



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Rotación laboral y desempeño profesional en personal de  
enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Lobato Narvaez, Mayra Alejandra ([orcid.org/0000-0002-7729-3839](https://orcid.org/0000-0002-7729-3839))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Hidalgo, Efren Gabriel ([orcid.org/0000-0002-0247-8724](https://orcid.org/0000-0002-0247-8724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA-PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, un ser maravilloso, que me dio fuerza y fe para crear este trabajo que me parecía imposible terminar.

A mis padres y hermanos por ser ese pilar que me motivo a continuar con esta meta y que yo pudiera lograr mi sueño.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de alcanzar una meta más en mi vida.

A mi tutor Dr. Gabriel Castillo Hidalgo por su paciencia, su tiempo, ya que sin su ayuda y sus conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto.

Al personal del hospital donde se realizó este estudio por su colaboración para la elaboración de este proyecto.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos: .....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
VIII. REFERENCIAS .....	38
Anexos .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica de muestra de estudio .....	18
Tabla 2. Prueba de normalidad de rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid, 2022.....	23
Tabla 3. Coeficiente Rho de Sperman entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19,2022 .....	24
Tabla 4. Coeficiente Rho de Sperman entre desempeño profesional y dimensiones de rotación laboral en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19,2022 .....	25
Tabla 5. Media y desviación estándar de Rotación laboral y sus dimensiones en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022.....	29
Tabla 6. Matriz de consistencia .....	46
Tabla 7. Matriz de operacionalización de variables .....	49
Tabla 8. Evidencia de validez de contenido de la encuesta de Rotación Laboral.....	59
Tabla 9. Evidencia de Confiabilidad de la Encuesta de rotación laboral .....	60
Tabla 10. Evidencia de validez de contenido de Encuesta de desempeño profesional.....	61
Tabla 11. Evidencia de Confiabilidad de la Encuesta de desempeño profesional.....	62

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño de investigación .....	15
Figura 2. Niveles de Desempeño Profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022.....	26
Figura 3. Niveles de las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022.	27

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal, se trabajó con técnica censal tomando en cuenta a 70 profesionales de enfermería (61 mujeres y 9 varones). Para la recolección de datos se aplicó la encuesta de rotación laboral de Campos et al., (2019) y la encuesta de desempeño profesional de Montoya (2016) la misma que fue modificada para fines de estudio. El análisis de datos se realizó mediante software libre Jamovi v2.3.7. y SPSS v20. El resultado de la investigación evidencio que no existe una relación estadísticamente significativa entre rotación laboral y desempeño profesional (Rho de Spearman=  $-.066$ ;  $p > \alpha 0.05$ ). además, se observó que el personal de enfermería presento una prevalencia del nivel medio del (61%), en su desempeño profesional, seguido del nivel bajo en un (30%) y en menor incidencia el nivel alto (9%). Se concluye que la rotación laboral no tiene relación con el desempeño profesional del personal de enfermería.

**Palabras claves:** Evaluación de la actuación de las enfermeras, rotación del personal, liderazgo

## Abstract

The present study aimed to determine the relationship between job rotation and work performance in nurse professionals of a private hospital in Quito in times of COVID-19, 2022. The research developed under the quantitative approach, non experimental design and correlational level. A census sample of 70 nurse was chosen (61 women and 9 males). For data collection, the job rotation questionnaire of Campos et al., (2019) and work performance questionnaire of Montoya (2016), they were modified for the purpose of the study. Data análisis was performed using the JAMOVI v2.3.7. and SPSS v20 programs. The result of the study showed a not found any significant relationship between job rotation and work performance (Rho de Spearman= -,066;  $p > \alpha 0.05$ ). Besides, the study showed that nurse profesional presents prevalence the médium level of work performance (61%) and continue low level (30%) in lower incidence high level (9%). It's concluded that job rotation not foudn relationship with work performance in nurse professionals.

**Keywords:** Evaluation of the performance of nurses, job rotation, leadership

## I. INTRODUCCIÓN

En Ecuador, la pandemia COVID -19 afecto drásticamente a diferentes ámbitos, en especial al sector sanitario, en donde los componentes del sistema de salud como: financiamiento, gobernanza, equipamiento, insumos y recursos humanos se vieron en la necesidad de adaptarse a diferentes alternativas con el objetivo de sostener la capacidad resolutive de su población y el personal de salud aún siguen enfrentándose a múltiples dificultades (Llerena et al., 2022); (Secretaría General de Comunicación de la Presidencia, 2020).

