

# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

NIVEL DE PERCEPCION SOBRE LAS CONDICIONES  
LABORALES Y DE LA ROTACION DE LOS FISCALIZADORES  
DE LA GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL DE UNA  
MUNICIPALIDAD LIMEÑA, AÑO 2022.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

**DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora**

Bachiller Fabiola Rossana Saavedra Dezar

**Asesora**

Dra. María del Carmen Llontop Castillo

<https://orcid.org/0000-0003-4110-3025>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTION EMPRESARIAL

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

INNOVACIÓN, TECNOLOGIA Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1	<b>MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA</b>	<b>07937771</b>
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	<b>MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ</b>	<b>09534411</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	<b>MG WILLIAM MOISES CRUZADO PEREZ</b>	<b>40221700</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## Informe similitud

### Tesis final

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>

Excluir citas      Apagado      Excluir coincidencias < 1%  
Excluir bibliografía      Apagado

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si las condiciones laborales se relacionan con la rotación de los trabajadores en una municipalidad limeña, 2022.

La población objetivo estuvo conformada por los 229 fiscalizadores de la municipalidad, para lo cual se usó como técnica de recolección de datos: la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Las preguntas fueron de tipo cerradas, basada en la escala de medición de Likert con cinco alternativas para su valoración. El instrumento fue autoadministrado, vía WhatsApp, por enlace de Google, se aplicó el cuestionario para medir la variable condiciones laborales con 40 preguntas. La investigación fue un alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal.

La investigación dio como resultado que las condiciones laborales se relacionan directamente con la rotación de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, por otro lado, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.861 que, según la interpretación indica que el grado de correlación entre las variables condiciones laborales y rotación es positiva alta, por lo que tiene un importante grado de relación entre ellas.

Finalmente, la investigación concluye que las condiciones laborales se relacionan directamente con la rotación de los trabajadores en una municipalidad limeña, 2022.

**Palabras clave:** condiciones laborales, rotación, relación, Una municipalidad limeña.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine if working conditions are related to the rotation of workers in the a Lima Municipality, 2022.

The target population was made up of the 229 inspectors of the municipality, for which the survey and the instrument, the questionnaire, were used as a data collection technique. The questions were of the closed type, based on the Likert measurement scale with five alternatives for evaluation. The instrument was self-administered, via WhatsApp, by Google link, the questionnaire was applied to measure the working conditions variable with 40 questions. The research was a descriptive correlational scope, with a non-experimental cross-sectional design.

The investigation gave as a result that the working conditions are directly related to the rotation of the a Lima Municipality inspectors, on the other hand, the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 0.861 which, according to the interpretation, indicates that the degree of correlation between the variables working conditions and rotation is high positive, so it has a significant degree of relationship between them.

Finally, the research concludes that working conditions are directly related to the turnover of workers in a Lima municipality, 2022.

Keywords: working conditions, rotation, relationship, Municipality of Lima.

## Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador .....	iii
Informe Similitud .....	iv
Resumen .....	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento .....	vii
Tabla de contenidos.....	ix
Índice de tablas y figuras.....	xi

## Índice

I. INTRODUCCIÓN .....	1
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación .....	4
I.2.1. Pregunta general.....	4
I.2.2. Preguntas específicas.....	4
I.3. Objetivos de la investigación .....	5
I.3.1. Objetivo general .....	5
I.3.2. Objetivos específicos.....	5
I.4. Justificación de la investigación .....	5
I.5. Alcance de la investigación .....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	6
II.1. Antecedentes.....	6
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
II.1.2. Antecedentes nacionales .....	8
II.2. Bases teóricas .....	10
II.3. Marco conceptual (terminología).....	20
III. HIPÓTESIS .....	21
III.1. Declaración de hipótesis .....	21
III.1.1. Hipótesis general.....	21
III.1.2. Hipótesis específicas .....	21
III.2. Operacionalización de variables.....	21
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS .....	26
IV.1. Tipo de investigación .....	26

