



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de
alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Quispe Peñafiel, Melisa Melane (orcid.org/0009-0008-8370-1377)

Gomez Pantigoso, Ximena Alejandra (orcid.org/0009-0009-2953-1650)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darnos sabiduría, fuerza e inteligencia para realizar este trabajo, a nuestros padres quienes nos dieron la fortaleza y confianza.

Dedico este logro a mis padres quienes han sido mi guía y mi mayor motivación para nunca rendirme. Su amor incondicional y su apoyo constante han sido fundamentales.

Melisa Melane Quispe Peñafiel.

Dedico este logro a mi abuela Guadalupe Santillan, quien es mi fortaleza y especial motivación para lograr mi objetivo profesional.

Ximena Alejandra Gómez Pantigoso.

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente asesor, por las enseñanzas y guía a realizar esta investigación, asimismo, a la Universidad Cesar Vallejo, por orientarnos a lograr nuestra meta.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



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 - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023", cuyos autores son QUISPE PEÑAFIEL MELISA MELANE, GOMEZ PANTIGOSO XIMENA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 26- 02-2024 23:22:44

Código documento Trilce: TRI - 0738222



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GOMEZ PANTIGOSO XIMENA ALEJANDRA, QUISPE PEÑAFIEL MELISA MELANE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE PEÑAFIEL MELISA MELANE DNI: 73177478 ORCID: 0009-0008-8370-1377	Firmado electrónicamente por: MELISAQ el 22-02-2024 16:31:43
GOMEZ PANTIGOSO XIMENA ALEJANDRA DNI: 75093321 ORCID: 0009-0009-2953-1650	Firmado electrónicamente por: XAGOMEZ el 22-02-2024 16:34:48

Código documento Trilce: INV - 1521801

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población y muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla Cruzada Condiciones de trabajo y Rotación de personal	31
Tabla 2 Tabla Cruzada Condiciones del entorno y la Rotación de personal	32
Tabla 3 Tabla Cruzada Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal	33
Tabla 4 Tabla Cruzada Condiciones psicosociales y la Rotación de personal	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Condiciones de trabajo	24
Figura 2 Dimensión Condiciones del entorno	25
Figura 3 Dimensiones Condiciones derivadas de la carga de trabajo	26
Figura 4 Dimensión Condiciones psicosociales	27
Figura 5 Variable Rotación de Personal	28
Figura 6 Dimensión Factores Internos	29
Figura 7 Dimensión Factores externos	30

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023; el tipo de estudio fue aplicado y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 859 colaboradores y la muestra de 87 empleados en situación activa de la empresa de alimentación y de gestión de infraestructura. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables Condiciones de trabajo y Rotación de personal, a la vez, se utilizó el instrumento cuestionario, que constó de 18 interrogantes para la primera variable y 12 interrogantes para la segunda, de acuerdo con la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo de un existente grado de correlación sustancial fuerte a través del coeficiente de Pearson con valor de 0,695 entre condiciones de trabajo y rotación de personal, asimismo, se logró un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna.

Palabras clave: condiciones laborales, rotación de personal, trabajador.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between Working Conditions and Personnel Turnover in a food and infrastructure management company in Moquegua, 2023; The type of study was applied and non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population was made up of 859 employees and the sample was 87 actively employed employees of the food and infrastructure management company. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables Working conditions and Personnel turnover, at the same time, the questionnaire instrument was used, which consisted of 18 questions for the first variable and 12 questions for the second, according to with the Likert scale. The SPSS Vers-26 program was used for data processing, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. Concluding from an existing degree of strong substantial correlation through the Pearson coefficient with a value of 0.695 between working conditions and personnel turnover, a sig. bilateral of 0.00 less than 0.05, therefore the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: working conditions, personnel rotation, worker.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las condiciones laborales se han vuelto de crucial importancia para las organizaciones porque favorece la relación laboral y genera un ambiente laboral positivo, de manera que el clima organizacional mejora, garantizando una mayor seguridad en la salud de los empleados, reduciendo el absentismo laboral y las bajas por enfermedad, la cual ayuda a preservar el talento humano y por ende reducir la alta rotación de personal.

A nivel Internacional, Granero et al. (2018) en España - Barcelona, en su artículo Condiciones laborales y significado del trabajo en enfermería, el propósito fue distinguir relacionar las evaluaciones cuantitativas de las condiciones de trabajo y nociones cualitativas de la propia experiencia laboral. Se concluyó que el sentido dado al trabajo no solo es coherente con la evaluación numérica de las condiciones de trabajo, sino que también la hace más accesible. La investigación resultante plantea preguntas para la reflexión y apunta caminos para promover aspectos favorables y prevenir aspectos desfavorables del ambiente de trabajo de enfermería.

A la vez, Fernando et al. (2019) en Sri Lanka con el trabajo denominado El efecto de la rotación laboral en el rendimiento laboral del trabajador; Papel mediador de la motivación intrínseca, cuyo propósito fue identificar el efecto de la praxis de rotación laboral en la calidad de trabajo de los trabajadores de niveles operativos en la industria bancaria de Sri Lanka. La estadística descriptiva, el estudio de regresión y el procedimiento de estudio de mediación de Baron y Kenny se utilizaron para estudiar los datos mediante el paquete estadístico SPSS. El estudio reveló que la rotación laboral es un programa importante que permite a los empleados adquirir nuevas habilidades, mejorar la productividad del personal, desarrollar nuevas relaciones en toda la empresa y adquirir las habilidades necesarias para el futuro avance profesional e impactar el desempeño laboral de cada empleado. Además, el análisis mediador implica que la motivación intrínseca media parcialmente el vínculo entre las prácticas de rotación y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores. Los hallazgos de la investigación serán beneficiosos para que los empleadores estructuren sus prácticas de rotación laboral para desarrollar el rendimiento de los trabajadores.

También, Márquez et al. (2021) con el estudio Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro, Ecuador, cuyo fin fue la relación a través de la rotación de los colaboradores contratados y la cultura organizativa. Concluye que ha demostrado una relación de consideración favorable entre las dos variables, las organizaciones estatales como es la de servicios eléctricos del cantón Milagro, deben tratar de mantener sus niveles de eficiencia y eficacia a pesar del ajuste gubernamental al que están sujetas, de la misma manera sus estándares de calidad, pero sobre todo debe tratarse de preservar integralmente el recurso humano, ya que es el corazón de la institución.

De igual manera, Zaballa et al. (2021) en Cuba, con el estudio proceso de análisis de la rotación del personal, el propósito se basó en idear un método a fin de ayudar el análisis de rotación de colaboradores con una óptica para la gestión de información. De ello se deduce que la rotación de los trabajadores son riesgos inevitables que las organizaciones deben gestionar activamente. Por ello, se deben disponer de instrumentos que proporcionen fácilmente el análisis de las fluctuaciones de la fuerza de trabajo, permitiendo a los negocios la toma de decisiones consistentes ayudando a reducir costos e incrementando la proactividad y así evitar la falta de conocimiento estratégico.

Por último, Langle et al. (2021) en el estudio Factor predictor del índice de rotación de personal: caso de una empresa maquiladora en México - Reynosa, el objeto fue resolver la relación a través de las dos variables en estudio, mediante varios tipos de procesos en retroceso de mínimo cuadrado ordinario y Mínimo cuadrado de dos etapas, así como un modelo probit de respuesta binaria. Concluye que dicha organización tiene una rotación semanal, uniforme, de casi 400 trabajadores entre altas y bajas. La organización tiene una rotación semanal constante de casi 400 trabajadores, y nueve de cada diez trabajadores optan por terminar su empleo en la maquiladora. Se encontró que el grado de correlación en la tasa de rotación de trabajadores y las causas que conducen al absentismo que era muy cercano utilizando MCO (0,6876) y 2SLS (0,6725).

A nivel Nacional: Sabastizagal et al. (2020) cuyo propósito de la investigación realizada en el Perú fue comprender las condiciones laborales de seguridad y de salud de la Población urbana económicamente activa (PUEA). Las conclusiones revelan que la PUEA en Perú - Lima suele estar expuesta a ruido, radiaciones

solares, postura incómoda y movimientos repetitivos, mientras labora a un ritmo acelerado, con poco control y reprimiendo cada emoción. Además, la salud ocupacional no se gestiona adecuadamente en los lugares de trabajo, lo afecta de forma negativa en la salud del trabajador y calidad del trabajo.

Avellaneda et al. (2019) el trabajo denominado Rotación y desempeño laboral en profesionales de enfermería en institutos especializados Lima - Perú, cuyo propósito fue estudiar la correlación entre sus dos variables en el trabajo de enfermeras del instituto especializado en salud ocular. Se concluyó que la rotación se realiza de forma espontánea cuando se necesita de dotación de personal para un área en particular, sin tener previsto contratar más personal, sino completar el cargo con colaboradores ya contratados en la unidad con el fin de minimizar costos. Esto periódicamente resulta con inconvenientes en el proceso administrativo ya que estas rotaciones no son consensuadas por el personal.

También esta Bances (2018) en su estudio Comportamiento organizacional y rotación de personal en el departamento de canales de la empresa de caudales, Lima - Perú, cuyo propósito fue estudiar el vínculo a través de las 2 variables ya mencionadas, dejando como conclusión: el resultado de asociación es 0.588, siendo $0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechazó el supuesto nulo, donde la rotación laboral es susceptible a la conducta organizacional, ya que es esencial que los trabajadores se encuentren motivados en el entorno de trabajo. En otros términos, el modelo jerárquico de una empresa como la estructura organizacional cuenta con una etapa de acompañamiento con la rotación de la fuerza laboral porque, dado que la forma organizacional de la empresa prevé un nivel generalizado, esto puede incrementar correspondientemente el compromiso de los empleados.

El actual estudio se realizó en un negocio dedicado en un servicio de alimentación y gestión de infraestructura, en una minera en el departamento de Moquegua, dedicada al sector alimentación y gestión de infraestructura. A la vez, se identificó que el negocio en estudio tiene dificultades en su condición física por el rubro que la empresa está brindando, por otro lado se apreció que la organización realiza los contratos laborales a corto plazo, a la vez, se aprecia que se tiene diversos horarios rotativos de forma constante, provocando diversas renunciaciones a raíz del régimen atípico con el que se trabaja en las mineras, la cual podría estar ocasionando constantes fatigas, así como somnolencias, y a la vez, perciben una

falta de permanencia en sus contratos laborales, aumentando el costo debido a los diversos procesos de reclutamiento causando constantes aumentos de rotación de personal. Como se mencionó anteriormente, el propósito del trabajo es ayudar a identificar y relacionar las condiciones laborales y la rotación de trabajadores y generar opciones de solución.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?; ¿Cómo se relaciona las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?; ¿Cómo se relaciona las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?.

El actual trabajo de investigación se justifica teóricamente permitiendo analizar el impacto de las condiciones laborales en la rotación de empleados, utilizando recursos como informes de investigación, diversos libros y artículos científicos relacionados con las variables del estudio identificando la importancia y fundamental de estudiar las variables, proporcionando información precisa sobre el problema que se identificó. A la vez, a nivel práctico, el estudio se aplicará basado en el método científico empleando diversas técnicas e instrumentos con la finalidad de identificar cómo las condiciones laborales pueden conducir a altas tasas de rotación de empleados, posteriormente el estudio es metodológicamente sólido y permite la recopilación de datos y lograr un resultado consistente para que luego se determine la correlación entre las condiciones de trabajo y la rotación. Finalmente, la investigación está socialmente justificada ya que beneficiará investigaciones futuras y brindará a las organizaciones soluciones al identificar los motivos de la alta tasa de rotación de empleados.

Objetivo general: Determinar la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación de las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023; Determinar la relación de las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023; Determinar la relación de las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023.

Hipótesis general: Hi: Existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023; Ho: No existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se pormenoriza cada antecedente con referencia a nuestra variable estudiada.

En el ámbito Internacional, Grisales et al. (2019) con el estudio en Colombia, que tuvo como propósito relacionar las Condiciones laborales y la satisfacción laboral en empleados del sector privado de Pereira. Cuyo estudio determino si existe vínculo con las variables ya mencionadas. La metodología utilizada conto con el enfoque cuantitativo con alcance correlacional, la población abordada corresponde a los colaboradores de una compañía del sector privado que dispensa y suministra medicamentos y dispositivos médicos a los clientes de las diferentes entidades prestadoras de salud (EPS) en la ciudad de Pereira. El resultado llego a mostrar que las condiciones laborales influyen en ciertas dimensiones, provocando un nivel de insatisfacción entre los colaboradores en general respecto a las condiciones físicas y ambientales. Se concluye que las condiciones de trabajo es uno de los aspectos que consigue afectar la satisfacción laboral, ya que las condiciones físicas y ambientales se encuentran entre las que presentan mayores niveles de afectación. También se pudo comprobar, que el total de la población no perciben ninguna afectación respecto a las demandas del trabajo. Por lo tanto, no están insatisfechos con el trabajo; es decir, no perciben aspectos negativos de la jornada laboral, las tareas asignadas, la carga de trabajo o la supervisión y, por tanto, no manifiestan insatisfacción al respecto.

Arrieta et al. (2019) en su tesis analizo que ocasionaba que el personal rotara y la asociación en el proceso desde el reclutamiento hasta las capacitaciones de personal en la empresa Smartcell, S.A., la finalidad fue el análisis de cada causa de la rotación de los colaboradores, por medio del diagnóstico de los incidentes de retiro del personal en el año 2019. El método usado es un enfoque mixto, porque se tratarán temas tanto cualitativos como cuantitativos, se utilizarán instrumentos especiales para recopilar datos, realizar un censo. En conclusión, la rotación de colaboradores en el periodo 2019 fue de 95 retiros lo equivalente a un 9,62%. Determinaron que el procedimiento de reclutamiento y selección es estructuralmente sólido; no obstante, la implementación no es la consecución del fin que tiene la empresa, que es dotar a la organización del personal más cualificado

y mantenerlo en la organización. Las deficiencias identificadas incluyen falta de acompañamiento de la supervisión en la fase piloto y formación en los iniciales tres meses, al no proporcionar el apoyo necesario para que el personal aprenda y desarrolle habilidades en el área, en esta etapa crítica, además, se identificó un plan de capacitación deficiente en cuanto a los temas tratados en cada fase, al igual que los tiempos y métodos utilizados para la enseñanza. Finalmente, es claro que con la mejora del flujo se puede lograr una implementación óptima, en la actualidad no se hace de esta forma, puesto que se omiten pasos en el proceso, que, al mismo tiempo, reduce la efectividad y eficacia para los nuevos empleados.

