

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

*Working Conditions and Staff Rotation in a Food and Infrastructure Management Company in Moquegua*

 Melisa Melane Quispe Peñafiel<sup>1a</sup>

 Ximena Alejandra Gómez Pantigoso<sup>1b</sup>

 Abraham José García Yovera<sup>1c</sup>



Fecha de recepción : 21/08/2023

Fecha de aprobación : 09/10/2023

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

### Resumen:

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 infraestructura en Moquegua, 2023; el tipo de estudio fue aplicada 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 organización Sodexo. 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 aceptó 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 collaborators and the sample of 87 actively employed employees of the Sodexo organization. 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.

---

<sup>1</sup>Universidad César Vallejo – Lima - Perú

<sup>a</sup>Licenciada en Administración, <https://orcid.org/0009-0008-8370-1377>, [melisaq@ucvvirtual.edu.pe](mailto:melisaq@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>b</sup>Licenciada en Administración, <https://orcid.org/0009-0009-2953-1650>, [xagomez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:xagomez@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>c</sup>Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>, [jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe)

## 1. Introducción

En este contexto, la actividad laboral es parte esencial de toda persona, es así que dedican un gran número de horas en las empresas en que trabajan. Sin embargo, un entorno de trabajo de este tipo puede mostrar cada factor de riesgo y generar un peligro para la salud del trabajador. Por lo que, mejorar las condiciones de trabajo pueden reducir el agotamiento laboral, favoreciendo la retención laboral, así como potencialmente mejorar la calidad del cuidado de los colaboradores. Los hallazgos probaron que este tipo de escenarios no sólo impactan en la calidad del trabajo, ahora bien, impacta en el bienestar, salud, seguridad y motivación de los empleados. (Luengo, 2021).

Kim, (2023) el estudio ha tenido el propósito de examinar la relación a través de los cambios en las condiciones de trabajo y recreación en el tiempo libre entre las poblaciones en edad de trabajar en Corea del Sur de 2009 a 2019, se concluyó que los cambios en las condiciones de trabajo y empleo tuvieron asociaciones longitudinales con cambios en las actividades de recreación entre los coreanos en edad de trabajar. Las investigaciones futuras deberían examinar las cambiantes condiciones de empleo y su efecto en la LTPA, particularmente entre las mujeres y los trabajadores manuales/precarios. También, conforme nos indica el autor Sakthi Nagaraj, (2019) esta investigación ha tenido como objetivo fue evaluar las incidencias de trastornos musculoesqueléticos y las causas de riesgo ergonómicos relacionados entre los operadores de máquinas de coser de pie en la industria textil de Sri Lanka, concluyendo que la prevalencia de molestias y los trastornos musculoesqueléticos en las extremidades inferiores fue mayor que en las extremidades superiores entre los operadores de máquinas de coser de pie, enfatizando la necesidad de intervenciones ergonómicas para minimizar los trastornos musculoesqueléticos entre ellos. Asimismo, Jainista, (2023) Cuyo estudio tuvo como objetivo evaluar si las empresas ponían en práctica el vínculo entre la gestión del entorno laboral y las prácticas empresariales responsables, y cómo lo hacían, y cómo esta comprensión variaba en las diferentes dimensiones, concluyendo ampliar el conocimiento en esta área y muchas organizaciones informan sobre iniciativas vinculadas a temas generales. Sin embargo, existen diferencias en el nivel de compromiso con respecto a diferentes aspectos del entorno laboral, así como entre regiones y sectores del mundo. Estos hallazgos respaldan el desarrollo continuo del enfoque impulsado por la responsabilidad para gestionar el entorno laboral y la promoción del trabajo sostenible junto con otras iniciativas políticas existentes.