IV.2. Nivel de investigación .....	26
IV.3. Diseño de investigación .....	26
IV.4. Método de investigación .....	27
IV.5. Población .....	27
IV.6. Muestra .....	27
IV.7. Técnicas de recolección de datos .....	27
IV.7.1. Técnica .....	27
IV.7.2. Instrumento.....	27
IV.8. Presentación de resultados .....	29
V. RESULTADOS.....	30
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	62
VI.1. Discusión.....	62
VI.2. Conclusiones .....	63
VI.3. Recomendaciones.....	63
Lista de referencias .....	65
Apéndices .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables del estudio: “Condiciones laborales y su relación con la rotación de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.	36
Tabla 2	<i>Matriz resumen de la validación del instrumento: cuestionario para medir la variable condiciones laborales.</i>	43
Tabla 3	<i>Escala de valoración de 5 niveles.</i>	44
Tabla 4	Prueba de normalidad para las variables: condiciones laborales y rotación de personal utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.	56
Tabla 5	Prueba de hipótesis según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de las variables condiciones laborales y rotación de personal.	56
Tabla 6	<i>Prueba de hipótesis según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de las dimensiones de las variables condiciones laborales y rotación de personal.</i>	90

## Índice de figuras

Figura 1	<i>Nivel porcentual sobre la asignación salarial, en relación a las funciones realizadas en la Una municipalidad limeña, 2022.</i>	50
Figura 2	<i>Nivel porcentual sobre la igualdad de pago entre los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	51
Figura 3	<i>Nivel porcentual sobre la igualdad de pago en comparación a otras municipalidades de la ciudad de Lima, 2022.</i>	52
Figura 4	<i>Nivel porcentual sobre el logro de pagos personales y/o familiares, de acuerdo al sueldo recibido por parte de una municipalidad limeña, 2022.</i>	53
Figura 5	<i>Nivel porcentual sobre la aceptación de pago quincenal de sus haberes como fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022</i>	54
Figura 6	<i>Nivel porcentual sobre el pago de bonificaciones por el trabajo de fiscalizadores realizados para una municipalidad limeña, 2022</i>	55
Figura 7	<i>Nivel porcentual sobre el cumplimiento del pago de su salario en la fecha pactada por una municipalidad limeña, 2022</i>	56
Figura 8	<i>Nivel porcentual sobre la comunicación de los horarios laborales, de manera oportuna, por parte de los jefes de una municipalidad limeña hacia los fiscalizadores, 2022.</i>	57
Figura 9	<i>Nivel porcentual sobre la no afectación de los horarios de trabajo en el desarrollo adecuado de su vida familiar de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022</i>	58
Figura 10	<i>Nivel porcentual sobre la distribución igualitaria de los horarios laborales de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	59
Figura 11	<i>Nivel porcentual sobre la comunicación oportuna de los cambios de los horarios laborales de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	60
Figura 12	<i>Nivel porcentual sobre los cambios de los horarios laborales y si hay compensación por estas actividades extras por los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	61
Figura 13	<i>Nivel porcentual sobre el uso de los descansos durante los feriados y días oficiales para los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	62
Figura 14	<i>Nivel porcentual sobre si la rotación de horarios le permite planificar actividades familiares y/o personales, según los fiscalizadores de la Una municipalidad limeña, 2022.</i>	63
Figura 15	<i>Nivel porcentual sobre si la rotación de horarios afecta la salud de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022</i>	64
Figura 16	<i>Nivel porcentual sobre si la rotación de horarios asegura el mejor desempeño de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022</i>	65
Figura 17	<i>Nivel porcentual sobre la distancia desde el domicilio del fiscalizador de una municipalidad limeña hasta el centro de trabajo, 2022.</i>	66
Figura 18	<i>Nivel porcentual sobre la disponibilidad de movilidad de los fiscalizadores de una municipalidad limeña para llegar a su centro de trabajo, 2022</i>	67
Figura 19	<i>Nivel porcentual sobre la disposición de una municipalidad limeña para elaborar un plan de movilidad, según los horarios de trabajo, 2022</i>	68
Figura 20	<i>Nivel porcentual sobre la autorización de uso de la movilidad disponible de una municipalidad limeña para el desplazamiento a su centro de labores, 2022.</i>	69
Figura 21	<i>Nivel porcentual sobre la relación que hay entre el tiempo de traslado hacia su centro de labores influye en el rendimiento de sus labores, 2022.</i>	70
Figura 22	<i>Nivel porcentual sobre la asignación del tiempo de traslado como parte de sus horarios laborales, según los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	71
Figura 23	<i>Nivel porcentual sobre la asignación salarial por el tiempo de traslado, como parte de sus horarios laborales de los fiscalizadores de una municipalidad limeña, 2022.</i>	72

