Esta situación crea un sentimiento de no estar en el lugar correcto y de traición a los propios principios, lo que afecta la autoestima del colaborador. Cualquier cambio organizacional importante: crea confusión, incertidumbre, incertidumbre, etc. Decepción o frustración con las actividades a realizar: Provocan desgana y falta de interés en las tareas a realizar.

Chiavenato (2009) refiere a tres tipos de factores como fuentes potenciales de estrés (ambientales, organizacionales e individuales). Que se produzca estrés llega a depender de las disparidades individuales, por ejemplo, la experiencia laboral o atributos personales. En tanto un individuo experimenta un evento estresante, ha de tener sintomatologías físicas, psicológicas o de conducta. Atendiendo las necesidades del sector empresarial en la colectividad actual, como señala Luthans, la globalización, las uniones estratégicas y el progreso de tecnologías de información crean las llamadas presiones tecnológicas que provocan dificultades a cualquier nivel organizacional: por ejemplo, pérdida de intimidad, saturación de información, rostros. Desaparece el contacto directo, es necesario aprender continuamente nuevas habilidades y se pierden oportunidades de promoción por falta de conocimiento.

En relación a las dimensiones del estrés laboral refiere Castillo y Prieto (1998) hacen mención a las Condiciones de trabajo: es la agrupación de elementos que determinan la conducta del empleado; es por ello que, los referidos componentes se encuentran relacionados al ambiente de trabajo, vale referir sobre calidad de vida (alumbrado, infraestructura, tecnología, salud y seguridad y otros aspectos), que debe ser un ambiente de trabajo agradable y perfecto para un socio comercial.

Conflictos laborales: viene a ser el procedimiento de controlar el trabajo y transformarlo en trabajo efectivo. Entendidos como diferencias o desacuerdos entre problemas en el lugar de trabajo, existen dos tipos: Conflictos laborales, que se refieren a situaciones que afectan a empleados individuales, generalmente

empleados con destrezas y peculiaridades de la profesión que son de elevada valía en la organización y que llegan a sentirse altamente intocables para llegar a un enfrentamiento con ellos y contra su empleador. El daño colectivo es el que provoca una determinada cantidad de colaboradores de la organización cuando ellos llegan a reunirse a fin de realizar protestas por las condiciones de trabajo que se les llega a ofrecer.

Sobrecarga de trabajo: se refiere a una carga de trabajo excesiva que crea funciones complejas y complicadas que deben completarse dentro del tiempo especificado. Entiéndase como una gran cantidad de trabajo o deber físico y mental de un trabajador durante un período de tiempo que provoca el decaimiento de sus recursos. El esfuerzo físico hace referencia al esmero de los colaboradores al momento de realizar múltiples acciones que llegan a establecer el núcleo de su trabajo. Los socios hacen frente a la carga mental cuando hay mucha información. El exceso viene a ser un elemento estresante en lo psicológico de mucha trascendencia y además de ser uno de los principales factores estresantes que contribuyen al estrés laboral, según el informe.

En seguida, se realiza la descripción de las bases teóricas de Rotación de Personal Chiavenato (2015) llega a manifestar que la rotación de personas llega a suceder debido a que se pretende esclarecer los cambios de empleados y su ambiente en la organización, en otro caso, las empresas miden los cambios de individuos por el número de personas entrantes y salientes, pero no todas indican un cierto retiro de trabajo, pero por los resultados de su trabajo, ha logrado lograr cierto ascenso o carrera.

Robbins y Judge (2017) mencionan que la rotación viene a ser la transformación periódica de empleados respecto a una función a otra en el propio grado y la cual requieren destrezas semejantes.

Campos et al. (2019) llegaron a definir la rotación de personal a aquellos movimientos relacionados con los empleados que se dan en una empresa, dichos cambios de individuos han de llegar a medirse por la cantidad de individuos que tienden a ingresar y egresar de la empresa, ha de tomarse en consideración también por ser específicos de la empresa, los cuales pueden ser causados por diversos factores que se deben cubrir.

Galarza (2000) llega a definir la relación de la cantidad de trabajadores que se incorporan a la empresa y el número de empleados que dejan de pertenecer a la organización. La tasa de rotación del personal es factible de llegar a utilizarse como un indicador de elevada importancia en la generación de estabilidad de las personas dentro de la empresa.

Álvarez (2020) manifiesta que la rotación es la separación de puestos de trabajo decidida unilateralmente por los compañeros de trabajo, lo que resulta en un desajuste respecto a la fuerza laboral dentro de la empresa, ya que genera vacantes no planificadas, lo cual es un problema para la organización.

Las causas de la rotación de personal según refiere Álvarez (2020) algunas de ellas son: Todos analizan su situación laboral frente a las expectativas, incluido el trabajo actual, el salario, las oportunidades de crecimiento, la supervisión y la relación con su equipo. En tanto Flores et al. (2008) refiere que la rotación viene a ser la consecuencia de la carencia de motivación, el desagrado y la carencia de satisfacción en el trabajo.

Hernández et al. (2017) refiere que la rotación de empleados no ha de verse como una problemática, sino que los trabajadores realizan la búsqueda de modificar el lugar de trabajo para buscar nuevas oportunidades profesionales, mejorar los ingresos y romper la rutina laboral.

El problema de la rotación de personal refiere Eraszo (2018) llega a describir que la rotación de empleados ha de dañar a una organización de muchas maneras, ya que afecta tanto la productividad de la empresa como los servicios y la demanda de la empresa. La influencia de una empresa puede tomar muchas formas. Primero: el impacto en la capacitación, porque cuando tienes nuevos empleados, tienes que invertir tiempo en capacitar a los empleados y, al mismo tiempo, tienes que tolerar los errores y deficiencias de aquellos empleados que recién se incorporan a la organización porque se encuentra en el procedimiento de aprender. Segundo: afecta sobre los servicios al cliente porque los nuevos empleados no son las mejores personas para brindar este servicio, porque las organizaciones están orientadas a brindárselas a los clientes y al adecuado servicio que es posible de llegar a brindarles. Tercero: La productividad ciertamente se verá afectada porque la deserción significa que los resultados deseados no se logran antes de la fecha

límite de la empresa porque los nuevos empleados no tienen las habilidades completamente desarrolladas para trabajar con la suficiente eficacia.

En relación a las dimensiones se menciona a lo referido por Mamani (2020) quien llega a medirla a través de:

Compensación salarial: a lo que Dessler (2005) refiere que Incluye todas las opciones de pago posibles que ofrece la empresa, que incluyen, entre otros, aguinaldos, vacaciones y CTS, además de los gastos de viaje solicitados o proporcionados por la unidad estructural.

Condiciones laborales: según refiere Pérez (2014) La empresa debe brindar a los empleados, por ejemplo, la seguridad de la infraestructura del centro laboral y las condiciones físicas de los empleados, el respeto al horario de la merienda, de la misma manera, la cantidad y calidad del trabajo asignado a cada empleado diariamente por socios.