Skela-Savič, (2023) cuyo objetivo fue describir y examinar los predictores que afectan el ambiente de trabajo de las enfermeras utilizando la Escala de Entorno de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería (PES-NWI9), concluye que el promedio obtenido en el Índice de Trabajo de Enfermería fue uno de los más bajos entre las encuestas realizadas anteriormente. Las enfermeras deben ser reconocidas como iguales en el personal sanitario, a quienes es necesario empoderar para desarrollar la profesión y tener oportunidades de desarrollo profesional. También son muy importantes las relaciones interprofesionales y la participación equitativa de las enfermeras en los asuntos hospitalarios. Así también, Kiliç, (2023) en su investigación ha tenido como objeto analizar los efectos del entorno laboral y las variables demográficas sobre el nivel de limitación laboral en un hospital universitario, concluyendo que a medida que el ambiente laboral empeora, aumenta el nivel de limitación laboral. Se recomienda que los directores de hospitales mejoren y hagan más seguro el entorno de trabajo y establezcan medidas y programas para aumentar la satisfacción del personal. Tal como indica Van Der Noordt, (2023), en su estudio se tuvo como objetivo examinar las trayectorias de salud de los trabajadores holandeses mayores a lo largo de su salida de la fuerza laboral en las décadas de 1990, 2000 y 2010, probando la hipótesis de que las trayectorias de salud previas y posteriores a la salida de los trabajadores con condiciones laborales favorables y desfavorables divergieron cada vez más con el tiempo debido a Medidas políticas para prolongar la vida laboral, concluyendo que aunque estos hallazgos no respaldan nuestra hipótesis de trayectorias de salud divergentes a lo largo del tiempo en función de la exposición laboral, muestran que salir a una edad más avanzada está relacionado con una peor salud antes y después de la salida y con aumentos en la salud antes y después de la salida. limitaciones físicas, lo que sugiere mayores costos de atención médica en el futuro cercano. Shen, (2023), cuyo estudio tuvo como objetivo Cuantificar el vínculo que se presenta en la rotación del

personal sanitario y el nivel de tipo de atención usando la variación dentro del establecimiento a lo largo del tiempo en medidas de confiabilidad de las rotaciones para todos los hogares de ancianos de EE.UU. Se concluye así, que la variación dentro del establecimiento en la rotación de personal se vincula con un bajo nivel de tipo de atención. Esta investigación propone que el ánimo para monitorear y disminuir la rotación de trabajadores, presentarán mejoras en los pacientes.

El actual estudio se realizó en la empresa Sodexo Perú S.A.C, la cual nos enfocamos en los servicios prestados en una minera de la región Moquegua - Perú, la misma que se dedica al rubro de alimentación y gestión de infraestructura. Asimismo, se ha identificado que la empresa presenta dificultades en las condiciones físicas por el rubro del negocio que se brinda, de igual modo, se aprecia que la empresa brinda contratos a corto plazo, con horarios rotativos frecuentes y constantes renunciadas debido al régimen atípico con el que se trabaja en la minera en estudio, la misma que estaría ocasionando fatiga y somnolencia, falta de seguridad de permanencia en la empresa, aumento de costos por los constantes procesos de selección a causa de una constante rotación de personal. Conforme a lo expuesto líneas arriba, el presente estudio pretende hallar la relación de las condiciones de trabajo y rotación de personal, así también, ayudaría a generar opciones que permitan brindar soluciones.

Luego de mencionar la realidad problemática, planteamos el siguiente problema de investigación: ¿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?; 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:  $H_1$ : Existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023;  $H_0$ : No existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023. En consecuencia, se formuló dos tipos:  $H_1$ : Existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023;  $H_0$ : No existe relación entre Condiciones de trabajo y Rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023.

El estudio de investigación se justifica de manera teórica, por lo tanto, permitirá proporcionar aportes a cada teoría desarrollada en cada condición de trabajo y rotación de personal, para esto, se utilizó instrumentos como tesis, libros y artículos científicos en relación con nuestras variables de estudio. También, este estudio pretendió dejar como precedente la relación entre nuestras dos variables, evidenciando los resultados alcanzados, lo cual permite tener una información precisa sobre la problemática identificada. En relación con la justificación práctica, se tuvo como propósito en la investigación identificar como pueden afectar las condiciones de trabajo, generando una alta tasa de rotación del personal. El presente estudio es metodológicamente sólido, lo que nos ayudó a recopilar datos y lograr resultados consistentes después de determinar si las dos variables "Condiciones de trabajo" y "Rotación" están correlacionadas. Por último, se justifica de manera social porque será de utilidad para otros investigadores que continúen con este tipo de investigación, de igual forma, servirá para las organizaciones que tengan esta problemática, ya que identificaran alternativas de solución.