Mina (2019) Con la tesis rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas. El objetivo fue observar las variables que nos llevan al incremento de rotación de colaboradores en la organización con objeto de recomendar procedimientos para disminuir la pérdida de puestos de trabajo. La metodología utilizada fue una investigación mixta puesto que se realizó la utilización de cuestionarios y los estudios de campo se realizaron con entrevistas semiestructuradas y observaciones. Se utilizó una muestra de 78 colaboradores. También, dependiendo del alcance es un estudio descriptivo, por tanto, al ser un estudio descriptivo, el objetivo fue reunir información que permita contar con un análisis de un contexto y la descripción detallada de los caracteres de la población en estudio. En conclusión, la rotación de personal en Carne y Madura cubre problemas que se pueden solucionar sin grandes inversiones económicas, lo que supone una ventaja para las empresas que no tienen que pedir préstamos ni cambiar a nuevos proveedores que comprometan el alto nivel de los productos básicos. Es muy importante que se conozca cada variable que provocan este problema para que se proponga un plan y no permita el daño en el funcionamiento de la organización y, al mismo tiempo, la representación corporativa.

En el ámbito Nacional, Rochabrun (2019) con el estudio Condiciones laborales y rotación del personal en una empresa de seguridad en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica. Su objetivo determinó los argumentos teóricos sobre las variables ya mencionadas en estudio sobre las compañías de seguridad. Sensibilizar sobre los procedimientos y la valoración humana de una organización, además de un correcto liderazgo y formación de los mandos intermedios, para evidenciar que los empleados trabajan de manera óptima y con más compromiso

con sus tareas y logran la confortablemente los objetivos. El método ha sido de tipo correlacional, en este estudio, la población fueron los clientes finales, ellos compran el servicio de SLISAC. Se ejecutó un muestreo no probabilístico por comodidad y una prueba piloto. Concluye que la flexibilidad en las condiciones de trabajo es una parte que se asocia a cada ley o política gubernamental diseñada para la protección de los empleados en las corporaciones. Considerando los puntos de vista y concluyendo que la motivación es crucial para que se evite la rotación de trabajadores, un colaborador incentivado tiene lealtad y laborara pro el logro de cada objetivo. Al realizar la investigación afirma que las condiciones en el trabajo que los trabajadores perciben en su entorno de desarrollo profesional son la razón por la cual tienden a renunciar en busca de su bienestar social, remunerativo y espiritual, en base a la información de las empresas, quienes lo hacen, están buscando una manera más realista de contrarrestar este despilfarro de dinero y fuga de personas con buenas habilidades.

Cáceres (2019) con la tesis elaborada en Yurimaguas denominado Relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Nacional Autónoma. En cuyo objetivo logro hallar vínculos de cada variable ya mencionadas. El método aplicado ha sido no experimental con el nivel correlacional, asimismo, el muestreo ha sido no probabilístico y población tanto como la muestra se ejecutó con 83 colaboradores considerando administrativos, como profesores de la Universidad. Se trabajo con una encuesta, por medio del cuestionario. El resultado mostro que el 44,58% de los empleados considero que su condición de trabajo fue adecuada. Definitivamente se obtuvo que existe una conexión relevante entre las variables; adquiriendo un resultante de 0.677 bajo la correlación de Pearson afirmando una correlación positiva – moderada.

Castellano et al. (2018) en su estudio en Huancayo, denominado Condiciones laborales en conductoras féminas de taxi y auto colectivo. Su objetivo era entender la condición laboral de las conductoras de taxis y camiones públicos. La metodología implementada de modelo básico, con un nivel descriptivo, de diseño etnográfico cualitativo, está orientada los sistemas etnográficos y hermenéutico. La muestra utilizada fue de 4 taxistas y 4 conductores que prestaban trabajo para vehículos colectivos, seleccionados deliberadamente en la provincia de Huancayo. Cuando hablamos de la recolección de información, ejecutamos la entrevista

mediante la encuesta. Los hallazgos fundamentales de los conductores entrevistados mostraron que sus condiciones de trabajo son inestables debido a condiciones ambientales inadecuadas debido a los riesgos que enfrentan (ruido, humo, etc.), sus condiciones de horas de labor son inestables debido a las largas jornadas de trabajo y horarios impredecibles; y finalmente, no tienen seguridad social y tienen bajos ingresos.

Broncano (2022) en su estudio elaborado en Huacho, denominado Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital regional. Como objetivo del estudio se pretende establecer cómo las condiciones laborales afectan las respuestas emocionales de los colaboradores administrativos de la organización médica. La técnica tuvo un tipo base, con diseños no experimentales y con el enfoque cuantitativo. Se conformó por una población de 206 empleados administrativos, así como también, una muestra de 135 empleados administrativos. Utilizamos la encuesta. Como resultado, según la variable 1, el 16,3% testificó el nivel de déficit y el 11,9% testificó el nivel de déficit. En cuanto a la variable satisfacción laboral, el 17,8% indicó baja satisfacción con las condiciones físicas y materiales, mientras que el 14,8% afirmó poca satisfacción con el autodesarrollo. Se concluye que el estudio tiene una relación moderadamente alta y muy notoria ($p = 0,00 < 0,05$; $\rho = 0,69$), por lo tanto, las condiciones laborales tienen una colisión significativa en la satisfacción con el trabajo del personal administrativo del Hospital Regional. Huacho.

López et al. (2019) en su tesis llamada relación de las Condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en los empleados de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Leopoldo Barton - Essalud. Cuyo objeto ha sido identificar la concomitancia en medio de las condiciones laborales y el grado de fatiga en las enfermeras del sector de emergencia. La metodología utilizada es una investigación cualitativa, descriptivo-correlativo y transversal. El grupo se conformó por 80 enfermeras de los servicios de emergencia y se empleó la técnica de la entrevista. Como resultado, el 67,5% afirmó una condición laboral aceptable; Le sigue el 32,5% de su condición aceptable; y un 0% condición no adecuada. Se concluye que no hay correlación entre las variables.

Aliaga (2019) con el estudio influencia de los factores de la rotación de personal caso empresa "Avecitas". El propósito ha sido delimitar los elementos que predominan en la rotación de colaboradores, mediante un cuestionario a los empleados elaborado con base en los fenómenos internos. La metodología de investigación describe en detalle la perspectiva, tipo, alcance y diseño, así como también, población, muestra y herramientas para la recopilación de datos. La metodología investigación para el actual estudio es inductivo, por consiguiente, permite descubrir la correlación que existente de los objetos y las variables de estudio. En conclusión, los elementos que recaen negativamente en la salida e ingresos presentados en Avecitas son (a) bajos salarios, (b) incumplimiento a los procesos de selección de personal, (c) deficiencias en la ocasión de desarrollo de ámbito profesional tanto como personal, y (d) falta de oportunidad para desarrollar una formación. programa y educación. Estos factores críticos fueron identificados luego del análisis de la empresa y según la encuesta a los empleados, así también, están vinculados con los propósitos organizacionales como son la misión y la visión, la que también nombra el mejoramiento continuo de los procesos en gran parte de la facturación, fuera de la persona.

Castillón (2019) con el trabajo en Lima, Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. Tiene el propósito de hallar como se relaciona la rotación de personal y la calidad del servicio logístico, en la temporada 2015-2016. La metodología se desarrolló de tipo correlacional, con una muestra de 30 clientes, ésta determinó el vínculo entre las variables, hallar los factores cómo se relacionan, así como también, la capacidad de hallar una solución al problema de investigación. Se concluye que en cuestión de SLISAC no existe asociación del pago remunerativo y la calidad del servicio, dicho de otra manera, los empleados hacen su trabajo sin problemas y reciben un salario acorde al mercado. Del mismo modo, no se halló relación entre personal cualificado y calidad del servicio, si bien es cierto que la mayor parte del trabajo manual requiere una buena formación y educación del trabajador., en este caso el entrenamiento es demasiado rápido y sencillo, los empleados de SLISAC mejoran su método por repetición, por eso la calidad no se afecta desde el principio, los colaboradores nuevos captan rápidamente y domina la tecnología de manipulación desde el primer día de trabajo.

También Jiménez et al. (2019) realizó un estudio con el objetivo de conocer el vínculo entre elementos externos de satisfacción laboral y la rotación de empleados, en una organización dedicada a la gestión de departamentos, la metodología ha sido cuantitativa, con un diseño no experimental, su muestra se ejecutó en 143 empleados, incluyendo limpiadores y conserjes de la compañía. Se obtuvieron resultados mediante el SPSS versión 26, mostrando la correlación de 0.96 mediante el coeficiente de Pearson. Adicionalmente las investigaciones muestran que las condiciones de trabajo, el salario y una correcta inspección del trabajo se asociación con la rotación de empleados.

Huamaní (2018) en el estudio en Madre de Dios denominado, Satisfacción laboral y rotación de empleados nombrados y contratados. Este trabajo se estableció básico, bajo un diseño no experimental, también, se realizó a una población y con una muestra de 50 individuos. Finalmente se obtuvo las variables con una correlación de 0.811 y un valor p de 0.000, afirmando que el 95% de las personas encuestadas tienen un grado elevado de confianza, afirmando si hay mayor satisfacción en el trabajo y que el grado de ingreso y salida de personal en la empresa serán óptimas. En la UNA la administración de personal no se realiza de manera planificada; pero aun así hay un buen nivel de satisfacción, puesto que el índice de rotación es moderado, esto incentiva al área de RRHH de la empresa a realizar actividades adecuadas para lograr que los empleados gubernamentales encuentren de acuerdo en sus funciones, mediante la provisión de amenidades, incentivos y el desenvolvimiento de actividades conducentes al logro de la meta especificada.

Loaiza (2020) en el estudio en Lambayeque, denominado Rotación de personal para la imagen organizacional de la Caja Paita. El estudio es de tipo mixta-aplicada, su población es de 850 subordinados y la muestra de 279 colaboradores, de diseño no experimental predictivo, se usó la encuesta, mediante el instrumento. Dio por concluido que las variables no representan una relación de significancia ya que se desarrollan por separado en una organización. Durante los últimos dos años la Caja Paita ha experimentado una alta rotación de personal debido a razones externas o internas, lo que ha resultado un impacto negativo en la Institución como resultado de un mal manejo administrativo de la alta dirección de la Institución. Esto se debe a que el recurso humano no está siendo capacitado y dirigido

adecuadamente según los lineamientos de Caja Paita, esto significa que su potencial se ve limitado por la falta de herramientas que les permitan rotar sus productos y servicios, así como también, incrementar el nivel porcentual su productividad.

Ramírez (2020) en el estudio en Trujillo denominado Riesgo laboral y rotación del personal en empresa Ninos S.A.C. La metodología fue aplicada, no experimental, con una población y una muestra de 30 empleados, así como también una técnica como es la encuesta e instrumento del cuestionario. Finalmente se obtuvo que estas variables muestran una relación objetiva conforme al coeficiente obtenido por Rho de Spearman de 0,913 con el p de 0,000 mostrando un alto nivel de correlación directa. Esto se debe que en caso tasa de rotación en el trabajo es alta, existe un riesgo para la empresa en términos del concepto de empleo, porque si los colaboradores rotan mucho en el centro de trabajo entonces habrá un riesgo por incumplimiento de los asignación de tareas, debido a que con frecuencia habrá ingreso de nuevas personas, que desconocen cada tarea que se realiza en el area, lo que requiere tiempo de adaptación a la unidad, lo que retrasa el logro de metas y retrasa los procesos institucionales, lo que representa un grave riesgo de error dentro de la entidad.

Becerra et al (2018) con el trabajo denominado Rotación de personal en una empresa de tercerización, el objetivo fue hallar los elementos que conducen a la demandante rotación de empleados, altos costos y detrimentos económicos para la empresa. Usaron revistas de artículos científicos y motores de búsqueda académicos de confianza, así como también, estudios de otras instituciones. Teniendo como resultado que la rotación de trabajadores se da a consecuencia debido a la ausencia de acciones de motivación y satisfacción en el trabajo, así como también, ausencia de comunicación entre supervisores y empleados, ausencia de horarios flexibles y salarios bajos.

A la vez, se detalla la base teórica de la variable condiciones de trabajo.

Gari et al. (2021) se caracteriza por el entendimiento y expresión que se prediga el bienestar de los empleados, si como el rendimiento en su labor diaria. De acuerdo a ello, en este método los tipos del trabajo pueden obtener consecuencias sobre el bienestar psicosocial. Los investigadores tomaron en cuenta cada elemento crucial ya sea en su demando a recursos laboral.

Chiavenato (2019) establece que las condiciones laborales incluyen las condiciones de entorno en las que se practica las actividades el trabajo, si lo hace desagradable, dañino o riesgoso, o si requiere fuertes adaptaciones por parte de los ocupantes para mantener el rendimiento y el desempeño de sus tareas. Se valora el nivel de adaptabilidad del colaborador al equipo y al entorno laboral para facilitar sus actividades, así como los siguientes factores aclaratorios: Clima y Riesgos laborales. Medio ambiente: condiciones poco desagradables por presencia y Seguridad: situaciones que en ocasiones logren resultar peligrosas, potenciales caídos al desarrollar actividades en andamios, esguinces, abrasiones y cortes que no sean graves

Conforme a Aguado (2018) menciona que las principales razones no sólo se basan en los problemas salariales, sino también en el deseo de mejores condiciones laborales, el deseo personal de cambio y la insatisfacción con las funciones laborales. (p.124).