Reclutamiento y selección: de acuerdo a lo señalado por Chiavenato (2015) El objetivo principal del reclutamiento es seleccionar y organizar candidatos para el puesto especificado. Si bien la selección es el proceso más riguroso, la entrevista analiza el desempeño del candidato, se asegura de que comprenda la solución del problema y determina su idoneidad para el campo deseado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: el estudio fue aplicada, en función a lo señalado por el Concytec (2018) ella tiene el fin de determinar las formas que lleguen a satisfacer diversidad de exigencias específicas que se reconozca a través del saber científico.

Diseño: la investigación fue No experimental, ante lo cual Hernández y Mendoza (2018) señalan debido a que llega a desarrollarse sin llegar a maniobrar sobre las variables, ella mide algún fenómeno o variable en tanto llegue a ocurrir de manera natural para llevar su análisis.

Llegó a ser transversal, según refiere Arias (2021) ella tiende a recoger información bajo un momento único o de vez única. Viene a ser como llegar a realizar la toma de fotografía a fin de proceder con describirla en el proceso investigativo, las que han de tener alcance exploratorio, descriptivo o correlacional.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, Hernández et al. (2014) señalan que se procede con hacer uso de recabar información a fin de contrastar hipótesis basados en medir numéricamente y analizar estadísticamente, a fin de plantear modelos de conducta y llegar a comprobar teorías.

La investigación alcanzó a ser correlacional, según señala Bernal (2016) refiere que ella cuenta con el fin de demostrar o reconocer la relación de variables, no llegando a explicar cuál sea la causa.

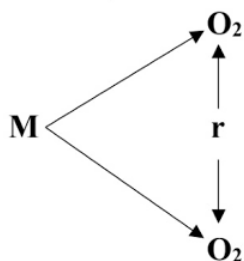
Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 01

O₂ = Variable 02

r = Relación entre variables



3.2 Variables, Operacionalización

V1: Estrés laboral

Definición conceptual:

El estrés laboral llega a considerarse a la agrupación de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y de conducta a los requerimientos laborales que llegan a superar el intelecto y destrezas del trabajador a fin de un desempeño óptimo. (Organización Mundial de la Salud, 2013)

Definición operacional

Proceso de llegar a medir el estrés laboral por intermedio de sus dimensiones, la cual se realiza mediante la escala de Likert

Dimensiones

Condiciones de trabajo

Indicadores

- Ambiente físico
- Recursos materiales y técnicos
- Servicios auxiliares
- Recursos de prevención de riesgos laborales

Dimensiones

Conflictos laborales

Indicadores

- Percepciones
- Respeto
- Envidia
- Diferencias

Dimensiones

Sobrecarga de trabajo

Indicadores

- Ansiedad
- Presión
- Perfeccionismo
- Horas extras

Escala de medición: Ordinal

V2: Rotación de personal

Definición conceptual

Mencionan que la rotación viene a ser la transformación periódica de empleados respecto a una función a otra en el propio grado y la cual requieren destrezas semejantes. (Robbins y Judge, 2017)

Definición operacional

Proceso de llegar a medir el estrés laboral por intermedio de sus dimensiones, la cual se realiza mediante la escala de Likert.

Dimensiones

Compensación

Indicadores

- Remuneración
- Beneficios sociales
- Viáticos

Dimensiones

Condiciones laborales

Indicadores

- Seguridad
- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo

Dimensiones

Reclutamiento y selección

Indicadores

- Reclutamiento
- Selección
- Inducción

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población y Muestra

Población: según manifiesta Robles (2019) precisa que es la concentración de elementos de un grupo de interés. En la presente, se encontraba conformada de 42 trabajadores de la empresa Consorcio Villa Hermosa.

Criterio de inclusión: se llegó a considerar a la totalidad de trabajadores.

Criterios de exclusión: no llegó a excluirse a ningún trabajador.

Muestra: según señala Arias (2021) no hay un número establecido a tener en consideración en la muestra, pero, es de vital importancia conocer la forma de su delimitación correcta de acuerdo a los objetivos planteados que han de alcanzarse y del problema presentado. En la investigación, la muestra se determinó de manera no probabilística, por conveniencia, puesto que se cuenta con una población pequeña, optando por trabajar con los 42 trabajadores, es decir se tomó a toda la población.

Muestreo: de acuerdo a lo señalado por Vara (2015) viene a ser la agrupación de ocurrencias extraídas de una población, las que han sido seleccionadas de cierto método. En caso se cuentan con varias poblaciones, se llegará a tener muchas muestras. En el presente estudio no fue necesario realizarlo, debido a que se cuenta con una población pequeña.

Unidad de Análisis: de acuerdo a lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018) viene a ser la unidad de la cual se extraerán los datos o la información final; con frecuencia son las mismas, pero no siempre. En la investigación se encontró conformada por los trabajadores del Consorcio Villa Hermosa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: a fin de proceder con recoger información se hizo uso de la técnica de la encuesta, ante lo cual Supo (2012) refiere que, en él pretendemos entender las respuestas de un grupo muestral cuantitativo de personas y necesitamos una herramienta que pueda llegar a una respuesta concreta de la que podamos extraer información.

Instrumentos: El instrumento que se llegó a aplicar fue el cuestionario, expresada por Arias (2021) como un instrumento de recolección de información usado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Contiene una determinada cantidad de preguntas con enumeración a través de cierta tabla y de

muchas opciones con posibilidad a fin de que respondan a quienes se les realiza la encuesta.

Validez: según refieren Hernández et al., (2014) la validez del instrumento es el nivel en que se mide y realiza a la variable, la misma que es alcanzada al demostrar que ella cuenta con la conceptualización abstracta por medio de sus indicadores empíricos. Para llegar a validar los cuestionarios se recurrió al juicio de expertos, conformado por 3 profesionales en gestión, quienes fueron los encargados de realizar su evaluación a través de la consistencia interior y luego emitan su juicio que permita hallar la pertinencia y aplicabilidad de la herramienta en razón a la muestra hallada, para lo cual hicieron uso de la matriz de validación que fueron elaborados acorde a la normatividad de la UCV.

Confiabilidad: según refiere Vara (2015) la confiabilidad llega a tener relación con la exactitud y adecuación, viene a ser el nivel de llegar a aplicar repetidamente el instrumento a determinado individuo o evento, va a producir resultados similares. Viene a ser la suficiencia del instrumento que produce consecuencias adecuadas, cuantas veces resulte necesaria realizarla y bajo las mismas condiciones posibles. A fin de llegar a su determinación se llegó a realizar la prueba piloto y ser medida por el estadístico SPSS v. 27, que permitió hallar el valor de Alpha de Cronbach, la que determinó su confiabilidad.