Teniendo en cuenta los trabajos anteriores, se enumerarán a continuación según su alcance internacional, nacional y local, así: A nivel Internacional; Twineamatsiko (2023). La problemática del estudio indica que la retención de trabajadores de la salud en áreas remotas y de difícil acceso sigue siendo en los países con ingresos mediano – bajos mayormente, y esto afecta negativamente el cuidado de los servicios de salud, la investigación ha tenido como objeto analizar las causas asociados con la retención de trabajadores de la salud en centros de salud públicos remotos. Se concluye varios factores individuales y sociales demográficos, del sistema de salud y relacionados con la carrera están significativamente asociados con la retención de trabajadores de la salud en los hospitales rurales y estas son recomendaciones políticas críticas para establecer pautas de retención en un recurso humano

nacional para manuales de salud. De la misma manera, Lin (2023), en su estudio ha tenido como objeto inquirir el estado actual de la intención de rotación del personal médico primario rurales en el Cuerpo de Producción y Construcción de Xinjiang en China. Se concluye que, desde una perspectiva personal, la población de alto riesgo para la rotación fueron las PMS con título de licenciatura o superior y títulos profesionales intermedios. La población de bajo riesgo fue la EMP con edad mayor a 40 años, mayor evaluación de la práctica de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral. Agregado a lo anterior, Qi (2022), en su investigación mantuvo como propósito analizar el impacto de los comportamientos apartados en el sitio de trabajo, como el abuso, amedrentamiento y la grosería, en la intención de rotación e identificar el personaje del liderazgo transformacional como moderador. Los resultados son que el comportamiento desviado en el lugar de trabajo influye significativamente la rotación de trabajadores. Adicionalmente, muestra que el liderazgo transformacional desempeña un personaje moderador en relación con la intención de rotación, el acoso y la falta de civismo en el empleo, pero no fue significativo entre la intención de dejar de fumar y el maltrato en el lugar de trabajo.

A nivel Nacional; Vásquez (2021), cuyo objetivo fue conocer si el ambiente de trabajo está relacionado con la rotación de personal en la organización Call Center Teleatento del Perú, Lima, se concluyó que se halló correlación del clima laboral y la rotación de personal, puesto que los empleados cuentan con una serie de problemas vinculados con la falta de comunicación, capacitación, procesos, salario y la relación con sus supervisores, con un coeficiente de correlación positiva bastante alto. Se recomienda repensar el sistema de procesos de indicadores para clientes como también para empresas, disminuyendo así los cuellos de botella y la rotación de empleados. Del mismo modo, Avellaneda, (2019). En su investigación tenía como objeto hallar relación entre rotación de personal con el desempeño laboral de los enfermeros de un centro de salud especializado en oftalmología. Concluyendo que la rotación laboral se da cuando hay una ausencia evidente de personal para un servicio específico, pero no considera el entorno familiar del trabajador ni incluye compensación económica alguna. Asimismo, las enfermeras practicantes lo consideran un factor de desarrollo profesional. La valoración del desempeño laboral depende subjetivamente de cada evaluador. Finalmente, no se halló relación significativa entre la rotación y el desempeño laboral. Por otro lado, Trujillo, (2021), cuyo estudio tuvo como objetivo determinar el vínculo de la estrategia de endomarketing con la rotación laboral del personal millennial, con el propósito de permanecer en la empresa Comercializadora Global SA de CV. Los resultados nos ofrecen una visualización de nivel alto en significancia bilateral, con un coeficiente de correlación positivo. Concluyendo así, que los colaboradores millennials, son un fragmento de mercado de muy valorados para las organizaciones, y su estrategia de endo marketing permitirán mayores niveles de motivación, conocimiento, relaciones positivas frente a un nuevo proyecto o desafío, capacidad de innovación y toma de decisiones. Finalmente, Sabastizagal, et al. (2020) en su estudio Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, quien tuvo como propósito estudiar las condiciones laborales concerniente a la SST áreas urbanas económicamente activas que trabaja en el Perú. Concluye que los residentes urbanos tienen más probabilidades de estar expuestos al ruido, la luz solar, posiciones incómodas y desplazamientos repetitivos; trabajos precipitados, tienen poco control y ocultan sus sentimientos. Las condiciones mencionadas pueden dañar la sostenibilidad de los trabajadores y la calidad del trabajo.