Figura 24	<i>Nivel porcentual sobre si el aprendizaje recibido en una municipalidad limeña suma en la eficacia para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, 2022.</i>	73
Figura 25	<i>Nivel porcentual sobre si una municipalidad limeña asigna presupuestos para la capacitación profesional de los fiscalizadores, 2022, 2022.</i>	74
Figura 26	<i>Nivel porcentual sobre si una municipalidad limeña ofrece capacitación en las propias instalaciones, 2022.</i>	75
Figura 27	<i>Nivel porcentual sobre las relaciones profesionales que se pueden generar durante el desarrollo de las labores, 2022.</i>	76
Figura 28	<i>Nivel porcentual sobre las horas de capacitación mensual recibidas por parte de una municipalidad limeña, 2022.</i>	77
Figura 29	<i>Nivel porcentual sobre el interés del supervisor por la labor desarrollada por sus subordinados, 2022.</i>	78
Figura 30	<i>Nivel porcentual sobre el trato justo y equitativo, por parte del jefe, entre sus compañeros, 2022.</i>	79
Figura 31	<i>Nivel porcentual sobre la armonía laboral entre los compañeros de trabajo, 2022.</i>	80
Figura 32	<i>Nivel porcentual sobre la recepción de algún reconocimiento por las buenas labores desarrolladas en su centro de trabajo, 2022.</i>	81
Figura 33	<i>Nivel porcentual sobre la salida de vacaciones de acuerdo a ley, 2022.</i>	82
Figura 34	<i>Nivel porcentual sobre la gestión ante ESSALUD, lactancia materna, incapacidad temporal y prestaciones por sepelio, 2022</i>	83
Figura 35	<i>Nivel porcentual sobre el cumplimiento del pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, 2022.</i>	84
Figura 36	<i>Nivel porcentual sobre el conocimiento de pago de CTS dentro de los plazos establecidos, 2022.</i>	85
Figura 37	<i>Nivel porcentual sobre el conocimiento de la contratación de seguro de vida, 2022</i>	86
Figura 38	<i>Nivel porcentual sobre el conocimiento de la contratación de seguro contra accidentes, 2022</i>	87
Figura 39	<i>Nivel porcentual sobre el conocimiento de los aportes de AFP, 2022</i>	88
Figura 40	<i>Nivel porcentual sobre el otorgamiento de premios por parte de una municipalidad limeña, 2022</i>	89
Figura 41	<i>Nivel porcentual sobre el otorgamiento bonos por parte de una municipalidad limeña, 2022</i>	90
Figura 42	<i>Edad</i>	105
Figura 43	<i>Género</i>	105
Figura 43	<i>Estado civil</i>	106
Figura 44	<i>Grado de estudios</i>	106
Figura 45	<i>Remuneración</i>	107

## **NOTA**

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto**, por determinación de los propios autores amparados en el Texto Integrado del Reglamento RENATI, artículo 12.