3.5. Procedimientos:

El estudio en su procedimiento se llegó a identificar la problemática de la empresa Consorcio Villa, para que, en primera instancia las coordinaciones con la empresa a fin de desarrollar el estudio, se procedió a enviar una solicitud a fin de que otorguen el permiso y acceso correspondiente a la empresa, la misma que llegó a concretar, por lo que se actuó con elaborar los instrumentos respectivos para recoger la información necesaria que nos permitan lograr los objetivos planteados, estos instrumentos fueron sometidos a validación mediante el juicio de expertos y para su confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, luego de haber realizado el procedimiento referido, se llegó a coordinar con los responsables a fin de recoger la información no sin antes coordinar el periodo de su realización al personal de la empresa, la misma que se les hizo una detenida explicación de los objetivos que

se desea alcanzar y que la información que brinden serán manejados con anonimato y confidencialidad que requieren, brindando contestación a los objetivos previamente planteados en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

A fin de realizar el procedimiento de análisis de la información recabada se tuvo en cuenta el proceder con utilizar el software Excel y el estadístico SPSS v. 27 para la estadística descriptiva, la misma que nos permitió obtener tablas de frecuencias, brindando información referida a los grados que presentan las variables en estudio, asimismo, se procedió a realizar el análisis inferencial que se desarrollará a través del SPSS, que inicialmente se procedió con el análisis a través de la prueba de normalidad, la que nos permitió determinar si contamos con datos paramétricos o no paramétricos que nos llevó a determinar la prueba de hipótesis a usarse a fin de contrastarlas hipótesis, la misma que fue a través de Rho de Spearman y llegando a obtener resultados fijados de acuerdo a los objetivos establecidos en el estudio..

3.7. Aspectos éticos:

Hace referencia a que se cuenta con la respectiva autorización informada, consiste en dar a conocer a todos los trabajadores respecto a los lineamientos del estudio y la importancia que presenta las opiniones que puedan proporcionar, dirigiéndonos a ellos con respeto, puesto que al desarrollar el estudio no se interviene en las opiniones que realicen los trabajadores, el estudio cuenta con originalidad, puesto que para su desarrollo se realiza el citado de todas las fuentes colocadas en el estudio mediante la aplicación de las normas APA. De otro lado, se toma en consideración la directiva de investigación establecida por la Universidad César Vallejo, llegando a respetarla a cabalidad. Se han considerado los principios básicos que rigen la investigación científica como son: el respeto por las personas, la beneficencia, es decir, no causa daño a persona alguna, así como la justicia, que permite brindar un trato justo a todas las personas. Finalmente, se toma en consideración los valores y ética que rige la actuación de las personas como la honestidad, responsabilidad, veracidad, etc.

IV. RESULTADOS

A continuación, se describe los resultados según a los objetivos planteados
Primer objetivo específico: Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

Tabla 1

*Tabla cruzada Estrés laboral * compensación laboral.*

		Compensación salarial			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Estrés Laboral	Deficiente	40.5%	2.4%	0.0%	42.9%	Rho de Spearman 0.805 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	7.1%	40.5%	2.4%	50.0%	
	Óptimo	0.0%	4.8%	2.4%	7.1%	
Total		47.6%	47.6%	4.8%	100.0%	

Nota: respecto a la tabla 1, llegamos a aplicar Rho de Spearman, llegando a hallar correlación del estrés laboral y la dimensión compensación salarial de un 0.805, lo que llega a ratificar que existe correlación positiva considerable.

Además, en la hipótesis 1, se llegó a emplear Rho de Spearman hallando un Sig. Bilateral es 0.00 inferior a 0.05, determinando de este modo, que procedamos a rechazar la hipótesis nula y llegando a la aceptación de la alterna, ella cuenta con sustento mediante el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye deficientemente en la compensación salarial con un 40.5%.

Según la estadística inferencial, los directivos de la empresa Consorcio Villa Hermosa, deberán reducir los niveles de estrés mejorando la compensación salarial.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

Tabla 2

*Tabla cruzada Estrés laboral * condiciones laborales.*

		Condiciones laborales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Estrés Laboral	Deficiente	40.5%	2.4%	0.0%	42.9%	Rho de Spearman 0.746 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	11.9%	31.0%	7.1%	50.0%	
	Óptimo	0.0%	2.4%	4.8%	7.1%	
Total		52.4%	35.7%	11.9%	100.0%	

Nota: en relación a la tabla 2, llegamos a aplicar Spearman, permitiendo determinar la correlación del estrés laboral y la dimensión condiciones laborales con un 0.746, la que llega a ratificar que hay correlación positiva media.

Además, en referencia a la hipótesis 2, se llegó a emplear Spearman llegando a hallar el Sig. Bilateral sea 0.00 inferior al 0.05, determinando de esa manera, a rechazar la hipótesis nula y seguidamente aceptar la alterna, la que tiene su sustento en haber realizado el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye de manera deficiente sobre las condiciones laborales con un 40.5%.

Acorde a la estadística inferencial, los directivos de la empresa Consorcio Villa Hermosa, deberán reducir los niveles de estrés mejorando las condiciones laborales.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.

Tabla 3

*Tabla cruzada Estrés laboral * reclutamiento y selección.*

		Reclutamiento y selección			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Estrés Laboral	Deficiente	42.9%	0.0%	0.0%	42.9%	Rho de Spearman 0.778 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	14.3%	33.3%	2.4%	50.0%	
	Óptimo	0.0%	2.4%	4.8%	7.1%	
Total		57.1%	35.7%	7.1%	100.0%	

Nota: respecto a la tabla 3, llegamos a aplicar Spearman, la que permitió hallar correlación del estrés laboral y la dimensión reclutamiento y selección con un 0.778, la que permite ratificar la correlación positiva considerable.

Además, en relación a la hipótesis 3, llegó a emplearse Rho de Spearman hallando Sig. Bilateral en 0.00 inferior a 0.05, la que permite determinar que se proceda a rechazar la hipótesis nula y seguidamente aceptar la alterna, lo hallado se sustenta mediante el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye de manera deficiente sobre el reclutamiento y selección con un 42.9%.

Según la estadística inferencial, los directivos de la empresa Consorcio Villa Hermosa, deberán reducir los niveles de estrés mejorando el reclutamiento y selección.

Objetivo General: Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.

Tabla 4

*Tabla cruzada Estrés laboral * Rotación de personal.*

		Rotación de Personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Estrés Laboral	Deficiente	40.5%	2.4%	0.0%	42.9%	Rho de Spearman 0.798 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	9.5%	40.5%	0.0%	50.0%	
	Óptimo	0.0%	2.4%	4.8%	7.1%	
Total		50.0%	45.2%	4.8%	100.0%	

Nota: de acuerdo a la tabla 4, llegamos a aplicar Spearman, alcanzando la correlación del estrés laboral y la variable rotación de personal de un 0.798, la que permite llegar a ratificar la correlación positiva considerable.

Además, respecto a la hipótesis general, se procedió a emplear Spearman logrando obtener un Sig. Bilateral de 0.00 inferior a 0.05, lo que permite proceder con rechazar la hipótesis nula y seguir con aceptar la alterna, ella tiene su sustento en haber realizado el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye de manera deficiente sobre la rotación de personal con un 40.5%.

Según la estadística inferencial, los directivos de la empresa Consorcio Villa Hermosa, deberán reducir los niveles de estrés mejorando la rotación de personal.

V. DISCUSIÓN

De otro lado, llegamos a proceder en desarrollar la discusión de lo hallado acorde a los objetivos, ellos, llegarán a contrastarse con otras investigaciones relacionadas a nuestras variables en estudio.