En la presente investigación tenemos en cuenta las bases teóricas de nuestra variable condiciones laborales: El estudio se basó en el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Gari, et al. (2021), caracterizado por entender, expresar y predecir el bienestar de los trabajadores, además su desempeño en el trabajo. El argumento principal de este modelo es que los tipos de estudio obtienen efectos en el bienestar psicosocial. Los autores toman en cuenta dos elementos fundamentales, las demandas y los recursos laborales. Según Cuesta (2014), las condiciones de trabajo son importantes ya que se encadenan con la calidad de habitabilidad de las personas en el lugar de trabajo. El bienestar y la seguridad en el trabajo son de una cuantiosa importancia, al igual que la tasa de accidentes asociados a estas condiciones. Asimismo, tanto la esperanza de vida como los niveles de ingresos económicos también están relacionados con estas condiciones de trabajo. El nivel de formación alcanzado por los trabajadores es un indicador importante del desarrollo humano, ya que su mejora mide los indicadores intangibles y

tangibles de una mejor vida y medios de subsistencia en el trabajo decente. Las condiciones laborales se clasifican legalmente con los criterios del contrato de trabajo, tales como jornada semanal de trabajo, jornada de trabajo, tiempos de refrigerio, pausas semanales remuneradas (domingos y festivos), condiciones de trabajo de mujeres y menores, contratos de prueba, condiciones de rescisión y plazos de preaviso, etc. Condiciones financieras de trabajo: Refiere a las condiciones que se relacionan con la retribución, tales como, salarios profesionales (salario oficial o por categoría), índice de ajuste de sueldos, índice de incremento verdadero o índice de productividad. Asimismo, tiene como finalidad conocer estas condiciones para poder reaccionar ante ellas y cambiarlas positivamente, previniendo accidentes y contribuyendo a la salud de los trabajadores.

De acuerdo con Rosales, et al. (2020), determina los siguientes conjuntos de dimensiones: Condiciones de entorno, contempla condiciones físicas, de seguridad y ambientales, que impactan al bienestar físico y/o psicológico de los trabajadores de no cumplirse; Condiciones derivadas a la carga de trabajo, se encuentra 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; condiciones psicosociales, es un conjunto de sensaciones y vivencias en una organización basadas en el ambiente, la interrelación, la ideología organizativa, así como también, las demandas de los empleados de la corporación, que afectan el bienestar, beneplácito laboral y el desempeño.

Con relación a la base teórica de la rotación de personal, la investigación se sustenta en el modelo de Mobley reconoce la existencia de diferentes individuos para la secuencia de pasos que sigue cada individuo para tomar una decisión de rotación. Más importante aún, es un modelo heurístico más que descriptivo en el que el componente impulsivo domina al componente racional. Por ello, se preocupó por encontrar explicaciones sobre cómo los empleados perciben y evalúan la satisfacción y cómo el ambiente de trabajo y los aspectos personales influyen en dichas percepciones. (Hernández et al., 2013).

Asimismo, según Sotomayor (2016) nos brinda información sobre la importancia ya que, ante esta posición existe otros comportamientos que es una de las causas que inquieta a una empresa porque no cubre la durabilidad deseada y en consecuencia impacta negativamente en la administración de los recursos humanos. Por otro lado, Grados (2013) menciona que es de vital importancia pesquisar sobre el motivo que está provocando la salida del empleado de la organización, porque esta información nos permitirá tomar medidas y hacer los ajustes necesarios para evitar futuras renunciaciones. Los argumentos a favor del despido se pueden determinar a través de una entrevista de salida, ya que su estructura permite conocer los motivos que impulsaron al empleado a tomar tal decisión. La rotación tiene dos objetivos: en primer lugar, determinar el efecto de los costos de rotación de cada empleado, el segundo es resolver la falta de un sistema de gestión de costos idóneo que proporcione información sobre los costos de rotación de empleados. capital humano. (Álvarez, 2020).

Se presentan las dimensiones de la variable rotación de personal, presentadas por el autor Chiavenato (2019): Factores internos, todos los aspectos que se presentan dentro de la corporación que podrían influenciar en el desarrollo de los trabajadores; Factores externos, Son aspectos que ocurren fuera de la entidad, que pueden afectar su estabilidad financiera y económica, tales como cambios en la economía, políticas fiscales y laborales.