En base a la magnitud de la pandemia, se evidencia la ausencia de profesionales para brindar atención de salud, por lo que el nivel administrativo opta por implementar acciones de manera drástica como lo fue la rotación del personal de un área a otra, sin tomar en cuenta el tiempo necesario para la adaptabilidad del profesional a su nuevo puesto, ante esta decisión se generan inconvenientes en su desempeño laboral, tomando en cuenta que el profesional visualiza al ente administrativo con desconfianza, más aún al verse inmersos en nuevas áreas en donde no se ha logrado establecer un vínculo entre el trabajador y la institución (Quintana et al., 2021); (Correa & Llanos, 2022).

En base al estudio realizado por Dionicio & Mendoza (2021), consideran que la rotación laboral es conocida como el movimiento o desplazamiento de personas de un área a otra, siendo el intercambio de una o varias personas entre la organización y el área de trabajo, la cual es definida por la cantidad de recursos humanos necesarios que ingresan o salen, dependiendo de la complejidad o cantidad de funciones que sean necesarias para brindar los servicios.

Es importante mencionar que la ausencia de un proceso de inducción va hacer un factor determinante que incide en la adaptación y desempeño laboral, ya sea en la calidad, cantidad de procesos y procedimientos realizados por el trabajador, definiendo así al desempeño profesional como la conducta verdadera del trabajador que desarrolla ante sus competencias y deberes correspondientes a su trabajo; también se lo puede referir a lo que el profesional hace y sabe hacer, lo cual engloba a su capacidad ética, técnica y preparación académica al momento

de realizar sus actividades dentro del trabajo y el manejo de sus relaciones interpersonales con los demás (Ribadeneira, 2017).

En tal sentido la rotación de personal puede incidir en el desempeño laboral, ya sea de forma positiva o negativa, lo cual ha llamado la atención de múltiples investigadores a nivel internacional en donde se ha identificado aspectos positivos como: ampliación de conocimiento, disminución de carga laboral, adquisición de nuevas competencias e incremento en la eficacia y eficiencia en la atención al usuario, de la misma manera se beneficia la institución al contar con personal profesional flexible que tenga la capacidad de alcanzar los objetivos planteados ya sea en un área o en otra. Por otro lado, de manera negativa, se puede reconocer que hasta alcanzar la excelencia en los servicios, se va a presentar eventos adversos los cuales tendrían estrecha relación a la carencia de orientación por parte de la coordinación a cargo de la nueva área (Campos et al., 2019).

Es importante hacer referencia que no se ha logrado evidenciar estudios a nivel local en donde se pueda reconocer el vínculo existente entre desempeño laboral y la rotación profesional por lo que se procede a realizar una breve revisión acerca de los temas relacionados y enlazar con el objetivo planteado de esta investigación, por lo tanto, la falta de antecedentes nacionales y locales se justifica con el vacío científico detectado.

El presente estudio se realizó en un Hospital privado ubicado en la ciudad de Quito, el cual ofrece sus servicios de especialidades médicas en consulta externa de lunes a viernes y emergencia 24 horas de lunes a domingo, en este hospital los profesionales de enfermería se encuentran laborando con un contrato indefinido, con beneficios de ley y un seguro privado que es proporcionado en su totalidad por esta misma institución. Dicho hospital privado cuenta con toda la infraestructura, insumos, materiales y dispositivos de última tecnología que es utilizado por el personal con el fin de brindar una atención de calidad y calidez al usuario externo.

Esta investigación analiza al personal profesional los cuales poseen un título de tercer nivel, es decir una licenciatura en enfermería, dichos profesionales se enfrentaron a la pandemia COVID 19 durante 2 años consecutivos en las diferentes

áreas del hospital, dichos profesionales serán el ente que permitan efectuar este estudio basándose en el marco de pandemia y personal de salud en enfermería se ha generado de manera general la siguiente pregunta en la presente investigación ¿Cuál es la relación entre la rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?

Cabe destacar que el presente estudio se argumenta mediante estudios que buscan la relación entre el impacto que deja la pandemia por COVID 19 con el cambio de área del hospital y el desempeño laboral que cada profesional ha tenido que presenciar; esta investigación será de apoyo para la ejecución de estudios que permitan mejorar la calidad en el desempeño laboral y el entorno que se encuentra laborando el profesional sanitario, de esta manera se podrá garantizar que el usuario o paciente reciba la atención que merece.