En relación a nuestro objetivo general, llegamos a la aplicación de Rho de Spearman, llegando a obtener una correlación entre las variables estrés laboral y la rotación de personal con el 0.798, llegando a ratificar que existe una correlación positiva considerable. Asimismo, respecto a la hipótesis general, se procedió con hacer uso de la prueba Spearman, alcanzando a obtener una significancia bilateral en 0.00 inferior al 0.05, lo mismo que lleva a rechazar la hipótesis nula y proceder con la aceptación de la alterna, además, ella llega a sustentarse en haber cruzado porcentajes, la que detalla que el estrés laboral preserva influencia deficiente en la rotación de personal con un 40.5%. Su resultado plasmado llega a diferenciarse de lo hallado por Pajares (2021) en su investigación llegó a contar con el objetivo de objetivo llegó a ser identificar cómo se relaciona el estrés laboral con la rotación. El método usado vino a ser cuantitativo, utilizando en recopilar la información que se oriente en contrastar hipótesis basados en medirla numéricamente y analizarla estadísticamente que permita el establecimiento de conducta y contrastar teorías. Este trabajo llegó a usar la metodología no experimental, además de diseño transversal apropiado. Procediendo a concluir que el estrés laboral no cuenta con relación estadística y de significancia con la rotación del personal en la institución en estudio. Esto significa que no existe una presión obvia sobre las personas que trabajan en esta empresa para establecer una correlación entre dos variables. Del mismo modo, las herramientas para evitar la rotación de empleados no eran necesariamente un factor de estrés de los empleados. De los resultados, podemos afirmar la importancia que tiene conocer el nivel de estrés laboral en la organización, por lo cual debe de ponerse debida atención sobre ella, al encontrarse con elevados niveles de estrés, de cierta modo llegará a tener influencia sobre la rotación de personal en la organización, pues esta condición no le permitirá desarrollar adecuadamente sus labores, por lo que tenderá a generar tal condición, llevando a una inestabilidad emocional y en otros casos el estado físico, perjudicando de esta manera a la organización.

En relación a nuestro primer objetivo específico, llegamos a la aplicación de Rho de Spearman, llegando a hallar correlación del estrés laboral y la dimensión compensación salarial de un 0.805, lo que llega a ratificar que existe correlación positiva considerable. Además, en la hipótesis 1, se llegó a emplear Rho de Spearman hallando un Sig. Bilateral es 0.00 inferior a 0.05, determinando de este modo, que procedamos a rechazar la hipótesis nula y llegando a la aceptación de la alterna, ella cuenta con sustento mediante el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye deficientemente en la compensación salarial con un 40.5%. Su resultado plasmado podemos contrastar con la investigación de Mamani (2020) quien en su investigación llegó a establecer a como primer objetivo específico establecer la relación del estrés laboral y compensación salarial, como se demuestra en los resultados, de acuerdo a lo que evidencia la correlación de Spearman es 0,326, la que significa contar con correlación positiva mediana; además, del p-valor resulta ser inferior al de significancia (0.05). Razones que permiten tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; en consecuencia, lo que quiere decir, hay relación positiva mediana entre el estrés laboral y la compensación salarial. De acuerdo ello, podemos aseverar la importancia que tiene poner énfasis en el estrés laboral en las organizaciones, la misma que tiene relación con las compensaciones salariales, éstas últimas deberán ser mejoradas por la organización, brindando las facilidades en el proceso del desarrollo de las funciones, además que sirva como incentivo al personal, ha de generarse nuevas condiciones que conlleven a motivar al personal en el desempeño de sus funciones, reduciendo de esta manera los niveles de estrés que presentan, se debe tomar en cuenta que uno de los aspectos de mayor importancia viene a ser los incentivos económicos, que si no es la principal, viene a ser un aspecto de elevada importancia para el recurso humano, puesto que le permite cubrir sus necesidades personales y familiares, en tanto llegue a cubrirse, disminuirá el nivel de estrés.

En relación a nuestro segundo objetivo específico, llegamos a la aplicación de Spearman, llegando a obtener la determinación de la correlación del estrés laboral y la dimensión condiciones laborales con un 0.746, la que llega a ratificar que hay correlación positiva media. Además, en referencia a la hipótesis 2, se llegó a emplear Spearman llegando a hallar el Sig. Bilateral sea 0.00 inferior al 0.05,

determinando de esa manera, a rechazar la hipótesis nula y seguidamente aceptar la alterna, la que tiene su sustento en haber realizado el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye de manera deficiente sobre las condiciones laborales con un 40.5%. Su resultado plasmado podemos contrastar con la investigación de Mamani (2020) quien en su investigación llegó a fijarse como segundo objetivo específico la relación del estrés laboral y condiciones laborales, como se ha demostrado en los resultados, siendo la correlación de Spearman = 0,702, la que llega a considerarse como correlación positiva considerable; asimismo, se llegó a determinar el p-valor con un valor inferior al nivel de significancia. Razones suficientes para llegar a determinar en rechazar la hipótesis nula y proceder con aceptar la alterna; lo que ha llevado a afirmar que hay relación positiva mediana del estrés laboral y las condiciones labores. Es por ello que llegamos a interpretar la debida importancia que tiene el investigar y conocer el estrés laboral en la organización, información que nos permitirá tomar decisiones respecto a las condiciones laborales adecuadas que han de brindarse a los colaboradores con el fin de que ellos desarrollen sus labores con eficiencia y eficacia, orientadas a lograr los objetivos organizacionales, la misma que será lograda reduciendo los niveles de estrés, la que llega a ocurrir por la acumulación de labores que no han sido planificadas adecuadamente, proporcionado funciones a cada trabajador.

En relación a nuestro tercer objetivo específico, llegamos a aplicar Spearman, la que permitió hallar correlación del estrés laboral y la dimensión reclutamiento y selección con un 0.778, la que permite ratificar la correlación positiva considerable. Además, en relación a la hipótesis 3, llegó a emplearse Rho de Spearman hallando Sig. Bilateral en 0.00 inferior a 0.05, la que permite determinar que se proceda a rechazar la hipótesis nula y seguidamente aceptar la alterna, lo hallado se sustenta mediante el cruce de porcentajes, determinando que el estrés laboral influye de manera deficiente sobre el reclutamiento y selección con un 42.9%. Su resultado plasmado podemos contrastar con la investigación de Mamani (2020) quien en su investigación llegó a establecer como tercer objetivo específico en determinar la relación del estrés laboral y reclutamiento y selección se ha demostrado en los resultados luego de analizar los resultados que, la correlación Spearman llegó a ser = 0,326; llegando a ser correlación positiva

mediana; asimismo se alcanzó a la determinación del p-valor, la que llegó a ser inferior al nivel de significancia, ambos datos permite proceder con rechazar la hipótesis nula y llegando a aceptar la alterna; razones que nos llevan a aseverar que hay relación positiva mediana del estrés laboral y el reclutamiento y selección. En relación a ello, llegamos a interpretar la debida importancia que tiene el estudio sobre el estrés laboral en la organización, la misma que tiene gran influencia respecto al proceso de selección y reclutamiento del recurso humano, para lo cual deberá de minimizarse los niveles de estrés a fin de desarrollar el procedimiento adecuado en la selección y reclutamiento de personal a la organización, además de no llegar a evidenciar tal situación que podría desanimar al seleccionado a asumir responsabilidades en tales circunstancias, además de proporcionar las herramientas necesarias así como de los espacios y condiciones de vital importancia para el desempeño de sus tareas.