## 2. Material y métodos

El trabajo fue de tipo aplicada. Ñaupás, et al (2014) Se estable como aplicada cuando se desarrolla en una investigación pura o fundamental en las ciencias reales o formales que se logra observar; con un enfoque cuantitativo. Hernández, et al. (2010) Inicia en una idea que se define, y una vez definida se formulan propósitos e interrogantes referentes a la investigación; con un diseño no experimental. Hernández, et al. (2010) Es una investigación realizada sin manipulación consciente de variables y tiene un nivel correlacional. Sánchez, et al. (2018) Establece el nivel de correlación estadística en medio de las dos variables estudiadas.

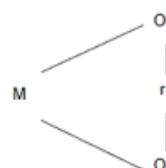
En Donde:

$M$  = Muestra

$O_1$  = variable 01

$O_2$  = variable 02

$r$  = relación entre las variables



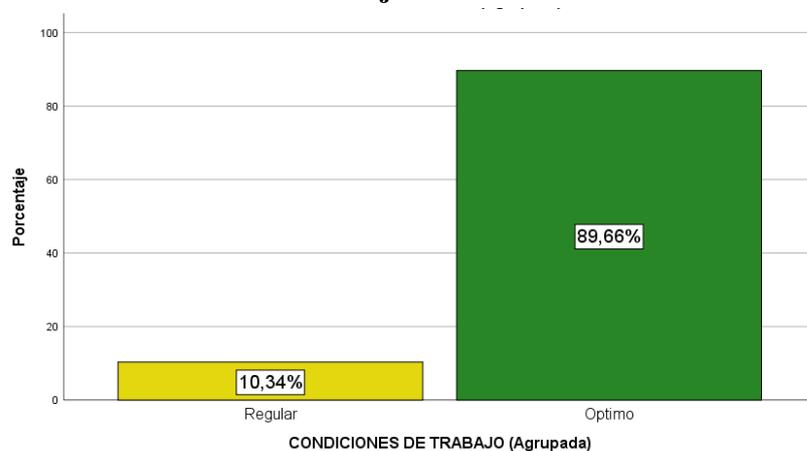
La investigación se ha realizado bajo una población de 859 y la muestra por 87 empleados de la empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua, 2023.

Nuestro muestreo fue probabilístico lo que significa que, mediante un proceso aleatorio, la totalidad de sujetos de una población pueden tener la misma posibilidad de inclusión en la muestra. (Ríos, 2017). Así también, la unidad de análisis fue determinada por cada colaborador de la empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua.

La investigación estableció la encuesta como técnicas, la misma en la que Baena, (2017), señala que una encuesta completa con datos necesario en un cuestionario a un grupo característico de un sector que estudiamos. Se empleó el cuestionario como instrumento, expresado por Cabezas et al., (2018), es una herramienta real aplicada en la investigación, cuyo objetivo es categorizar opiniones a través de una escala Likert y se utiliza en la investigación cuantitativa, se presenta en forma de tablas y figuras de acuerdo con los propósitos planteados en el desarrollo de un estudio. La validez, de acuerdo con Arispe, et al. (2020), describe a las dimensiones como el instrumento que mide una variable; considerando el contenido, criterios, estructura, juicio de expertos y comprensión del instrumento. La validez se realizó bajo la evaluación de 03 especialistas en este campo, quienes analizaron cada uno de los elementos del cuestionario e indicaron su vb° de uso. Referente a la confiabilidad, según Cohen, et al. (2019), garantiza que las escalas sean consistentes al realizar con ellas diferentes mediciones. Para resolver la confiabilidad se utilizó al coeficiente más conocido como Cronbach Alpha 0.6 con el software SPSS 26.0.