Rosales et al (2020) se entiende por condiciones laborales las condiciones básicas y necesarias relacionadas con el entorno de trabajo de los colaboradores. Por lo tanto, es conveniente gestionar eficazmente la fuerza laboral y brindarles buenas condiciones laborales para que la satisfacción laboral de los empleados tenga una conexión efectiva y directa con la satisfacción en el trabajo, lo cual conduce a un mayor compromiso laboral.

Del mismo modo, Neffa (2015) demuestra, que las condiciones laborales (producto de factores sociotécnicos y organizativos) pueden retribuir o amplificar estos riesgos, afectando la vigencia y la organización del tiempo de trabajo, orden y el material del trabajo, los sistemas salariales, el impacto de los cambios científicos y las tecnologías y la formación en el uso de nuevas tecnologías; también la presencia o ausencia de medios para prevenir riesgos laborales, el acceso a los proyectos sociales y de bienestar que la empresa ofrece a sus empleados, la naturaleza o regulación legal de las relaciones salariales (su carácter estable o precario) y las oportunidades de participación efectiva de los empleados en la identificación. riesgos, proponiendo medidas preventivas e interviniendo en su aplicación y evaluación cuando existan comités paritarios de prevención de riesgos. Las condiciones laborales en el trabajo son importantes para el bienestar de la familia, porque los ingresos remunerativos tienen un impacto directo sobre los

recursos disponibles y están directamente relacionados con las ganancias de los trabajadores. (Alalmo et al., 2015)

Tipos: Las condiciones ambientales de trabajo se agrupan en tres, condiciones que tienen un impacto significativo en el trabajo: Condiciones ambientales como alumbrado, calentamiento del área, sonoridad, etc. Condiciones de tiempo: jornada laboral, sobretiempos, fases de descanso y demás. Condiciones sociales: institución informal, interacciones en el trabajo, estatus, etc. Acuerdo de higiene ocupacional con el grupo inicial; en otras palabras, las condiciones del ambiente laboral, aunque sin ignorar el resto de los grupos identificados. Cuando nos referimos a las condiciones laborales, nos basamos en las condiciones físicas el cual enmarcan a los empleados como ocupantes de una plaza en la empresa; vale decir, al entorno físico de los empleados en el ejercicio de sus obligaciones. Los tres aspectos más importantes del entorno de trabajo son la iluminación, el ruido y las condiciones meteorológicas.

Importancia: Para el autor Cuesta (2014) las condiciones de trabajo favorecen las relaciones laborales y crean un clima laboral positivo que mejora el clima laboral, por otro lado, garantizan una mayor protección y bienestar de la salud de los empleados, reduciendo las ausencias y bajas laborales. Del mismo modo, las buenas condiciones laborales pueden ser un factor clave a partir del cual una persona decide trabajar en una u otra empresa.

Finalidad: El propósito es identificar condiciones que tienen un negativo impacto en la salud y bienestar de empleados y encontrar formas de mejorarlas. La investigación sobre la condición laboral puede ayudar a las empresas a identificar áreas donde mejorar el entorno laboral aumentando su productividad y satisfacer a cada empleado. (Cuesta, 2014)

Clasificación: se pueden clasificar en varias categorías según su origen y características, por ello se presenta algunas de ellas: Medidas de seguridad: referida a la condición material que están directamente relacionadas con el riesgo de sufrir un accidente laboral. Condiciones de trabajo de origen físico, químico y biológico: condición que afecta la salud del trabajador, como exposición a sustancias tóxicas, ruidos, vibraciones y radiaciones. Condiciones de trabajo basadas en las condiciones de trabajo: Se refiere a condiciones que surgen de la

naturaleza del trabajo, como estrés físico o mental, monotonía y repetición. Incluya los requisitos laborales, incluidos los días, horas y turnos laborales. (Cuesta 2014)

El autor Rosales et al. (2020) determinó las dimensiones descritas:

Condiciones de entorno: Examina su condición física, de seguridad y ambiental, que impacta en aquel bienestar psicológico o físico de los empleados. En esta dimensión se consideran las siguientes: o Físicas: Demandas del trabajo, así como riesgos físicos, al igual que el material de trabajo proporcionado por la organización a sus colaboradores. Por otra parte, nombra el entorno físico, en otras palabras, las instalaciones o Condiciones de seguridad: Relacionadas con salida, demarcación en el sitio de trabajo, información y formación respecto a su actividad laboral, como los riesgos y consecuencias de un accidente o peligro. También uso de equipo de protección o Condición ambiental: incluyendo iluminación del lugar de trabajo, ambiente térmico, ruido, vibraciones e higiene

Condición derivada a la carga de trabajo: está relacionada con la ocupación en el trabajo, y la labor del trabajador realizada diariamente, por lo que tiene algún riesgo asociado en su labor. El contenido laboral nombra las jornadas, la compensación salarial, el esquema organizacional, la sobrecarga mental representa la cuantía de información y el tipo del que trata. Asimismo, se encuentra conexo con la ergonomía y usualmente se trata de la postura, el esfuerzo físico y la monotonía de trabajo propias de la actividad laboral, acarreado en ocasiones inconvenientes de bienestar en el empleado. El autor nos dice que el volumen laboral no es un problema para el empleado, el puesto debe estar correctamente diseñado y proporcionar información para impedir el desconcierto en el empleado.

Condiciones psicosociales: conocido como el conjunto de sentimientos y experiencias en una empresa relacionados con el entorno, las relaciones, la filosofía de gestión y las necesidades del empleado en la empresa, que influyen en su bienestar, trabajo y satisfacción laboral. Las condiciones psicosociales que priman están relacionadas con la autonomía laboral, así pues, la aptitud de los copartícipes para la toma de decisiones en el trabajo, tanto individual como colectivamente. Las relaciones interpersonales también incluyen comunicación asertiva, el respeto y las relaciones con el equipo ya sea del mismo rango o superior. Asimismo, forma parte de estas condiciones el desenvolvimiento profesional, el cual explica la existencia de módulos que permitan al colaborador

madurar sus habilidades, aptitudes y conocimientos en la compañía. Para culminar, la carga excesiva de trabajo genera estrés laboral, lo que impacta negativamente en la salud y hace que el trabajador se sienta ansioso, deprimido e insatisfecho en su trabajo.

Precedentemente se discutieron en detalle las bases teóricas de la rotación de personal, por lo que a continuación se describe detalladamente.

La investigación se sustenta en la teoría humanista propuesta por Elton Mayo mencionada por Sanchez (2015) donde la perspectiva conductual y el enfoque de interpersonal son la base de las organizaciones, mientras que la autonomía de los empleados depende de la integración social.

El estudio se basa Modelo de rotación y práctica organizacional. Hernández et al. (2013) es uno de los modelos (Mobley) que reconocen la existencia de diferentes tipos de individuos en una serie de pasos para tomar la decisión de cambiar de posición. Es un modelo empírico ya que el mecanismo dinámico subyuga a los componentes racionales. Por eso se quiere hallar una explicación de verificar y evaluar lo que les gusta, y cómo el ambiente laboral influye en sus intereses.

Chiavenato (2019) la rotación de empleados esta referida a situaciones en la que los empleados abandonan durante un período de tiempo y se remplazan por un nuevo empleado. Por ello estos procesos incluyen la separación e integración del trabajador. Es crucial evaluar la seguridad laboral y la rotación de empleados en una organización.

Por ello, Vallejo (2016) indica que está producida como resultante de las salidas de algunos trabajadores, así como también, la llegada de otros para reemplazarlos en el área de trabajo. La rotación es la afluencia de personas que van y vienen dentro de una organización; el ingreso de personal nuevo compensa las salidas. Cualquier separación casi siempre está asociada con el reclutamiento de un reemplazo para reemplazarlo. Esto significa que las salidas pueden ser causadas por separación, despido y retiro, y compensadas por entradas equivalentes o contratación de personas. Hay dos tipos de retiro: Retiro por voluntad del trabajador: dimisión y abandono de trabajo y Retiro por lado de la empresa: destitución y/o cese.

La rotación de empleados en los negocios es inevitable, de manera que el ambiente de trabajo en cualquier organización puede radicar en la transición de nuevos procesos, lo que no puede considerarse una desventaja frente a otras organizaciones, al contrario, a lo mejor es un indicio de la productividad, invertir de y desarrollo profesional para los colaboradores de una organización. (Macario, 2018)

Hochdorffe et al. (2018) se refiere a la rotación voluntaria cuando un trabajador toma la decisión de terminar el vínculo laboral con la organización a causa de motivos personales o laborales. Estas decisiones se pueden dar ya que los empleados pueden haber hallado trabajo o cambiado de carrera, o quiere pasar más tiempo de calidad con su familia o su tiempo libre, y la inevitable rotación voluntaria está relacionada con la decisión tomada por el empleado el colaborador, por lo que las decisiones del trabajador no están bajo el control de la empresa. Por otro lado, en una nueva investigación muestra que alrededor del 80% de las renuncias voluntarias son evitables por consiguiente se debería planificar a un grupo de empleados en un cronograma flexible de horarios teniendo en cuenta la evaluación del personal. Por último, la desvinculación involuntaria también puede originarse al decidir la finalización de su contrato laboral con el trabajador por motivos financieros o porque el colaborador no cumple con las expectativas del puesto.

Importancia: promueve el desarrollo profesional de los empleados al permitir la entrada de nuevos talentos, aportando nuevas ideas, habilidades y perspectivas innovadoras a la organización y la oportunidad de crecer cambiando roles y responsabilidades. (Sotomayor, 2016). Por otro lado, Grados (2013) indica que promueve la adaptabilidad del empleado cuando experimentan diferentes trabajos aumenta la diversidad y la capacidad de resolver diferentes desafíos. a la vez ofrece a sus empleados una nueva experiencia laboral aumentará la motivación y el compromiso, evitando el desgaste y la ineficiencia.

Finalidad: La rotación de personal nos indica que evalúa a los departamentos responsables, asimismo, permite ejecutar el flujo de reclutamiento y selección de personal, así también, ha surgido como una forma de medir el cumplimiento en las organizaciones. Asimismo, los índices que proporcionan una alta rotación se

pueden utilizar para pronosticar la demanda laboral e identificar su naturaleza. (Grados, 2013).

Tiene varios objetivos, entre los más importantes está en: Integrar un nuevo talento a la organización para mantener un ambiente fresco y dinámico que fomente la creatividad y la innovación, permite promover la movilidad interna de los trabajadores, brindando oportunidades de crecimiento en la organización y reduciendo el riesgo de desempleo y finalmente permite promover el cambio para evitar la complacencia y el descontrol. (Álvarez, 2020).

A continuación, se detalla cada dimensión presentada por Chiavenato (2019):

Factores internos: cada aspecto presentado en una organización puede tener influencia en el desarrollo del trabajador, por lo que determina así su eficiencia y rendimiento en el resultado de metas y propósitos organizativos, por lo tanto puede impactar en las decisiones de rotar a los colaboradores, por una parte, por el propio departamento de empleados, puesto que los factores internos no satisfacen la perspectiva y exigencias que correspondan, y finalmente por la decisión del sujeto, porque los empleados no realizan un buen trabajo por lo tanto se requiere su rotación.

Factores externos: es un aspecto que ocurre fuera de la empresa, como un cambio en la economía, política, regulaciones monetarias, fiscal y laboral, afectando la estabilidad económica y financiera, que tal vez son determinantes para que una empresa realice una rotación de personal, cuando una entidad se siente amenazada por los factores externos, debe preferir contratar personal con una mejor capacidad para hacer frente a tal evento o además despedir a los colaboradores frente a la duda de disminuir los ingresos económicos de instrucción por lo que dificulta el abono de su deber con el mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se estableció como aplicada ya que esta desarrollada en estudios puros o fundamentales en la ciencia real o formal en la observación por ello, se enuncian problemáticas y posibles suposiciones de trabajo para dar solución a los inconvenientes de la vida productiva de la sociedad. (Ñaupas et al., 2014)

3.1.2. Diseño de investigación

Se estableció con el diseño es no experimental. Para Hernández et al. (2010) estos estudios se efectúan sin manipular de forma consecuente en cada variable. Es decir, se trata de estudios en los que deliberadamente no cambiamos las variables autónomas para ver su repercusión sobre otras variables.

Se logro contar con el enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2018) indica que esta idea puede estar iniciando o definido a formular un propósito numérico apoyado en la estadística, se esbozan hipótesis, posteriormente, se fijan y precisan variables; se hace un proyecto para demostrar el primero (Un mapa de ruta); Se eligen casos de estudio con el fin de medir las variables en contextos específicos (lugar-tiempo); las mediciones obtenidas se estudian y cuantifican (mediante métodos estadísticos), obteniendo conclusiones referentes a las hipótesis.

Asimismo, posee un nivel correlacional. Sánchez et al. (2018) indica que este trabajo consiste en la asociación de diversas variables. Operacionalmente, hace posible observar el grado de consistencia entre dos variables.

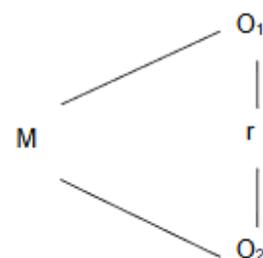
En Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación con la variable



3.2. Variables y Operacionalización

Variable.1. Condiciones de trabajo

Definición conceptual: Rosales et al. (2020) se entiende por condiciones laborales las condiciones básicas y necesarias relacionadas con el entorno de trabajo de los colaboradores. Por lo tanto, es conveniente gestionar eficazmente la fuerza laboral y brindarles buenas condiciones laborales para que la satisfacción laboral de los empleados tenga una conexión efectiva y directa con la satisfacción en el trabajo, lo cual conduce a un mayor compromiso laboral.

Definición operacional: El foco de la investigación realizada estuvo en la aplicación de un cuestionario el cual se midió a través de las tres dimensiones mostradas.