VI. CONCLUSIONES

- 1.- En lo que respecta al objetivo general, se determinó a través del coeficiente Rho de Speaman que existe un grado de correlación positiva considerable entre el estrés laboral y la rotación de personal, con un valor de 0.798, llegando a aseverar una relación directa de las variables; además se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.
- 2.- En lo que respecta al primer objetivo específico, se determinó a través del coeficiente Rho de Speaman que existe un grado de correlación positiva considerable entre el estrés laboral y la compensación salarial, con un valor de 0.805, llegando a aseverar una relación directa entre la variable y la dimensión, además, se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula, y a aceptar la hipótesis alterna.
- 3.- En lo relacionado al segundo objetivo específico, se determinó a través del coeficiente Rho de Speaman que existe un grado de correlación positiva media entre el estrés laboral y las condiciones laborales con un valor de 0.702, llegando a aseverar una relación directa entre la variable y la dimensión, asimismo, se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.
- 4.- En lo relacionado al tercer objetivo específico, se determinó a través del coeficiente Rho de Speaman que existe un grado de correlación positiva considerable estrés laboral y el reclutamiento y selección con un valor de 0.778, llegando a aseverar una relación directa entre la variable y la dimensión, además, se alcanzó un sig. bilateral 0.00 menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al responsable de la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, a implementar estrategias que conlleven a minimizar los niveles de estrés laboral, a través de la mejora de las condiciones de trabajo, solucionar los conflictos laborales suscitados en la organización, así como mejorar la sobrecarga de trabajo establecida para cada uno de los miembros de la empresa, la misma que permitirá mejorar la rotación de personal.

Se recomienda al responsable de la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, a formular un plan de mejora de las condiciones laborales, a través de la mejora de las instalaciones y equipos con los que cuenta la empresa, además de crear canales de comunicación interna mucho más fluidas, además de impulsar medidas laborales saludables, ellas han de permitir mejorar la satisfacción de la compensación salarial.

Se recomienda al responsable de la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, a ejecutar un plan de solución de conflictos laborales en la empresa, mediante la identificación de ellas, estableciendo un canal de comunicación que permita escuchar a las partes en conflicto, hallando la raíz del problema, analizando la personalidad de los colaboradores y arribar a acuerdos que permitan solucionar los problemas, las que se traducirán en brindar mejores condiciones laborales.

Se recomienda al responsable de la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, a minimizar la sobrecarga de trabajo, a través de la aplicación de una organización y esquematización de las labores, delegando funciones, acorde a sus capacidades y conocimientos, optimizando los horarios de trabajo y se oriente a alcanzar metas realizables, las que se verán reflejadas en realizar un adecuado reclutamiento y selección del personal idóneo al puesto requerido.

REFERENCIAS

- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas" Huancayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FC_E_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?* (Primera edición) Plaza y Valdés Editores.
- Arce, M. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, estado de México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TERMINA DAMONICA CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (Primera edición) Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Avellaneda, P., Crespo, H. y Kasano, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Revista Cuidarte, 10 (2), e626. Epub 09 de enero de 2020. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Bacilio, J. y Galindo, K. (2021). *Rotación del personal y estrés laboral en los colaboradores en G300 Services S.A.C, Juliaca, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79650/Bacilio_RJJ-Galindo_MKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barros, H. y Ramos, A. (2020). *Afrontamiento al estrés laboral en los internos de enfermería en el contexto Covid-19* (Tesis de licenciatura) Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53726>
- Barros, H. y Ramos, A. (2021). *Afrontamiento al estrés laboral en los Internos de enfermería en el contexto de Covid*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición). Pearson Educación.
- Cáceres, L. (2019). *Síndrome de Burnout, Trastornos del Sueño y su asociación con las alteraciones vocales en docentes de primera infancia*. Revistas

Signos Fónicos.; 5(1):10-19. DOI:
<https://doi.org/10.24054/24221716.v1.n1.2019.672>

- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Revista Cuidarte, X (1), 2-14. DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Castillo, J. y Prieto, C. (1998): *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Segunda edición). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las 53 organizaciones*. (3ra ed.). Editorial Mexicana.
- Concytec (2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. El Peruano.
- Dessler, G. (2005). *Qué es compensación dentro de la administración de recursos humanos*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/que-es-compensacion-dentro-de-laadministracion-de-recursos-humanos/>
- Díaz, D. (2021). *Influencia del Estrés Laboral en la Intención de rotación de los colaboradores del área de ventas de una Entidad Bancaria Privada - Chiclayo 2020* (Tesis de posgrado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Chiclayo. Perú.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4192>
- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de Rotación de Personal de la empresa Holcrest S.A.S Medellín*. (Tesis de licenciatura) Universidad de Medellín. Colombia.
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1
- Eraszo, K. J. (2018). *La rotación del personal influye en la calidad del servicio en la empresa bambos-Pueblo Libre, 2018*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/311130/Eraszo_AKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J. y Calderón, G. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. Rev. Med. Hered. 2017; 28(4): 281-282. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014&lng=es.
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(2): 65-99. <http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%2065-99.pdf>
- Franklin E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. (Primera edición) Pearson Educación.
- Galarza T., J. (2000): *Administración Contemporánea*. Mc Graw Hill.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. (Cuarta edición) McGraw Hill Education.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª edición) CENGAGE Learning.
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., y Cruz Neutro, L. (2017). *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Revista Sociología Contemporánea, 4(11), 43–50.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Langle, M., Méndez, O. y Sánchez, J. (2021). *Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa*. Análisis económico, 36(93), 119-140. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Lluen, S. (2019). *Estrés laboral y rotación de personal en Corperes S.A. Papa John's Plaza Norte, Lima 2019*, (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo Lima. Perú.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55504/Llueen_QSJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Mamani, M. (2020). *Estrés laboral y rotación del personal en el call center Fortel Customer Experience, San Isidro, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo Lima. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53526>
- Márquez, A. J., Villegas, F. E., Moreira, J. K., & Gaibor, A. J. (2021). *Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro*. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.
- Mesa, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. *Ene*, 13(3), 13310.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es&tlng=pt.
- Muñoz, B. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable Del Ecuador*. (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2013). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Pajares, J. (2021). *El estrés laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa Master Medic E.R.S. S.A.C., periodo 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima. Perú.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658976/Pajares_BJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Robbins (2013) *El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (Decimoséptima edición). Pearson Educación.
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo Continente*. 30(1), pp.245-246.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