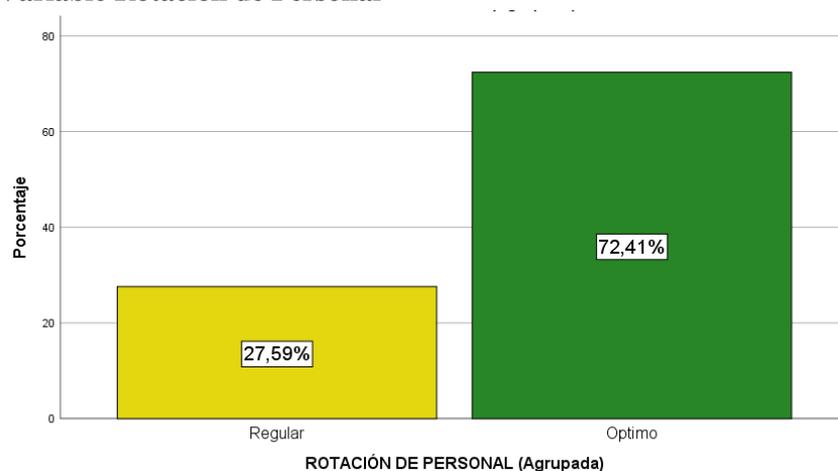
### 3. Resultados:

**Figura 01:**  
**Variable Condiciones de trabajo**



En conformidad con la figura 01, los entrevistados determinaron que las condiciones de trabajo se encuentran en un nivel óptimo del 89.66%, mientras que el 10.34% lo describe como regular.

**Figura 02:**  
**Variable Rotación de Personal**



En conformidad con la figura 02, los entrevistados determinaron que la variable rotación de personal se encuentran en un nivel óptimo de 72.41%, mientras que el 27.59% lo describe como regular.

**Tabla 01:**  
**Condiciones del entorno y la Rotación de personal**

		ROTACIÓN DE PERSONAL
Condiciones de entorno	Correlación de Pearson	,568**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

Nota: Con referencia a la Tabla 01, mediante el uso del coeficiente de Pearson se determina una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,568 generando un sig. bilateral de 0,00 por consiguiente, se desestima la  $H_0$  y se acepta la  $H_i$ .

**Tabla 02:**  
**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: Con referencia a la tabla 02, mediante el uso del coeficiente de Pearson se determina una correlación moderada de 0,459, así también, se alcanzó un sig. bilateral de 0,00, por consiguiente, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_i$ .

**Tabla 03:**  
**Condiciones psicosociales y la Rotación de personal**

		ROTACIÓN DE PERSONAL
Condiciones psicosociales	Correlación de Pearson	,729**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

Nota: en la tabla 03, mediante el coeficiente de Pearson se determina una correlación muy fuerte con un valor de 0,729 entre condiciones psicosociales y la rotación de personal, así también, se alcanzó un sig. bilateral de 0,00, por consiguiente, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_i$ .

**Tabla 04:**  
**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 la tabla 04, mediante el coeficiente de Pearson se determina una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,695, con un sig. bilateral de 0,00 por consiguiente se rechaza la  $H_0$  y acepto la  $H_i$ .

#### 4. Discusión.

En referencia con el objetivo general, se llegó a determinar a través del rho de Pearson con una correlación sustancial (fuerte) entre condiciones de trabajo y rotación de personal con un valor de 0,695 y un sig. bilateral de 0,00 por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . Según el estudio 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, en donde se concluyó que la flexibilidad en las condiciones de trabajo se encuentra asociada con las políticas y leyes gubernamentales diseñadas para proteger a los trabajadores y que la motivación fundamental para evitar la rotación de empleados, es mediante incentivos para crear un colaborador leal que trabajará en conjunto con sus líderes para lograr sus objetivos. Se interpreta que las condiciones laborales deben ser óptimas, ambientes físicos, horarios, contratos, entre otros, disminuirán la rotación de personal y lograrán fidelización de sus empleados.

En referencia con el OE1, se llegó a determinar a través del rho de Pearson una correlación sustancial (fuerte) con valor de 0,568 de las condiciones de entorno y rotación de personal y un sig. bilateral de 0,00 por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . De acuerdo a los hallazgos de Rosales, et al. (2020), contempla que las condiciones de entorno impactan al bienestar físico y/o psicológico de los trabajadores de no cumplirse. Asimismo, Lin (2023), investigó el estado actual de la intención de rotación del personal médico primario rurales. El análisis mostró que la rotación de personal estuvo influenciada por el matrimonio, la educación, el año de trabajo, salario, etc., y se concluyó que la población de mayor rotación fueron las PMS con títulos profesionales. Se interpreta que las condiciones de entorno, condiciones físicas deberán tener una correcta distribución de espacios, correcta iluminación, limpieza, etc., para contribuir a la baja rotación de personal.