Las Dimensiones: Condiciones del entorno, con sus indicadores Condiciones Físicas, Condiciones de Seguridad, Condiciones Medioambientales, la dimensión Condiciones derivadas de la carga de trabajo con sus indicadores Puesto de trabajo, Jornadas de trabajo y Ergonomía y finalmente la dimensión Condiciones psicosociales con sus indicadores Satisfacción laboral, relaciones interpersonales, y por último autonomía en el trabajo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Rotación de personal

Definición conceptual: Esta referida a situaciones en la que los empleados abandonan durante un período de tiempo y se remplazan por un nuevo empleado. Por ello estos procesos incluyen la separación e integración del trabajador. Es crucial evaluar la seguridad laboral y la rotación de empleados en una organización. (Chiavenato, 2019)

Definición operacional: El foco de investigación realizado se centra en la ejecución de cuestionarios, que se miden a través de las dos dimensiones descritas.

Las Dimensiones: Factores Internos con sus indicadores Oportunidad de crecimiento profesional, Condiciones físicas de trabajo y Cultura Organizacional, a la vez, la dimensiones Factores Externos con sus indicadores Coyuntura económica favorable y Coyuntura desfavorable a la organización

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Arias et al. (2016) Es un conjunto de eventos definidos, y disponibles en los que se basa la muestra y se ajusta a un conjunto predefinido de requisitos. Estuvo conformada por 859 colaboradores tanto administrativos y operativos de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura

- Criterios de inclusión: Colaboradores activos de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura.
- Criterios de exclusión: Colaboradores inactivos (licencias de maternidad y problemas de salud).

3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2018) es conocida como aquel subconjunto de una población de interés para estudio sobre los cuales se recopilan datos relevantes, los mismo que deben ser representativos en una población especificada, cuantitativamente hablando.

Nuestra muestra estuvo compuesta por 87 empleados en situación activa de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura.

En donde:

Margen: 10%

Probabilidad de éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 859

N: 87

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + (Z_{\alpha}^2 \times p \times q)}$$

3.3.3. Muestreo

Se estableció como probabilístico. Es una técnica en la que cada elemento de la población posee probabilidades de ser incluidos en cada muestra. Este enfoque utiliza la aleatorización para garantizar que cada elemento se seleccione correctamente, de modo que la muestra y los resultados sean más representativos de toda la población. (Ríos, 2017)

3.3.4. Unidad de análisis

Se llego a establecer a cada trabajador de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se procedió a aplicar una encuesta. Al mismo tiempo, se le describe como el método estandarizado para recopilar información al utilizar interrogantes ya sea de forma estructurada obteniendo datos específicos de individuos dentro de una muestra. Los estudios de caso consisten en entrevistas extensas con preguntas o indicadores orientadores para detectar todos los elementos sobre una persona o comunidad que nos permiten conocerla. (Baena, 2017)

Instrumentos: Se empleó un cuestionario. Es un instrumento estructurado consta de una diversidad de interrogantes e instrucciones diseñadas para recopilar información específica de los participantes. Los cuestionarios proporcionan un método estandarizado y sistemático para recopilar datos cualitativos y realizar análisis estadísticos de las respuestas. (Cabezas et al., 2018)

Validez: Referida al grado en que los instrumentos o método de investigación pretenden medir o evaluar, proporciona resultados precisos y confiables y para garantizar que la investigación sea precisa y confiable. La validez es importante ya que garantiza cada resultado, siendo representativos y relevantes a la realidad objeto de estudio, contribuyendo a la solidez y confiabilidad de la investigación. (Arispe et al., 2020). Por ello es realizado por tres especialistas.

Confiabilidad: Referido a aquella consistencia, estabilidad de los instrumentos o método de medición a lo largo del tiempo y bajo diferentes condiciones. Un estudio se considera confiable cuando los resultados y predicciones son consistentes, y si se repite el estudio en las mismas condiciones se obtendrán los mismos resultados. (Cohen y Gómez, 2019). Por ello se aplicó en conocido sistema SPSS-Vers.27.

3.5. Procedimientos

Se llegó a solicitar la autorización respectiva a la entidad en estudio para posteriormente realizar el trabajo correspondiente mediante nuestra muestra de 87 colaboradores a través de un cuestionario, con la finalidad de medir el nivel de confiabilidad de nuestro instrumento, analizando los resultados obtenidos mediante las cuales se obtendrá las discusiones y finalmente las conclusiones. Así refiere Sánchez et al. (2018). El procedimiento tiene el objeto de garantizar, siempre que

sea posible, la repetibilidad de los ensayos y, en su caso, la verificación de la resolución.

3.6. Método de análisis de datos

Conforme a Hernández et al. (2014) son acciones importantes que consiste en recibir data no estructurada, por lo cual el investigador proporciona la estructura. Por otro lado, los datos varían mucho, pero esencialmente consisten en observaciones de los investigadores y narrativas de los participantes. El procedimiento estadístico se estableció mediante la creación de tabulaciones cruzadas con el software de análisis de datos SPSS versión 26, teniendo en consideración usar la estadística descriptiva, con la finalidad de estudiar información presentada mediante tablas de frecuencia y figuras de barra, donde se estudia el grado que muestren para las variables y dimensiones.

En cuanto a Sánchez et al. (2018) La estadística inferencial se emplea para evaluar la relación de similitudes y diferencias entre la muestra de población estudiada. Puede ser paramétrico o no paramétrico. Por lo que se estableció el estadígrafo rho de Pearson, de esta manera interpretamos y definimos rechazar o aceptar la hipótesis planteada.

3.7. Aspectos éticos

La información que se utilizó es válida y confiable, esto quiere decir, que evitamos emplear acciones o procedimientos que pueda invalidar la veracidad de los datos e información presentada en nuestra investigación, esto bajo los principios de la integridad, honestidad, objetividad, veracidad, responsabilidad y transparencia. Asimismo, se está cumpliendo con el código de ética UCV. Del mismo modo, en el presente estudio de investigación se respetaron las normativas APA aplicable a la séptima edición, respetando el derecho de cita de cada autor, esto bajo los lineamientos y parámetros establecidos. Finalmente, el desarrollo de nuestra investigación se realizó a discreción de los encuestados, resguardando el anonimato de la información personal proporcionada por los encuestados.

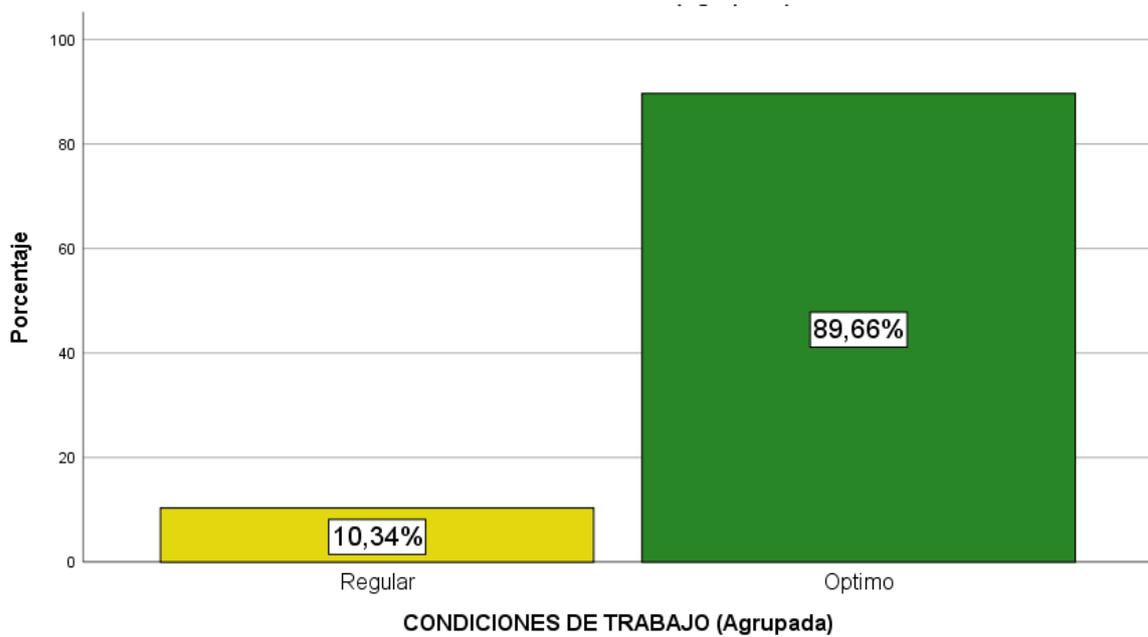
IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados encontrados en el presente estudio.

4.1. Análisis descriptivo

Figura 1

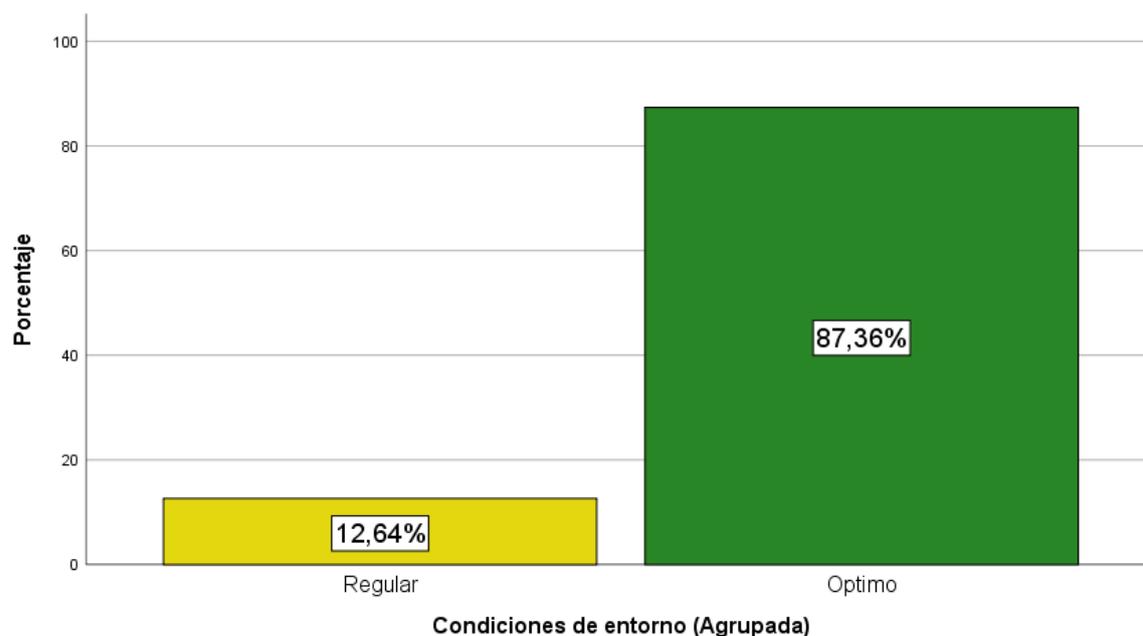
Variable Condiciones de trabajo



Para la figura 1, cada encuestado determino que la condición en su trabajo está en niveles óptimos con un 89.66%, estableciendo que la condición de trabajo en la empresa se está caracterizando por el entendimiento y expresión que se prediga el bienestar de los empleados, así como el rendimiento en su labor diaria. Por otro lado, un 10.34% manifiesta que es regular, presumiendo que algunos colaboradores perciben que a veces sus labores pueden ser desagradables, requiriendo fuertes adaptaciones por parte de los ocupantes para mantener el rendimiento y el desempeño de sus tareas.

Figura 2

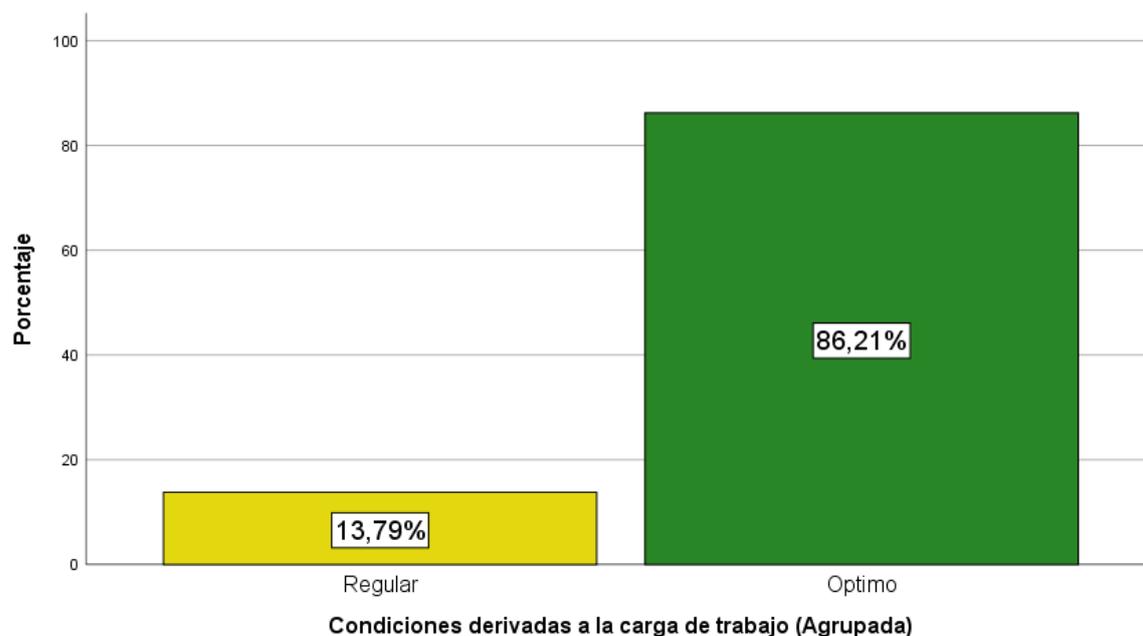
Dimensión Condiciones del entorno



Para la figura 2, cada encuestado determino que la condición en el entorno está en niveles óptimos con un 87.36%, estableciendo que las condiciones del entorno en la empresa se están caracterizando por las correctas condiciones físicas, de seguridad y ambiental, que impacta en el bienestar psicológico o físico de los empleados. Por otro lado, un 12.64% manifiesta que es regular, suponiendo que las condiciones pueden ser poco desagradables por situaciones que en ocasiones logren resultar peligrosas, así como riesgos físicos por potenciales caídas al desarrollar actividades, como esguinces, abrasiones y cortes que no sean graves, al igual que el material de trabajo proporcionado por la organización a sus colaboradores.