- Roca, W. (2017). *Estrés laboral y rotación de personal en tiendas Lima Norte Interbank Los Olivos-2017*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51907>
- Romero, M. (2017). *Estrés Laboral y Rotación de Personal en Asesores Comerciales de un Call center del Distrito de San Martín de Porres, Año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo Lima. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3367>
- Romero, M. A. (2017). *Estrés laboral y rotación de personal en asesores comerciales de un Call Center del distrito de San Martín de Porres, Año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3367>
- Sánchez, P. M. (2021). *Estrés laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil. Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de licenciatura) [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32643/1/119 GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32643/1/119%20GTH.pdf)
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. *Universidad y Salud*, 20(1), 44. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Silveira, E., Batista, K., Grazziano, E., Bringuete, M, & Lima, E. (2020). *Efecto del relajamiento muscular progresivo en el estrés y bienestar en el trabajo de enfermeros hospitalarios*. *Enfermería Global*, 19(58), 466–493. <https://doi.org/https://dx.doi.org/eglobal.396621>
- Supo, J. (2012). *Seminario de Investigación Científica*. (Primera edición). Bioestadístico.
- Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. (Primera edición). Empresa Editora Macro EIRL.
- Viñán, J., Miño, G., Arias, J., & Viteri, A. (2020). *Impacto Financiero y la Rotación de Personal en las Áreas de Mercadeo y Operaciones: Empresa Multinacional de Venta de cacaciones prepagadas en el Ecuador*. <https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6257>

- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y. y Medina, A. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. *Academo* (Asunción), 8(1), 29-41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en docentes de una Escuela Secundaria Pública Regional*. *Información tecnológica*, 29 (1), 171-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz De Operacionalización De Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. (Organización Mundial de la Salud, 2013)	Proceso de llegar a medir el estrés laboral por intermedio de sus dimensiones, la cual se realiza mediante la escala de Likert.	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	Ordinal
				Recursos materiales y técnicos	
				Servicios auxiliares	
				Recursos de prevención de riesgos laborales	
			Conflictos laborales	Percepciones	
				Respeto	
				Envidia	
				Diferencias	
			Sobrecarga de trabajo	Ansiedad	
				Presión	
				Perfeccionismo	
				Horas extras	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	La rotación de personal es el cambio periódico de un trabajador de una tarea a otra el mismo nivel y que requiera de habilidades similares (Robbins y Judge, 2017)	Procedimiento sistémico que permite medir la rotación de personal a través de sus dimensiones, la misma que contiene la escala de Likert.	Compensación	Remuneración	Ordinal
				Beneficios sociales	
				Viáticos	
			Condiciones laborales	Seguridad	
				Calidad de trabajo	
				Cantidad de trabajo	
			Reclutamiento y selección	Reclutamiento	
				Selección	
				Inducción	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estrés Laboral y Rotación del Personal en la Empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Estrés laboral	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: No experimental Nivel: Correlacional Población: 42 trabajadores Muestra: 42 trabajadores Técnica: Encuesta	
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023?	Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023. H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y rotación del personal en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.			Recursos materiales y técnicos		Recursos de prevención de riesgos laborales
							Servicios auxiliares
							Percepciones
				Conflictos laborales	Respeto		
Envidia							
Diferencias							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Sobrecarga de trabajo	Ansiedad		
					Presión		
					Perfeccionismo		
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la compensación en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?	Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023. H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la compensación salarial en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.	Rotación de personal		Horas extras		
					Remuneración		
					Beneficios sociales		
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?	Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.		Viáticos			
				Seguridad			

		HO: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.	Condiciones laborales		Instrumento: Cuestionario
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023?	Determinar la relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023. HO: No existe relación significativa entre el estrés aboral y el reclutamiento y selección en la empresa Consorcio Villa Hermosa 2023.		Calidad de trabajo	
				Cantidad de trabajo	
			Reclutamiento y selección	Reclutamiento	
				Selección	
				Inducción	

ANEXO 02
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y ROTACIÓN
DEL PERSONAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Estrés Laboral y Rotación del Personal en la Empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente.

Género: Femenino: Masculino:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

ESTRÉS LABORAL	TA	A	I	D	TD
Condiciones de trabajo	5	4	3	2	1
Ambiente físico					
1. ¿Su ambiente laboral muestra condiciones de seguridad adecuada para desarrollar sus labores?					
2. ¿El ambiente interno de su área de trabajo posee iluminación adecuada para realizar sus labores?					
Recursos materiales y técnicos					
3. ¿La empresa cuenta con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus labores?					
Servicios auxiliares					
4. ¿Las herramientas de trabajo permanecen en buen estado gracias a los servicios de higiene y seguridad?					
Recursos de prevención de riesgos laborales					
5. ¿Se disponen con todos los implementos de seguridad necesarios para trabajar?					
6. ¿Los espacios de distribución de las diversas áreas en la institución son adecuadas para desplazarse?					
Conflictos laborales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Percepciones					
7. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, percibes que podría desplazarte de tu puesto laboral?					
Respeto					
8. ¿Existe el respeto mutuo entre sus compañeros de trabajo?					

9. ¿Con frecuencia se presentan casos de falta de respeto hacia el superior y/o demás compañeros de trabajo?					
Envidia					
10. ¿Cuándo algún compañero de labores llega a superarse en la empresa, ha llegado a sentir envidia?					
Diferencias					
11. ¿Con frecuencia se presentan diferencias entre los miembros de la empresa?					
12. ¿Considera que su jefe o supervisor se preocupa por dar solución ante las diferencias que puedan surgir?					
Sobrecarga de trabajo	TA	A	I	D	TD
Ansiedad	5	4	3	2	1
13. ¿Considera que su conducta ante un problema es la más adecuada?					
14. ¿Con frecuencia llega a acumularse de trabajo que le genera cierta ansiedad por no culminarla?					
Presión					
15. ¿Usted considera que las labores que desarrolla son bajo presión?					
Perfeccionismo					
16. ¿Tratas de realizar tus actividades sin tener el más mínimo error?					
Horas extras					
17. ¿Las horas extras establecidas por la empresa se realizan de forma obligatoria?					
18. ¿Si el gerente o jefe inmediato le pide voluntariamente que lo apoye haciendo horas extras, llega a apoyarlo?					
ROTACIÓN DEL PERSONAL	TA	A	I	D	TD
Compensación salarial	5	4	3	2	1
Remuneración					
19. ¿La remuneración que percibes se encuentra de acuerdo con las actividades que realizas?					
20. ¿La remuneración percibida le ayuda a cubrir sus diversas necesidades?					
Beneficios sociales					
21. ¿La empresa cumple con brindar todos los beneficios sociales que te corresponden?					
22. ¿Existe una política en la empresa de mantener al personal en planilla y que cubra sus beneficios sociales?					
Viáticos					
23. ¿El personal de la empresa cuenta con acceso a los viáticos?					
24. ¿Considera que los viáticos contribuyen a tu motivación laboral?					
Condiciones laborales	TA	A	I	D	TD
Seguridad	5	4	3	2	1
25. ¿La empresa le brinda comodidad y seguridad?					
26. ¿Las instalaciones de la empresa se encuentran libres de probables accidentes y/o enfermedades?					
Calidad de trabajo					

27. ¿La empresa te brinda todas las herramientas e instrumentos para desarrollar tus actividades?					
28. ¿El uso de los materiales en el cumplimiento de tus funciones te permite obtener calidad en los resultados?					
Cantidad de trabajo					
29. ¿La empresa mide eficiencia a través de objetivos diarios?					
30. ¿Suele acumularse de trabajo más que a otros miembros de la empresa?					
Reclutamiento y selección	TA	A	I	D	TD
Reclutamiento	5	4	3	2	1
31. ¿Frecuentemente la empresa realiza reclutamiento de personal?					
32. ¿El reclutamiento interno o externo de un nuevo puesto se hace tomando en consideración la meritocracia?					
Selección					
33. ¿La empresa realiza los procedimientos establecidos para una buena selección de personal?					
34. ¿El proceso de selección que se realiza permite contar con personal idóneo para los puestos solicitados?					
Inducción					
35. ¿La empresa se preocupa por realizar inducción al nuevo personal que ingresa?					
36. ¿La empresa brinda capacitaciones al personal nuevo en puesto de trabajo para un buen desempeño?					