En relación con el OE2, se determinó mediante el coeficiente de Pearson una correlación moderada con valor de 0,459 de las condiciones derivadas a la carga de trabajo y rotación de personal, asimismo, se obtuvo un sig. bilateral de 0,00 por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . Conforme con Rosales, et al. (2020) 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. Así también, Trujillo, (2021), determinó el vínculo de las estrategias de endo marketing con la rotación laboral del personal millennial. Concluyendo que los colaboradores son un fragmento de gran valoración para las organizaciones, siendo sus estrategias las que permiten tener un mayor grado de motivación laboral y enfrentar nuevos desafíos. Se interpreta que las condiciones derivadas a la carga de trabajo deberán ser organizadas para brindar herramientas que reduzcan los peligros al empleado.

En referencia con el OE3, se llegó a determinar a través del rho Pearson una correlación muy fuerte con valor de 0,729 entre las condiciones psicosociales y rotación de personal, asimismo se obtuvo un sig. bilateral de 0,00, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . Las condiciones psicosociales de acuerdo con los estudios realizados por Rosales, et al. (2020) es un conjunto de sensaciones y vivencias en una organización basadas en el ambiente, la interrelación, la ideología organizativa. Asimismo, Qi (2022), en su estudio tenía como objeto explorar el impacto de los comportamientos desviados en el lugar de trabajo, como el abuso y el amedrentamiento. Se concluye que el comportamiento afecta a la rotación de los empleados. Nuestro aporte se da facilitando la toma de decisiones, promoviendo el desarrollo profesional mediante planes de promoción de puestos de trabajo.

## 5. Conclusiones

En el objetivo general, se llegó a determinar un grado de correlación sustancial fuerte según el coeficiente de Pearson con valor de 0,695 entre condiciones de trabajo y rotación de personal, con un sig. bilateral de 0,00 por lo tanto se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$

En el OE1, se llegó a determinar un grado de correlación sustancial fuerte, consiguiendo un valor de 0,568 entre condiciones de entorno y rotación de personal, con una sig. bilateral de 0,00 menor al 0.05 por lo tanto se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ .

En el OE2, se determinó un grado de correlación moderada a través del coeficiente de Pearson con valor de 0,459 de las condiciones derivadas de la carga de trabajo y rotación de personal, con un sig. bilateral de 0,00, por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ .

En el OE3, se llegó a determinar 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, con un sig. bilateral de 0,00 por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ .

## 6. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?*, Editorial Plaza y Valdez.
- 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%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>
- Avellaneda, PIC, Crespo, H.G., Kasano, JPM, (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte, Volumen 10, Issue 2*. <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](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Cabezas et al., (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>
- 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](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=gbg\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- 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](http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.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](https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369)
- 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>
- Jainista, Aditya.; Ripa, Daniel.; Torres, Luis (2023) *¿Las empresas han asumido el desafío de promover el trabajo sostenible? El papel de las prácticas empresariales responsables en el contexto de la evolución del empleo y las condiciones laborales*. *Safety Science*, 170, 106364. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85175650518&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexactkeywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c>
- Kiliç, M., Uslukiliç, G., Yaman, S. (202). *El efecto del entorno laboral hospitalario sobre la limitación laboral de los empleados en Turquía: un análisis multivariable*. *BMC Health Services Research*, 23(1), 365. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152459038&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexactkeywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS->

KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c

Kim, Chungah.; Jin, Hyunju; Dusing, Gabriel John (2023) *Condiciones de trabajo y actividad física en el tiempo libre entre los trabajadores coreanos: un estudio longitudinal (2009-2019)*. *BMC Public Health*, 23(1), 955.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160263431&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact)

[85160263431&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160263431&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact)

[f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160263431&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact)  
keywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-

KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c

Lin, T., Li, Y., Li, Y., Guo, W., Guo, X., Tang, C. (2023). *Predictores a nivel individual e institucional de la intención de rotación del personal médico entre las instituciones médicas primarias rurales en el Cuerpo de Producción y Construcción de Xinjiang, China: un análisis transversal de múltiples niveles*. *Fronteras en Psicología*, 14, 1112057.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85168683263&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)

[85168683263&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85168683263&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)

[f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosu](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85168683263&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)  
btype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-

KEY%28staff+turnover%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948

Luengo, C. & Montoya, P. (2021) *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. 2020, vol.66, n.259, pp.69-80. Á EpubÁ 05-Abr-2021. ISSN 1989-7790.Á <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>.