Figura 3

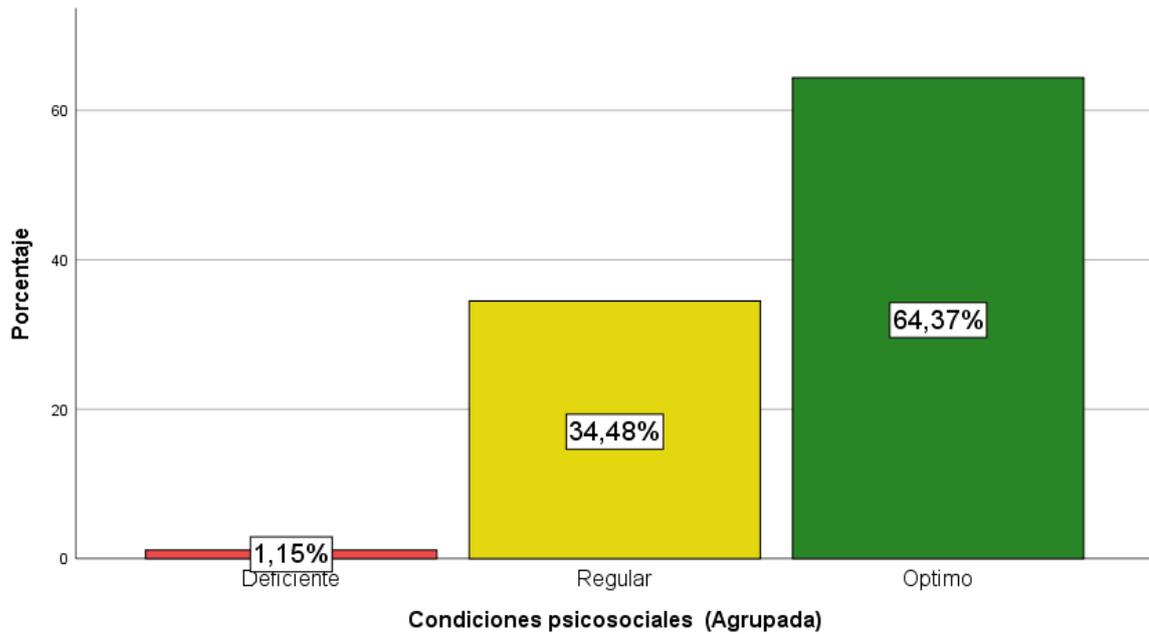
Dimensiones Condiciones derivadas de la carga de trabajo



Para la figura 3, cada encuestado determino que la condición derivada está en niveles óptimos con un 86.21%, estableciendo que las condiciones derivadas a la carga de trabajo en la empresa se están caracterizando por no contar con algún riesgo asociado en la labor diaria del trabajador, por lo que las jornadas laborales, el esquema organización y sobrecarga mental son óptimas. Por otro lado, un 13.79% manifiesta que es regular, suponiendo que las condiciones derivadas a la carga de trabajo pueden ser un poco desagradables por problemas de ergonomías y usualmente se trata de la postura, el esfuerzo físico y la monotonía del trabajo propias de la actividad laboral, acarreando en ocasiones inconvenientes de bienestar en los empleados.

Figura 4

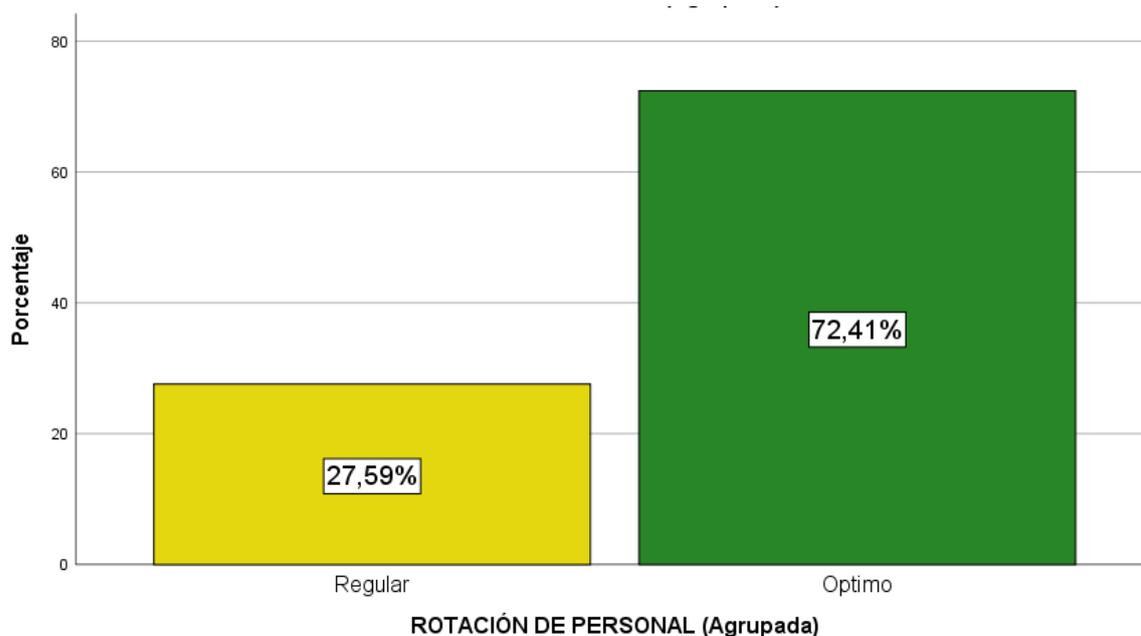
Dimensión Condiciones psicosociales



Para la figura 4, cada encuestado determino que la condición psicosocial está en niveles óptimos con un 64.37%, estableciendo que las condiciones psicosociales en la empresa se están caracterizando por primar la autonomía laboral, como la toma de decisiones en el trabajo, tanto individual como colectivamente, que influyen en su bienestar, trabajo y satisfacción laboral. A la vez, el 34.48% la describe en niveles regulares, por las relaciones interpersonales que incluyen comunicación asertiva, el respeto y las relaciones con el equipo ya sea del mismo rango o superior y finalmente, un 1.15% manifiesta que es deficiente por la carga excesiva de trabajo genera estrés laboral, lo que impacta negativamente en la salud y hace que el trabajador se sienta ansioso, deprimido e insatisfecho en su trabajo.

Figura 5

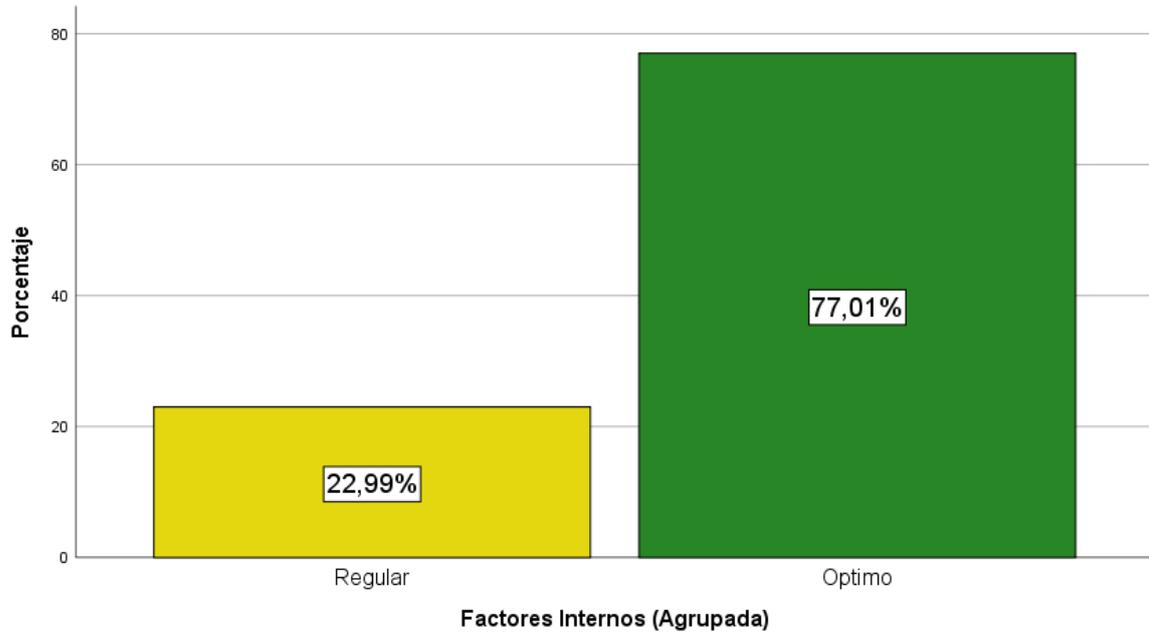
Variable Rotación de Personal



Para la figura 5, cada encuestado determino que la variable rotación de personal está en niveles óptimos con un 74.41%, estableciendo que la rotación de personal en la empresa se está caracterizando por la adaptabilidad del empleado, la capacidad de resolver diferentes desafíos, a la vez ofrece a sus empleados una nueva experiencia laboral aumentando la motivación y el compromiso, evitando el desgaste y la ineficiencia. Por otro lado, un 27.59% manifiesta que es regular ya que estas decisiones se pueden dar debido a que los trabajadores pueden hallar otro trabajo con mejores beneficios y condiciones, cambiar de carrera, o querer pasar más tiempo de calidad con su familia, la inevitable rotación voluntaria está relacionada con la decisión tomada por el empleado.

Figura 6

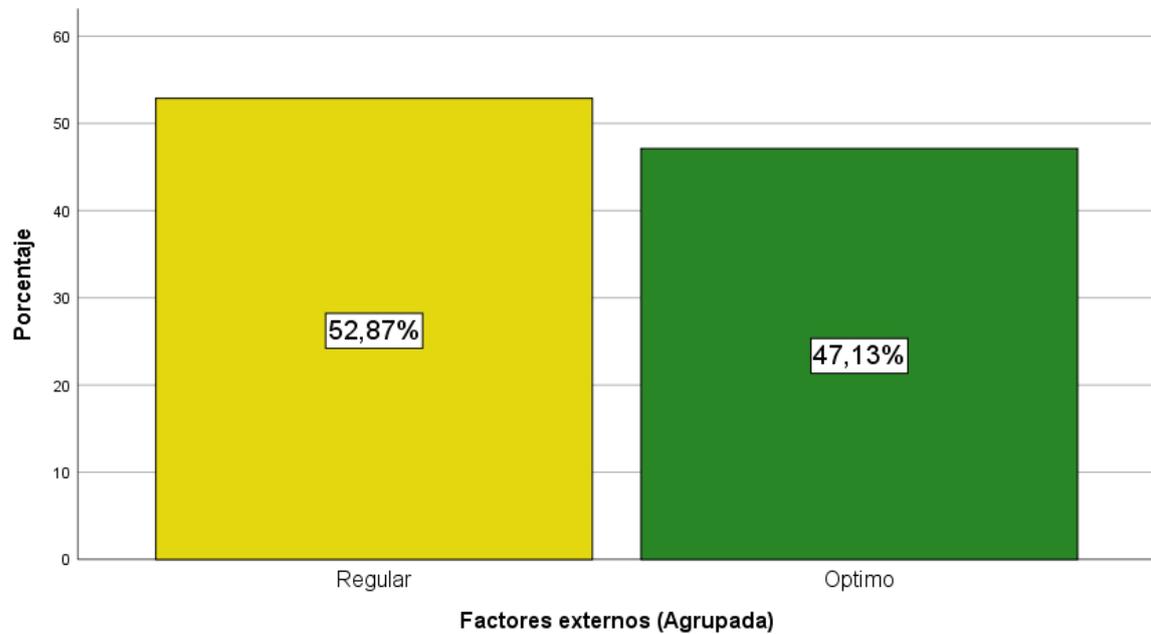
Dimensión Factores Internos



Para la figura 6, los encuestados llegaron a determinar que la dimensión factores internos se hallan en un grado óptimo de 77.01%, estableciendo que los factores internos de la empresa se caractericen por la determinación de su eficiencia y rendimiento en el resultado de metas y propósitos organizativos, mientras que un 22.99% lo describe como regular, suponiendo que no satisfacen la perspectiva y exigencias que correspondan, y finalmente por la decisión del sujeto, porque los empleados no realizan un buen trabajo.

Figura 7

Dimensión Factores externos



Para la figura 7, los encuestados llegaron a determinar que la dimensión factores externos se encuentra en un grado óptimo de 47.13% ya que existen aspectos políticos y económicos que afectan la estabilidad de los colaboradores en la empresa, sin embargo, el personal se siente capaz de afrontarlos, mientras que un 52.87% lo describen como regular, presumiendo que dichos aspectos ponen en riesgo su permanencia en la empresa.

4.2. Análisis inferencial

A continuación, se procederá a describir los resultados:

Objetivo General: Determinar la relación entre Condiciones de trabajo y el control de la empresa. en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

H1: Existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Ho: No existe entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Tabla 1

Tabla Cruzada Condiciones de trabajo y Rotación de personal

	Rotación de Personal
CONDICIONES DE TRABAJO	
Correlación de Pearson	,695**
Sig. (bilateral)	,000
N	87

Nota: En alusión a la tabla 1, se encontró una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,695 entre la variable 1 y variable 2, con un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 utilizando un coeficiente de Pearson por lo que se desestima la Ho y acepto la Hi.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación de las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Hi: Existe relación entre las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Ho: No Existe relación entre las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Tabla 2

Tabla Cruzada Condiciones del entorno y la Rotación de personal

		Rotación de Personal
Condiciones de entorno	Correlación de Pearson	,568**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

Nota: Para la Tabla 2, se encontró una correlación sustancial (fuerte) del 0,568 de las condiciones de entorno y rotación de personal a través del coeficiente de Pearson, generando un sig. bilateral de $0,00 <$ (menor) al 0.05 por consiguiente se desestima la Ho y se acepta la Hi.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación de las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Hi: Existe relación entre las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Ho: No Existe relación entre las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Tabla 3

Tabla Cruzada Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal

		Rotación de Personal
Condiciones derivadas a la carga de trabajo	Correlación de Pearson	,459**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

Nota: En alusión a la tabla 3, se determina una correlación moderada con valor de 0,459 entre las condiciones derivadas a la carga de trabajo y la rotación de personal por medio del uso del coeficiente de Pearson, así también, se alcanzó un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se desestima la Ho y acepto la Hi.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación de las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Hi: Existe relación entre las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Ho: No Existe relación entre las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Tabla 4

Tabla Cruzada Condiciones psicosociales y la Rotación de personal

		Rotación de Personal
Condiciones psicosociales	Correlación de Pearson	,729**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

Nota: Con referencia a la tabla 4, se determina una correlación muy fuerte con un valor de 0,729 entre condiciones psicosociales y la rotación de personal, por medio del uso del coeficiente de Pearson, asimismo se alcanzó un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se desestima la Ho y acepta la Hi.