## Lista de referencias

- Álvarez, D. (2020) Rotación de personal: ¿Qué es y cómo combatirla? (1ª ed.). México: Plaza y Valdez Editores.
- Ban Colombia (2022) ¿Cómo se liquidan las prestaciones? <https://panama.grupobancocolombia.com/wps/portal/negocios/actualizate/legal-y-tributario/liquidacion-de-prestaciones-sociales>
- Belduma, G. Burmeo, D. Gonzáles, E. & Toapanta E. (2023). La rotación del personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja] Repositorio – Universidad Nacional de Loja.
- Bernal, C. (2012). Metodología de la investigación (3º). Pearson.
- Billin (2022) ¿Qué es el sueldo? <https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo/#:~:text=El%20sueldo%20es%20la%20retribuci%C3%B3n,y%20con%20una%20duraci%C3%B3n%20determinada.>
- Billin (2022) ¿Qué es jornada laboral? <https://www.billin.net/glosario/definicion-jornada-laboral/>
- Bizneo (2022) Once consejos para mejorar el clima laboral de tu empresa. [https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/#Que\\_es\\_el\\_clima\\_laboral](https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/#Que_es_el_clima_laboral)
- Calletano, A. y Yapuchura, J. (2023). Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio – Universidad César Vallejo.
- Carrillo, L. Miranda, R. & Yupanqui, R. (2021). Nivel de satisfacción laboral y nivel de rotación de personal en la Municipalidad Distrital de la Encañada, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] Repositorio – Universidad Privada del Norte.
- Castillón, R. (2019) Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio – Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (3ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cisneros, M. (2019) Condiciones laborales y salud mental en los trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del cauca. [Tesis de maestría, Universidad del Valle] Repositorio – Universidad del Valle.
- Concepto y Definición (2022). ¿Qué es la influencia? <https://conceptodefinicion.de/influencia/>
- Constitución Política del Perú [Const]. Art. 24. 29 de diciembre de 1991 (Perú).

- Corresponsables (2018) ¿Cuáles son las condiciones laborales mejor valoradas por los empleados españoles? <https://www.Corresponsables.com/actualidad/ods8-condiciones-laborales-mejor-valoradas-empleados-espanoles>
- Euroinnova (2022) ¿Qué son las prestaciones en una empresa? <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-prestaciones-en-una-empresa>
- Factorial (2022) ¿Cuáles son las causas de la rotación de personal en Argentina? <https://factorialhr.ar/blog/turnover-en-argentina/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20una%20investigaci%C3%B3n,la%20fuerza%20laboral%20del%20pa%C3%ADs.>
- Factorial (2022) Rotación de personal: ¿Qué es y por qué sucede? <https://factorialhr.es/blog/motivos-rotacion-personal/>
- Fiszbein, A. et al. (2017). OCDE Revisiones de recursos escolares: Chile 2017. (1ª ed.). Chile: OCDE.
- Gaibor, A., Márquez, A, Moreira, J. y Villegas, F. (2023). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. Tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio institucional – Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
- García, A., Gómez, X. y Quispe, M. Condiciones laborales y rotación de personal de una empresa de alimentación y gestión de infraestructura en Moquegua. Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional – Universidad César Vallejo.
- García, S. y Gutiérrez, D. (2024). Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga. Tesis de grado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional – Universidad Santo Tomás de Colombia.
- Gestión (2022) Tensión en RRHH: entre la alta rotación y los mecanismos de compensación en Perú. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/tension-en-rrhh-entre-la-alta-rotacion-y-los-mecanismos-de-compensacion-en-peru-noticia/>
- Hegel (2021) Derecho laboral: La jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (7ª ed.). México: McGrawHillEducation.
- INEI (2021) Situación en el mercado laboral de Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2021.pdf>
- López, M. y Otero, M. (2015). Gestión de recursos humanos: Subsistema de compensaciones. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Nicaragua]. Repositorio institucional – Universidad Nacional de Nicaragua.
- Lust, J. (2018) Las condiciones laborales en empresas 2018. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma] Repositorio – Universidad Ricardo Palma.
- Martínez Rebolgar, A. y Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, 36(3), 185.