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>

Qi, L., Chaudhary, N., Yao, K., Mirza, F., Khalid, R. (2022). *El papel moderador del liderazgo transformacional en la relación entre los comportamientos desviados en el lugar de trabajo y las intenciones de rotación de empleados en China*. *Frontiers in Psychology*, volumen 13.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140414713&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)

[85140414713&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140414713&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)  
[f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosu](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140414713&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-)  
btype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22PSYC%22%2Ct&s=TITLE-ABS-

KEY%28staff+turnover%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948

- 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>
- 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%20c3%b3n\\_%20Rochabrun%20Carnero%2c%20Maritza%20Elena.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29121/Trabajo%20de%20Investigaci%20c3%b3n_%20Rochabrun%20Carnero%2c%20Maritza%20Elena.pdf?sequence=11&isAllowed=y)
- 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](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf)
- Sakthi Nagaraj T.; Jeyapaul R.; Mathiyazhagan K. (2019) *Evaluación de las condiciones de trabajo ergonómicas entre operadores de máquinas de coser de pie en Sri Lanka*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 70, pp. 70–83. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85060764049&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeywords%2C%22Article%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28WORKING+CONDITIONS%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28personal+AND+rotation%29%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c>
- 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>
- Shen, K., McGarry, B., Gandhi, A. (2023) *Rotación de personal sanitario y calidad de la atención en residencias de ancianos*. *JAMA Internal Medicine* Volumen 183, Número 11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85176466909&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4696e359f2def5c34b6ddff6d25ef504&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28staff+turnover%29&sl=29&sessionSearchId=4696e359f2def5c34b6ddff6d25ef504>
- Skela-Savič, B., Sermeus, W., Dello, S., ...Bahun, M., Lobe, B. (2023). *Cómo las condiciones laborales de las enfermeras afectan su entorno de trabajo autoevaluado en los hospitales: uso esloveno de la escala de entorno de práctica del índice de trabajo de enfermería*. *BMC Nursing*, 22(1), 100. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85152708404&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact keywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c

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>

Trujillo, A., Tuesta, J., Viena, M., Coronado, L., (2021). *Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas*, *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (Número especial 4), págs.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120998904&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28staff+rotation%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948)

85120998904&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28staff+rotation%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948

Twineamatsiko, A., Mugenyi, N., Kuteesa, Y. Livingstone, E. (2023). *Factores asociados con la retención de trabajadores de la salud en centros de salud públicos remotos en el norte de Uganda: un estudio transversal*. *Human Resources for Health* Volume21, Issue1.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174415625&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28staff+rotation%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948)

85174415625&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28staff+rotation%29&sl=67&sessionSearchId=7c30a511d3ead4e313b74b6003e23948

Van der Noordt, M., van Tilburg, T.G., van der Pas, S., Wouterse, B., Deeg, D.J.H. (2023) *Trayectorias de salud a lo largo de la transición de salida del trabajo en las décadas de 1990, 2000 y 2010: el papel de las condiciones y políticas laborales*. *Archives of Public Health*, 81(1), 16.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85147524436&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact keywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c)

85147524436&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c&sot=b&sdt=b&cluster=scoexact keywords%2C%22Article%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28WORKING+CONDITIONS%29&sl=70&sessionSearchId=b5ce4cf251efe5d10180cb7be2af648c

*QUISPE, M.M., GÓMEZ, X.A. y GARCÍA, A.J. Condiciones de trabajo y rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua. Rev. Horizonte Empresarial. Julio - diciembre 2023. Vol. 10 / N.º 2, pp. 58-72, ISSN: 2313-3414*

*Vásquez, F., Napán, A., Miranda, N., (2021). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. Revista Científica de la UCSA Vol. 9 no 2.*

*[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lang=es)*