V. DISCUSIÓN

En este punto es donde se contrastó los hallazgos obtenidos en esta investigación, por ello se discute lo siguiente:

Con respecto al objetivo general, se determinó a por medio del coeficiente de Pearson una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,695, lo que respalda la afirmación de una relación proporcional entre las variables condiciones de trabajo y rotación de personal. Así también, obtuvimos un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se desestima la H_0 y acepta la H_1 .

En base a los resultados, podemos contrastar con lo que nos dice el autor Rochabrun (2019) en su tesis Condiciones laborales y rotación del personal en empresas de seguridad en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica. Su objetivo determinó los argumentos teóricos sobre las variables ya mencionadas en estudio sobre las compañías de seguridad. Sensibilizar sobre los procedimientos y la valoración humana de una organización, además de un correcto liderazgo y formación de los mandos intermedios, para evidenciar que los empleados trabajan de manera óptima y con más compromiso con sus tareas y logran la confortablemente los objetivos. El método ha sido de tipo correlacional, en este estudio, la población fueron los clientes finales, ellos compran el servicio de SLISAC. Se ejecutó un muestreo no probabilístico por comodidad y una prueba piloto. Concluye que la flexibilidad en las condiciones de trabajo es parte de, o se encuentra asociada con las políticas y leyes gubernamentales diseñadas para proteger a los trabajadores de la demasía de las corporaciones. Al realizar la investigación afirma que las condiciones en el trabajo que los trabajadores perciben en su entorno de desarrollo profesional son la razón por la cual tienden a renunciar en busca de su bienestar social, remunerativo y espiritual, en base a la información de las empresas.

Nuestro aporte referente a las condiciones laborales frente a la rotación de personal sería, brindar horarios flexibles, contratos mayores a 3 meses, ambientes físicos de trabajo con una correcta iluminación, ventilación y de infraestructura amigable, así como también, brindar espacios físicos de descanso amplios y externos de ruidos, de esta manera estarían disminuyendo la rotación de personal y logrando fidelización, identificación y la permanencia de los colaboradores en la empresa.

En cuanto al objetivo específico 01, se resolvió mediante el coeficiente de Pearson una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,568 entre las condiciones de entorno y rotación de personal, así también, resultó un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se rechazó la H_0 y aceptó la H_1 .

De acuerdo con los resultados, lo podemos contrastar con las condiciones de entorno o ambientales, de acuerdo con Rosales et al. (2020) quien indica que se contempla las condiciones físicas, de seguridad y ambientales, que impactan al bienestar físico y/o psicológico de los trabajadores de no cumplirse. En esta dimensión se consideran las siguientes: o Físicas: Demandas del trabajo, así como riesgos físicos, al igual que el material de trabajo proporcionado por la organización a sus colaboradores. Por otra parte, nombra el entorno físico. Asimismo, lo podemos corroborar con los estudios realizados con la variable rotación de personal donde el autor Mina (2019) en su tesis, estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas. El objetivo fue observar las variables que nos llevan al incremento de rotación de colaboradores en la organización con objeto de recomendar procedimientos para disminuir la pérdida de puestos de trabajo. La metodología utilizada fue una investigación. También, dependiendo del alcance es un estudio descriptivo, por tanto, al ser un estudio descriptivo, el objetivo fue reunir información que permita contar con un análisis de un contexto y la descripción detallada de los caracteres de la población en estudio. En conclusión, la rotación de personal en Carne y Madura cubre problemas que se pueden solucionar sin grandes inversiones económicas, lo que supone una ventaja para las empresas que no tienen que pedir préstamos ni cambiar a nuevos proveedores que comprometan alto nivel de los materiales básicos. Es de extrema importancia conocer las variables que provocan este problema para poder proponer planes de mejora para que esta circunstancia no dañe el funcionamiento de la organización y, al mismo tiempo, la representación corporativa.

Podemos aportar que las condiciones de entorno físicas deberán tener una óptima distribución de espacios, sean espacios personales o de uso común ya que al brindar lugares limpios, iluminados y ventilados aseguran el bienestar y salud de los colaboradores contribuyendo a una baja rotación de personal, por consiguiente, atrae y retiene a los buenos empleados.

En cuanto al objetivo específico 02, se resolvió una correlación moderada con valor de 0,459 entre las condiciones derivadas a la carga de trabajo y rotación de personal por medio del coeficiente de Pearson, así también, resultó un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se desestima la H_0 y acepta la H_1 .

En base a los resultados podemos compararlos con la investigación del autor Rosales et al. (2020) donde menciona que las condiciones derivadas a la carga de trabajo se encuentran en relación con el empleo, así como, las labores que el empleado realiza durante su día laboral, teniendo en cuenta también el riesgo asociado al empleo, las jornadas, la compensación salarial, el esquema organizacional, la sobrecarga mental representa la cuantía de información y el tipo del que trata. Asimismo, se encuentra conexas con la ergonomía y usualmente se trata de la postura, el esfuerzo físico y la monotonía de trabajo propias de la actividad laboral, acarreado en ocasiones inconvenientes de bienestar en el empleado. De igual manera el autor Arrieta et al. (2019) en su tesis Análisis de las causas de rotación de personal y su incidencia en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal en la empresa Smartcell, S.A., cuyo objetivo fue analizar los causales de la rotación de personal, por medio del diagnóstico de los incidentes de retiro del personal. El método usado es un enfoque mixto, se utilizarán instrumentos especiales para recopilar datos, realizar un censo. En conclusión, la rotación de colaboradores en el periodo 2019 fue de 95 retiros lo equivalente a un 9,62%. Determinaron que el procedimiento de reclutamiento y selección es estructuralmente sólido. Las deficiencias identificadas incluyen falta de acompañamiento de la supervisión en la fase piloto y formación en los iniciales tres meses, además, se identificó un plan de capacitación deficiente, al igual que los tiempos y métodos utilizados para la enseñanza. Finalmente, es claro que con la mejora del flujo se puede lograr una implementación óptima.

Nuestro aporte referente a las condiciones derivadas a la carga de trabajo es equilibrar el horario y la cantidad de actividades diarias, así como promover la salud y bienestar del colaborador al no indisponer a realizar trabajos repetitivos y con posturas forzadas, dar todas las herramientas para un correcto desenvolvimiento en el trabajo, organizar pausas activas para la disminución de estrés en el trabajo y ofrecer programas con motivación salarial promoviendo a destacar profesionalmente en la organización, estas son algunas de las cosas que se deben

hacer para ofrecer una correcta condición referente a la carga de trabajo, de tal manera se pretende que la rotación de personal disminuya ya que brindando estas condiciones, se retiene al talento humano, manteniendo al equipo motivado y dando expectativas positivas de la organización.

En cuanto al objetivo específico 03, se resolvió que existe una correlación muy fuerte con valor de 0,729 entre las condiciones psicosociales y rotación de personal por medio del coeficiente de Pearson, así también se obtuvo un sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se desestima la H_0 y acepto la H_1 .

Las condiciones psicosociales de acuerdo con los estudios realizados por Rosales, et al. (2020) es un conjunto de sentimientos y experiencias en una organización basados en el entorno, las interrelaciones y la ideología organizacional, agregando a lo anterior, las denuncias de los empleados que afectan el bienestar, beneplácito laboral y el desempeño. Las condiciones psicosociales que priman están relacionadas con la autonomía laboral, así pues, la aptitud de los copartícipes para la toma de decisiones en el trabajo, tanto individual como colectivamente. Asimismo, lo podemos contrastar con el autor Aliaga (2019) en su estudio Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa AVECITAS. El propósito ha sido delimitar los elementos que predominan en la rotación de colaboradores, mediante un cuestionario. La metodología de investigación describe en detalle la perspectiva, tipo, alcance y diseño, así como también, población, muestra y herramientas para la recopilación de datos. La metodología investigación para el actual estudio es inductivo. En conclusión, los elementos que recaen negativamente en la salida e ingresos presentados en AVECITAS son bajos salarios, falta de política de selección de personal, deficiencias en las oportunidades de desarrollo profesional y personal, y falta de oportunidad para desarrollar una formación. programa y educación.

Nuestro aporte frente a las condiciones psicosociales y a la rotación de personal se da facilitando la toma de decisiones, evitando la incertidumbre sobre la seguridad laboral, promoviendo el desarrollo profesional, realizando planes de desarrollo profesional que tengan en cuenta los planes de formación y promoción, y previniendo y estableciendo protocolos para afrontar el acoso laboral, estas medidas favorecerán la retención del personal, la reducción de la rotación de personal en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Basado en el objetivo general, este estudio logró con éxito el objetivo planteado, estableciendo un grado de correlación sustancial fuerte a por medio del coeficiente de Pearson con valor de 0,695 entre condiciones de trabajo y rotación de personal, del mismo modo, se logró un sig. bilateral de 0,00.

Segunda: En base a el objetivo específico 01, su análisis determinó un grado de correlación sustancial fuerte, consiguiendo un valor de 0,568 aseverando de una relación directa y proporcional de las condiciones de entorno y rotación de personal, del mismo modo, se logró un sig. bilateral de 0,00.

Tercera: En base a el objetivo específico 02, su análisis determinó un grado de correlación moderada a través del coeficiente de Pearson con valor de 0,459 aseverando de una relación directa y proporcional de las condiciones derivadas de la carga de trabajo y rotación de personal, del mismo modo, se obtuvo un sig. bilateral de 0,00.

Cuarta: En base a el objetivo específico 03, su análisis determinó un grado de correlación muy fuerte a través del coeficiente de Pearson con valor de 0,729 entre las condiciones psicosociales y rotación de personal, del mismo modo, se obtuvo un sig. bilateral de 0,00.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al responsable de la empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, implementar estrategias condiciones de trabajo, a través de la ampliación de contratos mayores a 3 meses, de esta manera se permitirá brindar estabilidad tanto al empleador como al trabajador. Brindar horarios rotativos de trabajo dando flexibilidad de periodos de descanso, estas implementaciones ayudarán a la disminución de la rotación del personal.

Segunda: Se recomienda al responsable de la empresa implementar estrategias de condiciones de entorno a la carga de trabajo con check list mensual como iluminación, limpieza y estado de mobiliario, que se le brindan a los trabajadores en el campamento minero; implementar una correcta distribución de espacios físicos personales y distribución de compañeros de habitación en relación a horarios, cargos, áreas y empresas, estas implementaciones tendrán como efecto una recepción del colaborador con valoración positiva y por consiguiente el decrecimiento de la rotación de personal.

Tercera: Se recomienda al responsable de la empresa implementar estrategias de condiciones derivadas a la carga de trabajo con herramientas digitales para la asignación de actividades diarias y horarios equitativos, asegurando el cumplimiento de las labores diarias y descansos adecuados; implementar ergonomía laboral con equipos modernos como estocas y carritos multiuso que tengan mayor capacidad de producción facilitando la movilidad de materiales de trabajo y disminuyendo los movimientos repetitivos así como también la sobrecarga de trabajo. Por consiguiente, se obtendrá la permanencia del equipo de trabajo en la empresa, disminuyendo la rotación de personal.

Cuarta: Se recomienda al responsable de la empresa implementar estrategias de condiciones psicosociales, como planes de promoción profesional para los colaboradores, con la finalidad de no brindar una percepción de estancamiento. Así como también, implementar estrategias de relaciones interpersonales con reuniones y capacitaciones entre los trabajadores para fomentar la comunicación y buen clima laboral.

REFERENCIAS

- Aguado, D. (2018). *Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos de impacto*. (1era Ed.) Editorial ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=EGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal+libros&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi3ku2XwZjoAhXyYt8KHRNXXAH84ChDoAQg4MAI#v=onepage&q&f=false>
- Alalmo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pages, C. & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Editorial banco interamericano de desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Empleos-para-crecer.pdf>
- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas"*. (Tesis de pregrado). Universidad Continental. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?*, Editorial Plaza y Valdéz.
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016) Research protocol III: the study population. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación Científica una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arrieta, Y., Muñoz, A. & Sevilla, M. (2019). *Análisis de las causas de rotación de personal y su incidencia en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal en la empresa Smartcell, S.A. en el periodo 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Nacional. Costa Rica. <https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/647/ANALISIS%20DE%20LAS%20CAUSAS%20DE%20LA%20ROTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avellaneda, P., Gutierrez, H. & Matzumura, J. (2019) Rotation and job performance of nursing professionals in a specialized institute. 2019, vol.10, n.2, e626.