La presente investigación tiene impacto metodológico, ya que aporta validez y confiabilidad mediante evidencia ejecutada por instrumentos de recolección de datos, cuyos parámetros han sido evaluados anteriormente y aceptados a nivel internacional. Además, tiene trascendencia práctica dado que los resultados sirven de recurso para el desarrollo de estrategias en la gestión del talento humano.,

El profesional de enfermería que había pasado varios años en un área específica del hospital, tuvo que ser movilizado a otras áreas, en donde por primera vez debían enfrentarse a nuevos protocolos de actuación y acoplarse de la manera más rápida posible a este nuevo lugar, es importante destacar que el rendimiento del personal de salud es capaz de verse afectado de manera positiva o negativa, dependiendo del salario o beneficios que se reciba por parte de la empresa, como también puede ser las oportunidades de crecimiento profesional y la mejora de la infraestructura o condiciones de trabajo, estas características repercuten en la atención y productividad que el profesional ha de brindar a favor de la institución.

De esta manera el presente trabajo plantea como objetivo general: Determinar la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022. Los objetivos específicos planteados son los siguientes: Identificar la relación entre dimensión liderazgo gerencial y desempeño profesional en personal de enfermería

de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19, 2022; identificar la relación entre dimensión trabajador y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19, 2022; identificar la relación entre dimensión motivación y reconocimiento con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, 2022, identificar la relación entre dimensión de percepción del profesional en y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19,2022; identificar los niveles de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, 2022.

Por lo tanto, se considera como hipótesis general:

H<sub>i</sub>: La rotación laboral se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19,2022

H<sub>0</sub>: La rotación laboral no se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

Hipótesis Específicas:

H<sub>i1</sub>: La dimensión liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

H<sub>i2</sub>: La dimensión trabajador se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

H<sub>i3</sub>: La dimensión motivación y reconocimiento se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

H<sub>i4</sub>: La dimensión percepción del profesional se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

## II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo ha recopilado diferentes investigaciones con antecedentes internacionales, nacionales y locales como se los menciona a continuación:

En el campo internacional Dionicio y Mendoza ( 2021) realizaron un estudio con el objetivo de indicar el vínculo existente entre la conducta hacia la rotación de personal en tiempos de pandemia y rendimiento laboral del profesional de enfermería del servicio de medicina interna de un hospital de Lima (Perú); investigación cuantitativa, descriptiva correlacional en donde se trabajó con 45 profesionales de enfermería. Se utilizó un cuestionario de tipo escala Likert en donde se evidencia que, el 75% presentó un rendimiento regular, el 11 % presentó un rendimiento deficiente y solo el 17% muestra un rendimiento eficiente, además se obtuvo un coeficiente de idoneidad Rho de Spearman de 0.691 lo que muestra que la conveniencia es elocuente al nivel 0,01, lo que demostró que existe una interpretación moderada a la asociación positiva entre la conducta que se encuentra entre rotación y el rendimiento profesional del personal de enfermería en tiempos de pandemia.

Quintana et al (2021) elaboraron una investigación con el fin de reconocer el punto de vista sobre el entorno laboral del profesional enfermero durante la pandemia a causa del COVID-19 de la secretaría de salud pública en el estado de Sonora (México); investigación de diseño exploratorio, descriptivo, correlacional y transversal involucrando a 170 profesionales de enfermería a quienes se aplicó un cuestionario Likert de 25 ítems, en donde se encontró los siguientes resultados respecto al liderazgo y apoyo institucional: ``me siento valorado`` el 19% respondió muy frecuente, 44.1% ocasionalmente, 27% rara vez o nunca. A su vez el 32.4% de enfermeras respondieron que, si son consideradas en la toma de decisiones en su área de servicio, de la misma manera una de cada tres se les brinda la oportunidad de crecimiento laboral, a pesar de estos resultados, se evidencia que el 64% no están de acuerdo con la remuneración recibida por el trabajo que realizan.

Diaz (2020) efectuó una investigación que establece los factores vinculados al desplazamiento de los profesionales de enfermería de una IPS de Florida Blanca

Santander (Colombia) para crear estrategias orientadas a la permanencia del profesional en la institución; estudio de carácter cuantitativo de tipo descriptivo y transversal, aplicado a 122 enfermeras mediante un cuestionario de Font Roja, encontrando así que el porcentaje de satisfacción laboral del profesional es 3.54 (de 0.71) es decir fue categorizado como nivel intermedio, así mismo se pudo percibir los factores que se vinculan a la satisfacción laboral: trato con los jefes, compañeros. Mientras que los de insatisfacción fueron: presión y tensión laboral.