- Mercer (2022). Tendencias globales de talento 2022. <https://www.latam.Mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html>
- Microsoft (2019) Cinco formas de trabajo desde casa para que te sientas como si estuvieras en la oficina. <https://www.microsoft.com/es-ww/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/5-ways-you-need-to-work-at-home-to-feel-like-you-never-left-the-office>
- Una municipalidad limeña (2022). Gerencia de fiscalización y control. <https://www.munlima.gob.pe/gerencias/gerencia-de-fiscalizacion-y-control/>
- Negocios Digitales (2022) Conoce seis buenas prácticas de recursos humanos para buenas empresas. <https://negociosdigitalesmovistar.com/es-cl/gestion/conozca-6-buenas-practicas-de-recursos-humanos-para-pequenas-empresas/>
- Ofiprix (2018) Cinco consejos para mejorar la relación entre jefe y empleado. <https://www.ofiprix.com/blog/trucos-mejorar-la-relacion-entre-jefe-y-empleado/#:~:text=Un%20buen%20jefe%20debe%20sermejor%20se%20le%20puede%20dar.>
- OIT (2022) 23 Condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Pérez Chávez, A. (2022). Manual para el control de las nóminas 2022. (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Psicología y mente (2017). Crecimiento personal: Cómo transformar tu vida en dos pasos. <https://psicologiymente.com/coach/crecimiento-personal-transformar-vida>
- Question Pro (2022). Rotación de personal. ¿Cuáles son las causas y cómo reducirla? <https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/>
- Reaño, R. (2019) Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018. [Tesis de maestría, Universidad San Agustín de Arequipa] Repositorio – Universidad San Agustín de Arequipa.
- Retos directivos (2022). Crecimiento personal y desarrollo profesional. <https://retos-directivos.eae.es/crecimiento-personal-clave-para-el-desarrollo-profesional/>
- Roche, L. (2017). Limonada para la vida: Balance y bienestar. (1ª ed.). España: Vergara.
- Robbins, S. P. Y Judge T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17a. ed.). México: Pearson Educación.
- RPP (2022) Día del trabajo: ¿Cuáles son las condiciones laborales en el Perú? <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/dia-del-trabajo-cuales-son-las-condiciones-laborales-en-el-peru-noticia-1402141>
- Sagastizabal, I et al. (2020) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/4592#:~:text=Conclusiones%3A%20La%20poblaci%C3%B3n%20econ%C3%B3micamente%20activa,se%20gestiona%20la%20salud%20ocupacional.>
- Salazar, T. (2017) Identificación de los factores que determinan la alta rotación de personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero. [Tesis de maestría, Universidad de Lima] Repositorio – Universidad de Lima.
- Salinas, O. (2022) La relación jefe – subordinado <https://www.gestiopolis.com/relacion-jefe-subordinado/#:~:text=El%20es%20quien%20traza%20el,imitar%20su%20labor%20y%20liderazgo.>

- Saltos, G. et al. (2017) Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/468#:~:text=Las%20Condiciones%20Laborales%20son%20un,durante%20su%20per%C3%ADodo%20de%20embarazo.>
- San Román, C. (2022) Las buenas prácticas laborales en las empresas. <https://lhh.pe/prensa/las-buenas-practicas-laborales-las-empresas-2/>
- Sánchez, A. (2021). Compensación y la motivación de los trabajadores en una empresa de movimiento de tierras en el norte del Perú, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio – Universidad Privada del Norte.
- Sánchez, J. (2022) Puesto de trabajo. <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html#:~:text=Un%20puesto%20de%20trabajo%20es,por%20medido%20de%20un%20salario.>
- Servir (2019) ¿Qué son las condiciones de trabajo? <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-ejemplos-informe-001811-2021-servir-gpgsc/>
- Significados (2022) ¿Qué son las prestaciones? <https://www.significados.com/prestaciones#:~:text=Qu%C3%A9%20son%20Prestaciones%3A,de%20brindarle%20a%20sus%20trabajadores.>
- Sodexo (2021) ¿Cómo reducir el índice de rotación de personal de una empresa? <https://www.sodexo.pe/blog/como-reducir-el-indice-de-rotacion-en-las-empresas/>
- Tapia, L. (2017) El reconocimiento laboral y su relación con la rotación del personal en la generación Millennial de las empresas del sector norte de Quito. [Tesis de maestría, Universidad de Ambato] Repositorio – Universidad de Ambato.
- Universidad Continental (2022) ¿Qué es capacitación? <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-implementar-la-capacitacion-de-personal-en-una-empresa#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20laboral%20son%20las%20conductas%20de%20sus%20colaboradores.>
- Urbina, C. (2019) Clima laboral y rotación del personal del programa de formación general de una universidad privada de Trujillo. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio – Universidad Privada del Norte.
- Villar, H. (2020) La rotación de personal de las empresas peruanas indicadores que se trastocan en el 2019. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>