Epub Jan 09, 2020. ISSN 2216-0973.
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie Integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bances, A. (2018). *Comportamiento organizacional y rotación de personal del área de canales de la empresa de caudales Lima, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23995>
- Becerra, L., & Hoyle, J. (2018). *Alta rotación del personal en una empresa de tercerización – Periodo 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Perú. <http://hdl.handle.net/11537/14668>
- Broncano, L. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo del hospital regional de Huacho*. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7265/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1era Ed). Editorial. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cáceres, J. (2019). *Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%c3%a1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellano, K. & Aylas, C. (2018). *Condiciones laborales de las mujeres conductoras de vehículos de transporte público: taxi y auto colectivo – Huancayo*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5030/Ca>

- stellano%20de%20la%20Cruz%20-%20Aylas%20Vilchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillon, R. (2019). *Rotación de personal y calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC* (Tesis posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (10a. Ed). Editorial McGraw - Hill.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. (1era Ed). Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Cuesta, A & Valencia, Marino. (2014). *Indicadores gestión humana y del conocimiento de la empresa*. Editorial Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fernando, AGNK. y Dissanayake, DMRS. (2019) The Effect of Job Rotation Practices on Employee Job Performance; Mediating Role of Intrinsic Motivation (with Special Reference to the Private Commercial Banks in Sri Lanka). e-ISSN: 2250-0758 p-ISSN: 2394-6962 Volume- 9, Issue- 5. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.5.5>
- Gari, A. & Martin, R. (2021). Model of labor demands and resources: Theoretical framework. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. (4ta edición). Editorial Manual Moderno. http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf

- Granero, A, Blanch, JM, y Ochoa P. (2018) Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018;26:e2947. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
- Grisales, M. & Galegos, L. (2019). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado en la ciudad de Pereira*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Pereira. Colombia.
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hernández, Y., Hernández, G. & Mendieta, A. (2013). Personnel rotation model and organizational practices. *Vol. 18. N° Esp. Dic. (2013) 837-863*. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta Edición*. McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., Fernández C. y Collado, P. (2010). *Metodología de la investigación*, Editorial McGraw – Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw – Hill.
- Hochdorffer, J., Hedler, M. & Lanza, G. (2018). Personnel scheduling in job rotation environments considering ergonomic aspects and preservation of qualifications. *Revista de sistemas de fabricación. Volumen 46*, enero de 2018, páginas 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2017.11.005>
- Huamaní, I. (2018). *Satisfacción laboral y rotación del personal nombrado y contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. (Tesis de posgrado) Perú. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27513/huamani_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A. & Rosas, M. (2019). *Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una Empresa Dedicada a la Administración de Condominios, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%20a9nez_BA.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). Predictive factors of the staff turnover rate: the case of a maquiladora company in Reynosa. *Economic analysis*, 36(93), 119-140.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Loaiza, E. (2020). *La rotación de personal para la imagen institucional de la Caja Paita en la Región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48088>
- López, C. & Moscoso, I. (2019). *Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Leopoldo Barton - Essalud, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3001/TESIS%20L%20Cristina%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Macario, F. (2018). *Rotación De Personal Y Clima Organizacional*. Universidad Rafael Landívar. (Tesis de Pregrado). Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Personnel turnover and organizational climate in the electrical distribution company of Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381. Epub 02 de junio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=es.
- Mina, M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas*. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma de Occidente. Colombia. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf;jsessionid=4A2AE234F590A179929E62555CA2FCE2?sequence=4>
- Neill, D. & Cortez, L. (2017) *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1era. Ed). Editorial Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cualitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. Editorial de la U. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- PhD, J & Kponee, L. (2020). Job Rotation and Employee Turnover of Food and Beverage Firms in Rivers State, Nigeria. *IIARD International Journal of Economics and Business Management E-ISSN 2489-0065 P-ISSN 2695-1878, Vol 6. No. 12020*. <https://www.iiardjournals.org/get/IJEBM/VOL.%206%20NO.%201%202019/Job%20Rotation%20and%20Employee.pdf>
- Ramírez, D. (2020). *Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41882>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. (1era. Ed). Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rosales, P. & Miguel, M. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C.– Huancayo*. (Tesis pregrado). Universidad Continental. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf
- Rochabrun, M. (2019). *Condiciones Laborales y Rotación del Personal en Empresas de Seguridad en los últimos 10 Años: una revisión de la literatura científica*. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Perú. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29121/Trabajo%20de%20Investigaci%c3%b3n_%20Rochabrun%20Carnero%2c%20Maritza%20Elena.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Saavedra, A. (2021). *Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL – Tarapoto*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67037/Saavedra_SSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabastizagal, I. Astete, J. y Benavides F.G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas

of Peru. *Rev Peru Med Exp Public health*. 2020;37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es&tlng=es.

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*, (1era Ed). Editorial Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-sinvestigacion.pdf>

Sotomayor, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos. Su proceso organizacional*. Editorial Universitaria UANL. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Vallejo, Luz & Perez, A. (2018). *Recursos humanos y organizaciones. Una mirada transdisciplinar*. Bonilla Artigas Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=81481>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Editorial ESPOCH. <https://pubhtml5.com/urwp/kkcs/basic/>

Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedure for the analysis of staff rotation. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29-41. Epub June 00, 2021. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

ANEXOS

ANEXO 1 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1: Variable Condiciones de Trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones de trabajo	Se entiende por condiciones laborales las condiciones básicas y necesarias relacionadas con el entorno laboral de los empleados. Rosales et al. (2020).	El estudio efectuado se enfoca en la aplicación del cuestionario el mismo que es medido a través de las tres dimensiones indicadas.	Condiciones del entorno	Condiciones Físicas	Ordinal
				Condiciones de Seguridad	
				Condiciones Medioambientales	
			Condiciones derivadas de la carga de trabajo	Puesto de trabajo	
				Jornadas de trabajo	
				Ergonomía	
			Condiciones psicosociales	Satisfacción laboral	
				Autonomía en el trabajo	
				Relaciones interpersonales	

Tabla 2: Variable Rotación de personal

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Es explicado como la variación que existe en una organización de entradas de trabajadores por contratación y salidas por distintos motivos externos o internos Chiavenato (2019).	El trabajo realizado se enfoca en la aplicación del cuestionario el mismo que es medido a través de las dos dimensiones descritas.	Factores Internos	Oportunidad de crecimiento profesional	Ordinal
				Condiciones físicas de trabajo	
				Cultura Organizacional	
			Factores Externos	Coyuntura económica favorable	
				Coyuntura desfavorable a la organización	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1 Existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>Ho No existe entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p>	<p>Variable 01</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Dimensiones de variable 01</p> <p>Condiciones del entorno.</p> <p>Condiciones derivadas de la carga de trabajo.</p> <p>Condiciones psicosociales.</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Condiciones Físicas.</p> <p>Condiciones de Seguridad.</p> <p>Condiciones Medioambientales.</p> <p>Puesto de trabajo.</p> <p>Jornadas de trabajo.</p> <p>Ergonomía.</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Autonomía en el trabajo.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p>Población:</p> <p>859</p> <p>Muestra:</p> <p>87</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H_i: Existe relación entre las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>H_o: No Existe relación entre las Condiciones del entorno y la Rotación de personal en una empresa de</p>	<p>Variable 02</p> <p>Rotación de personal</p>	<p>Dimensiones de variable 02</p> <p>Factores Internos</p> <p>Factores Externos</p>	<p>Indicadores de variable 02</p> <p>Oportunidad de crecimiento profesional.</p> <p>Condiciones físicas de trabajo.</p> <p>Cultura Organizacional.</p> <p>Estabilidad financiera.</p> <p>Reducción de personal.</p> <p>Políticas fiscales y laborales.</p>	

<p>alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023? ¿Cómo se relaciona las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023?</p>	<p>Determinar la relación de las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>Determinar la relación de las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p>	<p>alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>H_i: Existe relación entre las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>H_o: No Existe relación entre las Condiciones derivadas de la carga de trabajo y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>H_i: Existe relación entre las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p> <p>H_o: No Existe relación entre las Condiciones psicosociales y la Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023</p>				
---	--	---	--	--	--	--

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y ROTACIÓN DE 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: “Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

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

CONDICIONES DE TRABAJO	TA	A	I	D	TD
Condiciones de entorno	5	4	3	2	1
Condiciones físicas					
1. ¿El lugar de trabajo (infraestructura) es seguro y adecuado?					
2. ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario y herramientas adecuadas para ejecutar su trabajo?					
Condiciones de seguridad					
3. ¿La empresa proporciona las herramientas necesarias (EPPs) para desarrollar sus funciones con seguridad?					
4. ¿La empresa brinda capacitaciones en seguridad y salud ocupacional con la finalidad de asegurar la seguridad en el trabajo?					
Condiciones Medioambientales					
5. ¿Considera usted que el espacio de trabajo donde labora es apropiado para realizar sus labores?					
6. ¿El espacio de trabajo donde se desempeña presenta buena iluminación, ventilación y limpieza?					
Condiciones derivadas a la carga de trabajo					
Puesto de trabajo					
7. ¿Considera usted que su puesto de trabajo puede generar fatiga laboral, esto a consecuencia de la actividad excesiva y trabajo monótono?					
8. ¿Considera usted que durante la realización de su trabajo está expuesto a sufrir lesiones?					
Jornadas de trabajo					

9. ¿Considera usted que las largas jornadas de trabajo puede causar reducción en su capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico?					
10. ¿Considera usted que las posturas de trabajo incómodas se dan por las largas jornadas de trabajo en posición de pie o sentado?					
Ergonomía					
11. ¿Considera usted que los riesgos ergonómicos pueden causar consecuencias en su salud?					
12. ¿En su lugar de trabajo realizan pausas o descansos que te permiten recuperar tus fuerzas?					
Condiciones psicosociales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Satisfacción Laboral					
13. ¿En la empresa reconocen a los trabajadores que destacan por su desempeño y esfuerzo?					
14. ¿Considera usted que el trato que recibe en la empresa es apropiado?					
Autonomía en el trabajo					
15. ¿En la empresa los trabajadores asumen responsabilidades y en algunas ocasiones pueden tomar decisiones de manera independiente?					
16. ¿La empresa permite ofrecer soluciones efectivas para mejorar los procesos?					
Relaciones Interpersonales					
17. ¿Considera usted que existe compañerismo en su trabajo?					
18. ¿Considera usted que tiene una buena relación con su(s) jefe(s)?					
ROTACIÓN DE PERSONAL	TA	A	I	D	TD
Factores Internos	5	4	3	2	1
Oportunidad de crecimiento profesional					
19. ¿La organización ofrece herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?					
20. ¿La empresa cuenta con programas internos que permitan la postulación a nuevos puestos de trabajo?					
21. ¿La empresa brinda línea de carrera?					
Condiciones físicas de trabajo					
22. ¿Los ambientes de trabajo son seguros y adecuados?					
23. ¿La empresa cuenta con un constante monitoreo de personal de Seguridad que permita un ambiente seguro en su área de trabajo?					
Cultura Organizacional					

24. ¿Conoce y pone en práctica el reglamento interno de trabajo (RIT)?					
25. ¿La empresa brinda capacitaciones de inducción antes de ingresar a su área de trabajo?					
26. ¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es el adecuado?					
Factores externos	TA	A	I	D	TD
Coyuntura económica favorable	5	4	3	2	1
27. ¿La coyuntura económica favorable te beneficia y te motiva en tu trabajo?					
28. ¿La coyuntura económica favorable te ofrece un ambiente laboral y lugar de descanso adecuado para la convivencia en el trabajo?					
Coyunturas desfavorables a la organización					
29. ¿La estabilidad laboral se ve afectada por una coyuntura desfavorable en la organización?					
30. ¿La remuneración se vería afectada por una coyuntura desfavorable en la empresa?					

FORMULA DE LA MUESTRA

En donde:

Margen: 10%

Probabilidad de éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 859

N: 87

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + (Z_{\alpha}^2 \times p \times q)}$$

ANEXO 03: VALIDACIONES



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García Yovera Abraham Jose
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Quispe Peñafiel, Melisa Melane. Gomez Pantigoso, Ximena Alejandra.
Procedencia:	Moquegua
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ambito de aplicación:	Moquegua
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente en desacuerdo



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Condiciones de entorno- Condiciones derivadas de la carga de trabajo- Condiciones psicosociales	Delgado (2012), menciona que las condiciones de trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicológicos, etc., riesgos que derivados de los cambios producidos en el mercado de trabajo, las nuevas estructuras y formas de organización que han generado una importante problemática en el ámbito laboral.
Rotación de personal	<ul style="list-style-type: none">- Factores Internos- Factores Externos	Chiavenato (2019), menciona que la expresión "rotación de personal" define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. También es explicado como la variación que existe en una organización de entradas de trabajadores por contratación y salidas por distintos motivos externos o internos.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023, para obtener información relevante sobre condiciones de trabajo y rotación de personal. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Condiciones de trabajo"

- Primera dimensión: Condiciones del entorno
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en condiciones físicas, de seguridad y ambientales si afecta a la salud física o psicológica de los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas	¿El lugar de trabajo (infraestructura) es seguro y adecuado? ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario y herramientas adecuadas para ejecutar su trabajo?	4	4	4	
Condiciones de seguridad	¿La empresa proporciona las herramientas necesarias (EPPs) para desarrollar sus funciones con seguridad? ¿La empresa brinda capacitaciones en seguridad y salud ocupacional con la finalidad de asegurar la seguridad en el trabajo?	4	4	4	
Condiciones medioambientales	¿Considera usted que el espacio de trabajo donde labora es apropiado para realizar sus labores? ¿El espacio de trabajo donde se desempeña presenta buena iluminación, ventilación y limpieza?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones derivadas a la carga de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en respuesta a los riesgos asociados al trabajo referente a la ergonomía, esfuerzo físico y monotonía de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿Considera usted que su puesto de trabajo puede generar fatiga laboral, esto a consecuencia de la actividad excesiva y trabajo monótono? ¿Considera usted que durante la realización de su trabajo está expuesto a sufrir lesiones?	4	4	4	
Jornadas de trabajo	¿Considera usted que las largas jornadas de trabajo puede causar reducción en su	4	4	4	



	capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico? ¿Considera usted que las posturas de trabajo incómodas se dan por las largas jornadas de trabajo en posición de pie o sentado?				
Ergonomía	¿Considera usted que los riesgos ergonómicos pueden causar consecuencias en su salud? ¿En su lugar de trabajo realizan pausas o descansos que te permiten recuperar tus fuerzas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Psicosociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción laboral y la productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	¿En la empresa reconocen a los trabajadores que destacan por su desempeño y esfuerzo? ¿Considera usted que el trato que recibe en la empresa es apropiado?	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	¿En la empresa los trabajadores asumen responsabilidades y en algunas ocasiones pueden tomar decisiones de manera independiente? ¿La empresa permite ofrecer soluciones efectivas para mejorar los procesos?	4	4	4	
Relaciones Interpersonales	¿Considera usted que existe compañerismo en su trabajo? ¿Considera usted que tiene una buena relación con su(s) jefe(s)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Factores Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos que se presentan dentro de la organización.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	¿La organización ofrece herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje? ¿La empresa cuenta con programas internos que permitan la postulación a nuevos puestos de trabajo? ¿La empresa brinda línea de carrera?	4	4	4	
Condiciones físicas de trabajo	¿Los ambientes de trabajo son seguros y adecuados? ¿La empresa cuenta con un constante monitoreo de personal de Seguridad que permita un ambiente seguro en su área de trabajo?	4	4	4	
Cultura Organizacional	¿Conoce y pone el practica el reglamento interno de trabajo (RIT)? ¿La empresa brinda capacitaciones de inducción antes de ingresar a su área de trabajo? ¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es el adecuado?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores Externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los aspectos externos afectan la estabilidad del colaborador en la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coyuntura económica favorable	¿La coyuntura económica favorable te beneficia y te motiva en tu trabajo? ¿La coyuntura económica favorable te ofrece un ambiente laboral y lugar de descanso adecuado para la convivencia en el trabajo?	4	4	4	