Muchas gracias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Su ambiente laboral muestra condiciones de seguridad adecuada para desarrollar sus labores?	Si		Si		Si		
2	¿El ambiente interno de su área de trabajo posee iluminación adecuada para realizar sus labores?	Si		Si		Si		
3	¿La empresa cuenta con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus labores?	Si		Si		Si		
4	¿Las herramientas de trabajo permanecen en buen estado gracias a los servicios de higiene y seguridad?	Si		Si		Si		
5	¿Se disponen con todos los implementos de seguridad necesarios para trabajar?	Si		Si		Si		
6	¿Los espacios de distribución de las diversas áreas en la institución son adecuadas para desplazarse?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Conflictos laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, percibes que podría desplazarte de tu puesto laboral?	Si		Si		Si		
8	¿Existe el respeto mutuo entre sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Con frecuencia se presentan casos de falta de respeto hacia el superior y/o demás compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿Cuándo algún compañero de labores llega a superarse en la empresa, ha llegado a sentir envidia?	Si		Si		Si		
11	¿Con frecuencia se presentan diferencias entre los miembros de la empresa?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que su jefe o supervisor se preocupa por dar solución ante las diferencias que puedan surgir?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Sobrecarga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su conducta ante un problema es la más adecuada?	Si		Si		Si		
14	¿Con frecuencia llega a acumularse de trabajo que le genera cierta ansiedad por no culminarla?	Si		Si		Si		
15	¿Usted considera que las labores que desarrolla son bajo presión?	Si		Si		Si		
16	¿Tratas de realizar tus actividades sin tener el más mínimo error?	Si		Si		Si		
17	¿Las horas extras establecidas por la empresa se realizan de forma obligatoria?	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Si el gerente o jefe inmediato le pide	Si		Si		Si		

voluntariamente que lo apoye haciendo horas extras, llega a apoyarlo?							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez

validador: Garcia Yovera Abraham José DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 22 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación salarial	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La remuneración que percibes se encuentra de acuerdo con las actividades que realizas?	Si		Si		Si		
2	¿La remuneración percibida le ayuda a cubrir sus diversas necesidades?	Si		Si		Si		
3	¿La empresa cumple con brindar todos los beneficios sociales que te corresponden?	Si		Si		Si		
4	¿Existe una política en la empresa de mantener al personal en planilla y que cubra sus beneficios sociales?	Si		Si		Si		
5	¿El personal de la empresa cuenta con acceso a los viáticos?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que los viáticos contribuyen a tu motivación laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La empresa le brinda comodidad y seguridad?	Si		Si		Si		
8	¿Las instalaciones de la empresa se encuentran libres de probables accidentes y/o enfermedades?	Si		Si		Si		
9	¿La empresa te brinda todas las herramientas e instrumentos para desarrollar tus actividades?	Si		Si		Si		
10	¿El uso de los materiales en el cumplimiento de tus funciones te permite obtener calidad en los resultados?	Si		Si		Si		
11	¿La empresa mide eficiencia a través de objetivos diarios?	Si		Si		Si		
12	¿Suele acumularse de trabajo más que a otros miembros de la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Reclutamiento y selección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Frecuentemente la empresa realiza reclutamiento de personal?	Si		Si		Si		
14	¿El reclutamiento interno o externo de un nuevo puesto se hace tomando en consideración la meritocracia?	Si		Si		Si		
15	¿La empresa realiza los procedimientos establecidos para una buena selección de personal?	Si		Si		Si		
16	¿El proceso de selección que se realiza permite contar con personal idóneo para los puestos solicitados?	Si		Si		Si		
17	¿La empresa se preocupa por realizar inducción al	Si		Si		Si		

	nuevo personal que ingresa?						
18	¿La empresa brinda capacitaciones al personal nuevo en puesto de trabajo para un buen desempeño?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez

validador: García Yovera Abraham José DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 22 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo								
1	¿Su ambiente laboral muestra condiciones de seguridad adecuada para desarrollar sus labores?	X		X		X		
2	¿El ambiente interno de su área de trabajo posee iluminación adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
3	¿La empresa cuenta con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus labores?	X		X		X		
4	¿Las herramientas de trabajo permanecen en buen estado gracias a los servicios de higiene y seguridad?	X		X		X		
5	¿Se disponen con todos los implementos de seguridad necesarios para trabajar?	X		X		X		
6	¿Los espacios de distribución de las diversas áreas en la institución son adecuadas para desplazarse?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Conflictos laborales								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, percibes que podría desplazarte de tu puesto laboral?	X		X		X		
8	¿Existe el respeto mutuo entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Con frecuencia se presentan casos de falta de respeto hacia el superior y/o demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Cuándo algún compañero de labores llega a superarse en la empresa, ha llegado a sentir envidia?	X		X		X		
11	¿Con frecuencia se presentan diferencias entre los miembros de la empresa?	X		X		X		
12	¿Considera que su jefe o supervisor se preocupa por dar solución ante las diferencias que puedan surgir?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sobrecarga de trabajo								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Considera que su conducta ante un problema es la más adecuada?	X		X		X		
14	¿Con frecuencia llega a acumularse de trabajo que le genera cierta ansiedad por no culminarla?	X		X		X		
15	¿Usted considera que las labores que desarrolla son bajo presión?	X		X		X		
16	¿Tratas de realizar tus actividades sin tener el más mínimo error?	X		X		X		
17	¿Las horas extras establecidas por la empresa se realizan de forma obligatoria?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación salarial							
1	¿La remuneración que percibes se encuentra de acuerdo con las actividades que realizas?	X		X		X		
2	¿La remuneración percibida le ayuda a cubrir sus diversas necesidades?	X		X		X		
3	¿La empresa cumple con brindar todos los beneficios sociales que te corresponden?	X		X		X		
4	¿Existe una política en la empresa de mantener al personal en planilla y que cubra sus beneficios sociales?	X		X		X		
5	¿El personal de la empresa cuenta con acceso a los viáticos?	X		X		X		
6	¿Considera que los viáticos contribuyen a tu motivación laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿La empresa le brinda comodidad y seguridad?	X		X		X		
8	¿Las instalaciones de la empresa se encuentran libres de probables accidentes y/o enfermedades?	X		X		X		
9	¿La empresa te brinda todas las herramientas e instrumentos para desarrollar tus actividades?	X		X		X		
10	¿El uso de los materiales en el cumplimiento de tus funciones te permite obtener calidad en los resultados?	X		X		X		
11	¿La empresa mide eficiencia a través de objetivos diarios?	X		X		X		
12	¿Suele acumularse de trabajo más que a otros miembros de la empresa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reclutamiento y selección	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Frecuentemente la empresa realiza reclutamiento de personal?	X		X		X		
14	¿El reclutamiento interno o externo de un nuevo puesto se hace tomando en consideración la meritocracia?	X		X		X		
15	¿La empresa realiza los procedimientos establecidos para una buena selección de personal?	X		X		X		
16	¿El proceso de selección que se realiza permite contar con personal idóneo para los puestos solicitados?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo								
1	¿Su ambiente laboral muestra condiciones de seguridad adecuada para desarrollar sus labores?	X		X		X		
2	¿El ambiente interno de su área de trabajo posee iluminación adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
3	¿La empresa cuenta con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus labores?	X		X		X		
4	¿Las herramientas de trabajo permanecen en buen estado gracias a los servicios de higiene y seguridad?	X		X		X		
5	¿Se disponen con todos los implementos de seguridad necesarios para trabajar?	X		X		X		
6	¿Los espacios de distribución de las diversas áreas en la institución son adecuadas para desplazarse?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Conflictos laborales								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, percibes que podría desplazarte de tu puesto laboral?	X		X		X		
8	¿Existe el respeto mutuo entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Con frecuencia se presentan casos de falta de respeto hacia el superior y/o demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Cuándo algún compañero de labores llega a superarse en la empresa, ha llegado a sentir envidia?	X		X		X		
11	¿Con frecuencia se presentan diferencias entre los miembros de la empresa?	X		X		X		
12	¿Considera que su jefe o supervisor se preocupa por dar solución ante las diferencias que puedan surgir?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sobrecarga de trabajo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su conducta ante un problema es la más adecuada?	X		X		X		
14	¿Con frecuencia llega a acumularse de trabajo que le genera cierta ansiedad por no culminarla?	X		X		X		
15	¿Usted considera que las labores que desarrolla son bajo presión?	X		X		X		