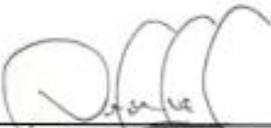


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Coyunturas desfavorables a la organización	¿La estabilidad laboral se ve afectada por una coyuntura desfavorable en la organización? ¿La remuneración se vería afectada por una coyuntura desfavorable en la empresa?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

DNI:80270538

Teléfono: 979405778



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Villanueva Villacorta Jorge Robinson		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración – MBA Administración de Negocios		
Institución donde labora:	PNAE QALIWARMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Quispe Peñafiel Melisa Gómez Pantigoso Ximena
Procedencia:	Moquegua
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Moquegua
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente en desacuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Condiciones de entorno- Condiciones derivadas de la carga de trabajo- Condiciones psicosociales	Delgado (2012), menciona que las condiciones de trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicológicos, etc., riesgos que derivados de los cambios producidos en el mercado de trabajo, las nuevas estructuras y formas de organización que han generado una importante problemática en el ámbito laboral.
Rotación de personal	<ul style="list-style-type: none">- Factores Internos- Factores Externos	Chiavenato (2019), menciona que la expresión "rotación de personal" define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. También es explicado como la variación que existe en una organización de entradas de trabajadores por contratación y salidas por distintos motivos externos o internos.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023, para obtener información relevante sobre condiciones de trabajo y rotación de personal. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Condiciones de trabajo"

- Primera dimensión: Condiciones del entorno
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en condiciones físicas, de seguridad y ambientales si afecta a la salud física o psicológica de los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas	¿El lugar de trabajo (infraestructura) es seguro y adecuado? ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario y herramientas adecuadas para ejecutar su trabajo?	4	4	4	
Condiciones de seguridad	¿La empresa proporciona las herramientas necesarias (EPPs) para desarrollar sus funciones con seguridad? ¿La empresa brinda capacitaciones en seguridad y salud ocupacional con la finalidad de asegurar la seguridad en el trabajo?	4	4	4	
Condiciones medioambientales	¿Considera usted que el espacio de trabajo donde labora es apropiado para realizar sus labores? ¿El espacio de trabajo donde se desempeña presenta buena iluminación, ventilación y limpieza?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones derivadas a la carga de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en respuesta a los riesgos asociados al trabajo referente a la ergonomía, esfuerzo físico y monotonía de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿Considera usted que su puesto de trabajo puede generar fatiga laboral, esto a consecuencia de la actividad excesiva y trabajo monótono? ¿Considera usted que durante la realización de su trabajo está expuesto a sufrir lesiones?	4	4	4	
Jornadas de trabajo	¿Considera usted que las largas jornadas de trabajo puede causar reducción en su	4	4	4	

	capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico? ¿Considera usted que las posturas de trabajo incómodas se dan por las largas jornadas de trabajo en posición de pie o sentado?				
Ergonomía	¿Considera usted que los riesgos ergonómicos pueden causar consecuencias en su salud? ¿En su lugar de trabajo realizan pausas o descansos que te permiten recuperar tus fuerzas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Psicosociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción laboral y la productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	¿En la empresa reconocen a los trabajadores que destacan por su desempeño y esfuerzo? ¿Considera usted que el trato que recibe en la empresa es apropiado?	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	¿En la empresa los trabajadores asumen responsabilidades y en algunas ocasiones pueden tomar decisiones de manera independiente? ¿La empresa permite ofrecer soluciones efectivas para mejorar los procesos?	4	4	4	
Relaciones Interpersonales	¿Considera usted que existe compañerismo en su trabajo? ¿Considera usted que tiene una buena relación con su(s) jefe(s)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Factores Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos que se presentan dentro de la organización.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	¿La organización ofrece herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje? ¿La empresa cuenta con programas internos que permitan la postulación a nuevos puestos de trabajo? ¿La empresa brinda línea de carrera?	4	4	4	
Condiciones físicas de trabajo	¿Los ambientes de trabajo son seguros y adecuados? ¿La empresa cuenta con un constante monitoreo de personal de Seguridad que permita un ambiente seguro en su área de trabajo?	4	4	4	
Cultura Organizacional	¿Conoce y pone el practica el reglamento interno de trabajo (RIT)? ¿La empresa brinda capacitaciones de inducción antes de ingresar a su área de trabajo? ¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es el adecuado?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores Externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los aspectos externos afectan la estabilidad del colaborador en la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coyuntura económica favorable	¿La coyuntura económica favorable te beneficia y te motiva en tu trabajo? ¿La coyuntura económica favorable te ofrece un ambiente laboral y lugar de descanso adecuado para la convivencia en el trabajo?	4	4	4	
Coyunturas	¿La estabilidad laboral				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

desfavorables a la organización	se ve afectada por una coyuntura desfavorable en la organización? ¿La remuneración se vería afectada por una coyuntura desfavorable en la empresa?	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

DNI: 40226875

Teléfono: 922266670


Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ramos Farroñan Emma Verónica
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración – Dra. En ciencias de la Educación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Quispe Peñafiel Melisa Gómez Pantigoso Ximena
Procedencia:	Moquegua
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Moquegua
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente en desacuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Condiciones de entorno- Condiciones derivadas de la carga de trabajo- Condiciones psicosociales	Delgado (2012), menciona que las condiciones de trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicológicos, etc., riesgos que derivados de los cambios producidos en el mercado de trabajo, las nuevas estructuras y formas de organización que han generado una importante problemática en el ámbito laboral.
Rotación de personal	<ul style="list-style-type: none">- Factores Internos- Factores Externos	Chiavenato (2019), menciona que la expresión "rotación de personal" define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. También es explicado como la variación que existe en una organización de entradas de trabajadores por contratación y salidas por distintos motivos externos o internos.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023, para obtener información relevante sobre condiciones de trabajo y rotación de personal. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndesus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Condiciones de trabajo"

- Primera dimensión: Condiciones del entorno
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en condiciones físicas, de seguridad y ambientales si afecta a la salud física o psicológica de los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas	¿El lugar de trabajo (infraestructura) es seguro y adecuado? ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario y herramientas adecuadas para ejecutar su trabajo?	4	4	4	
Condiciones de seguridad	¿La empresa proporciona las herramientas necesarias (EPPs) para desarrollar sus funciones con seguridad? ¿La empresa brinda capacitaciones en seguridad y salud ocupacional con la finalidad de asegurar la seguridad en el trabajo?	4	4	4	
Condiciones medioambientales	¿Considera usted que el espacio de trabajo donde labora es apropiado para realizar sus labores? ¿El espacio de trabajo donde se desempeña presenta buena iluminación, ventilación y limpieza?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones derivadas a la carga de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en respuesta a los riesgos asociados al trabajo referente a la ergonomía, esfuerzo físico y monotonía de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿Considera usted que su puesto de trabajo puede generar fatiga laboral, esto a consecuencia de la actividad excesiva y trabajo monótono? ¿Considera usted que durante la realización de su trabajo está expuesto a sufrir lesiones?	4	4	4	
Jornadas de trabajo	¿Considera usted que las largas jornadas de trabajo puede causar reducción en su	4	4	4	



	capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico? ¿Considera usted que las posturas de trabajo incómodas se dan por las largas jornadas de trabajo en posición de pie o sentado?				
Ergonomía	¿Considera usted que los riesgos ergonómicos pueden causar consecuencias en su salud? ¿En su lugar de trabajo realizan pausas o descansos que te permiten recuperar tus fuerzas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Psicosociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción laboral y la productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	¿En la empresa reconocen a los trabajadores que destacan por su desempeño y esfuerzo? ¿Considera usted que el trato que recibe en la empresa es apropiado?	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	¿En la empresa los trabajadores asumen responsabilidades y en algunas ocasiones pueden tomar decisiones de manera independiente? ¿La empresa permite ofrecer soluciones efectivas para mejorar los procesos?	4	4	4	
Relaciones Interpersonales	¿Considera usted que existe compañerismo en su trabajo? ¿Considera usted que tiene una buena relación con su(s) jefe(s)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Factores Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos que se presentan dentro de la organización.



	capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico? ¿Considera usted que las posturas de trabajo incómodas se dan por las largas jornadas de trabajo en posición de pie o sentado?				
Ergonomía	¿Considera usted que los riesgos ergonómicos pueden causar consecuencias en su salud? ¿En su lugar de trabajo realizan pausas o descansos que te permiten recuperar tus fuerzas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Psicosociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción laboral y la productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	¿En la empresa reconocen a los trabajadores que destacan por su desempeño y esfuerzo? ¿Considera usted que el trato que recibe en la empresa es apropiado?	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	¿En la empresa los trabajadores asumen responsabilidades y en algunas ocasiones pueden tomar decisiones de manera independiente? ¿La empresa permite ofrecer soluciones efectivas para mejorar los procesos?	4	4	4	
Relaciones Interpersonales	¿Considera usted que existe compañerismo en su trabajo? ¿Considera usted que tiene una buena relación con su(s) jefe(s)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Factores Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos que se presentan dentro de la organización.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	<p>¿La organización ofrece herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?</p> <p>¿La empresa cuenta con programas internos que permitan la postulación a nuevos puestos de trabajo?</p> <p>¿La empresa brinda línea de carrera?</p>	4	4	4	
Condiciones físicas de trabajo	<p>¿Los ambientes de trabajo son seguros y adecuados?</p> <p>¿La empresa cuenta con un constante monitoreo de personal de Seguridad que permita un ambiente seguro en su área de trabajo?</p>	4	4	4	
Cultura Organizacional	<p>¿Conoce y pone el practica el reglamento interno de trabajo (RIT)?</p> <p>¿La empresa brinda capacitaciones de inducción antes de ingresar a su área de trabajo?</p> <p>¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es el adecuado?</p>	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores Externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los aspectos externos afectan la estabilidad del colaborador en la empresa

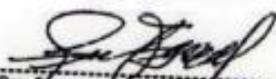
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coyuntura económica favorable	<p>¿La coyuntura económica favorable te beneficia y te motiva en tu trabajo?</p> <p>¿La coyuntura económica favorable te ofrece un ambiente laboral y lugar de descanso adecuado para la convivencia en el trabajo?</p>	4	4	4	
Coyunturas	¿La estabilidad laboral				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

desfavorables a la organización	se ve afectada por una coyuntura desfavorable en la organización? ¿La remuneración se vería afectada por una coyuntura desfavorable en la empresa?	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

DNI: 40545530
Teléfono: 979655045



.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB Nº 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

FIABILIDAD

Escala: Condiciones de trabajo

		N	%
Casos	Válido	87	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	87	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Escala: Rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	87	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	87	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	12

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)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de Trabajo	,094	87	,055	,961	87	,011
Rotación de Personal	,079	87	,200*	,985	87	,407

Kolmogorov – Smirnov: Muestras mayores a 50

Shapiro – Wilk: Muestras menores a 50

En el presente trabajo se utilizó Kolmogorov Smirnov, ya que nuestra muestra es de 87

Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)

ANEXO 4



CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Investigador (a) (es): Melisa Quise Peñafiel y Ximena Gómez Pantigoso.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la rotación personal, en particular en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua en el año 2023).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Quispe Peñafiel Melisa Melane email MELISAQ@ucvvirtual.edu.pe y Gómez Pantigoso Ximena Alejandra email XAGOMEZ@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor García Yovera Abraham José o al email: jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 04/10/2023 a las 12:00 hrs.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20414766308
Sodexo Perú S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: María Verónica Pacheco Rebaza	DNI: 40078743

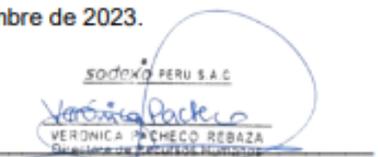
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Ximena Alejandra Gomez Pantigoso Melisa Melane Quispe Peñafiel	DNI: 75093321 73177478

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 24 de noviembre de 2023.

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

[Inicio](#) / [Archivos](#) / [Vol. 10 Núm. 2 \(2023\)](#) / [Artículos](#)

CONDICIONES DE TRABAJO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA DE ALIMENTACIÓN Y DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA EN MOQUEGUA

Melisa Melane Quispe Peñafie
Universidad César Vallejo – Lima - Perú
<https://orcid.org/0009-0008-8370-1377>

Ximena Alejandra Gómez Pantigoso
Universidad César Vallejo – Lima - Perú
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Abraham José García Yovera
Universidad César Vallejo – Lima - Perú
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2664>

Palabras clave: condiciones laborales, rotación de personal, trabajador

Resumen

www.ucesv.edu.pe/index.php/EMP/index El estudio tuvo como objetivo fue determinar la relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de

Enviar un artículo

Idioma

English

Español (España)



Redes Sociales



Indexación



PDF

Distribución