16	¿Tratas de realizar tus actividades sin tener el más mínimo error?	X		X		X	
17	¿Las horas extras establecidas por la empresa se realizan de forma obligatoria?	X		X		X	
18	¿Si el gerente o jefe inmediato le pide voluntariamente que lo apoye haciendo horas extras, llega a apoyarlo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Gonzalez Lucero Anddy David**

DNI: 31677361

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Empresarial**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 19 de enero del 2023.



Mg. Anddy Gonzalez Lucero
CLAD N° 04628

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación salarial							
1	¿La remuneración que percibes se encuentra de acuerdo con las actividades que realizas?	X		X		X		
2	¿La remuneración percibida le ayuda a cubrir sus diversas necesidades?	X		X		X		
3	¿La empresa cumple con brindar todos los beneficios sociales que te corresponden?	X		X		X		
4	¿Existe una política en la empresa de mantener al personal en planilla y que cubra sus beneficios sociales?	X		X		X		
5	¿El personal de la empresa cuenta con acceso a los viáticos?	X		X		X		
6	¿Considera que los viáticos contribuyen a tu motivación laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿La empresa le brinda comodidad y seguridad?	X		X		X		
8	¿Las instalaciones de la empresa se encuentran libres de probables accidentes y/o enfermedades?	X		X		X		
9	¿La empresa te brinda todas las herramientas e instrumentos para desarrollar tus actividades?	X		X		X		
10	¿El uso de los materiales en el cumplimiento de tus funciones te permite obtener calidad en los resultados?	X		X		X		
11	¿La empresa mide eficiencia a través de objetivos diarios?	X		X		X		
12	¿Suele acumularse de trabajo más que a otros miembros de la empresa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reclutamiento y selección	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Frecuentemente la empresa realiza reclutamiento de personal?	X		X		X		
14	¿El reclutamiento interno o externo de un nuevo puesto se hace tomando en consideración la meritocracia?	X		X		X		
15	¿La empresa realiza los procedimientos establecidos para una buena selección de personal?	X		X		X		
16	¿El proceso de selección que se realiza permite contar con personal idóneo para los puestos	x		x		X		

	solicitados?						
17	¿La empresa se preocupa por realizar inducción al nuevo personal que ingresa?	X		X		X	
18	¿La empresa brinda capacitaciones al personal nuevo en puesto de trabajo para un buen desempeño?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Gonzalez Lucero Anddy David**

DNI: 31677361

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Empresarial**

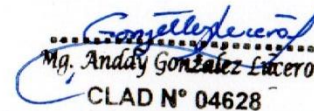
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 19 de enero del 2023.



Mg. Anddy Gonzalez Lucero
CLAD N° 04628

Firma del Experto Informante.

Análisis de Confiabilidad de los Instrumentos

Variable 1: Estrés Laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	18

Variable 2: Rotación de Personal

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

Del análisis de los instrumentos llegamos a deducir que ambos presentan alta confiabilidad debido a que se obtuvo el valor de Alfa de Cronbach para la variable estrés laboral = 0.963 y para la rotación de personal = 0.972; demostrándose que los instrumentos aplicados tiene una excelente confiabilidad.

Tabla de fiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.754	42	0.001
Compensación salarial	0.731	42	0.001
Condiciones laborales	0.746	42	0.001
Reclutamiento y selección	0.715	42	0.001
Rotación de Personal	0.727	42	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Coefficientes de correlación de Spearman

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018).



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 035-2022-CVH/MDSM

A : Sr. LOARTE LEIVA JOSSUE YONATHAN
Estudiante Investigador

DE : Sr. Bonifacio Obregón Rubina
Representante Común – Consorcio Villa Hermosa

ASUNTO : **Aceptación de solicitud de Investigación y Publicación del Proyecto**

REFERENCIA : SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

LUGAR Y FECHA : Huaraz, 23 de Noviembre del 2022.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para expresarle un cordial saludo y a la vez informarle la aceptación de la solicitud para realizar investigación sobre el estrés laboral y la rotación de personal del proyecto en ejecución: "CREACIÓN DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO BÁSICO DEL SECTOR DE VILLA HERMOSA Y TARAPAMPA DEL CASERÍO DE LUCMA CENTRO POBLADO LA MERCED DE GAUCHO – DISTRITO DE SAN MARCOS – PROVINCIA DE HUARI – DEPARTAMENTO DE ANCASH".

Así mismo cabe indicarle que durante su permanencia a partir de la fecha solicitada en las instalaciones y puntos de trabajo del proyecto, se le brindará los equipos de protección adecuado, con el objetivo de salvaguardar su seguridad y de los trabajadores de la empresa.

Sin otro particular, me despido no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Muy Atentamente,

CONSORCIO VILLA HERMOSA

OBREGÓN RUBINA BONIFACIO
DNI: 32281767
REPRESENTANTE COMÚN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Rotación del Personal en la Empresa Consorcio Villa Hermosa, Huaraz, 2023", cuyo autor es LOARTE LEIVA JOSSUE YONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 24 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 08- 04-2023 12:07:02

Código documento Trilce: TRI - 0538570