Campos et al (2019) efectuaron una investigación con el propósito de encontrar relación entre rotación y desempeño laboral del personal de enfermería de instituto oftalmológico (Perú); investigación de diseño no experimental de tipo correlacional, prospectivo y de corte transversal integrado por 33 profesionales de enfermería a quienes se aplicó un cuestionario de su autoría el cual constó de 24 preguntas con escala de Likert. En dicha investigación se evidencia las siguientes particularidades con respecto a la rotación: 58,6% del personal considera indiferente, el 20.7% adecuada y 20.7% no adecuada. En base al desempeño laboral: el 55,2% presento desempeño moderado, el 27,6% desempeño bajo y 17,2% presento desempeño alto. De la misma manera se evidencia el resultado de las pruebas de chi- cuadrado de Pearson que indica la correlación que existe entre rotación y desempeño laboral, mostrando en su totalidad un p-valor de 0.511 y un coeficiente de correlación de 0.127, por lo que nos indica que no existe un dato estadístico que afirme la relación entre estas dos variables.

Quintana y Tarqui (2020) desarrollaron una investigación para detallar el nivel de desempeño según las especificaciones laborales, estatus académico, aspectos organizacionales, motivadores y la influencia de la coordinación de enfermería del personal que trabaja en el hospital de Callao (Perú); estudio observacional transversal realizado a 208 enfermeras a las cuales se les aplico un cuestionario donde evaluaron las características antes mencionadas con una escala de Likert, obteniendo que: el 24.5% presentó bajo desempeño, 73.1% medio y 2.4% alto. Haciendo referencia a las diferentes características como la formación académica el 93.8% posee especialidad, 15.4% una maestría y el 11.1% docencia, con respecto al factor motivacional económico, se identificó que el 47.6% identifican el sueldo como bajo, 41.3% un sueldo regular y 11.1% sueldo regular. Con respecto

al área de trabajo, percibieron que el 14.4% no se encontraba en el área acorde a la especialidad.

Conforme a los antecedentes nacionales se puede visualizar el estudio de Núñez (2022) que busca la conexión entre el acuerdo organizativo y el desempeño de los profesionales de enfermería dentro de un Hospital General de Guayaquil, buscando así estrategias que permitan mejorar el compromiso organizacional; estudio cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal con un alcance descriptivo - correlacional, aplicando una encuesta a 28 licenciadas en enfermería obteniendo como resultados que: el 67% de los profesionales piensan que existen más opciones de trabajo en el caso de salir de la institución, el 17% consideran que cuentan con pocas opciones de empleo si llegan a salir de la institución, considerando el aspecto de pandemia por COVID-19 y este estudio se puede identificar que los profesionales de enfermería no tendrían inconveniente en conseguir otra institución para laborar en el caso de que la rotación de área no sea favorable, por otro lado, se hace referencia a que el 97% de profesionales se sienten en duda con la institución por lo que no consideran salir de ese puesto de trabajo.

Loor (2022) realizó un estudio con el fin de observar el rol del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un Hospital público de Guayaquil; investigación de características básicas, con enfoque cuantitativo y contexto descriptivo, aplicando una encuesta que consta de 14 preguntas abiertas a 28 enfermeros, obteniendo como resultado que el rol del personal de enfermería tuvo estrecha relación con indicadores como el liderazgo, recursividad y asistencia tomando en cuenta que de esta manera el personal puede intervenir de manera correcta para obtener los mejores resultados ante situaciones emergentes como una pandemia.

Toledo( 2022) ejecuto una investigación para demostrar la conexión entre exceso de trabajo y el desempeño laboral de enfermeras (os) de un hospital de Guayaquil; estudio con orientación cuantitativa, con enfoque descriptivo, con diseño correlacional, transversal y no experimental, aplicando una encuesta y un cuestionario de Karasek a 70 profesionales enfermeros para evaluar el exceso de trabajo y la escala de evaluación de Rocca para medir el desempeño profesional,

evidenciando que existe correlación directa y con estadísticas altamente significativas entre las dos variables, además hacen hincapié que el 55,7% sobresale en nivel medio en la variable sobrecarga laboral y el 88.5% en nivel alto en la variable desempeño profesional.

Castañeda y Vélez (2021) analizaron la influencia del trabajo excesivo en el rendimiento de los y las enfermeras que se encontraron laborando en el área respiratoria del Hospital José María Velasco Ibarra; investigación no experimental, cuantitativa y de tipo correlacional, aplicando un cuestionario a 25 profesionales de enfermería y obteniendo como resultados en cuanto al desempeño laboral que el 80% de los profesionales cumplen con el trabajo asignado dentro del tiempo establecido y el 40% estuvo de acuerdo con la remuneración, además solo el 60% se sienten incentivados con los alcances obtenidos, por lo tanto se logró obtener un coeficiente de Pearson de 0.225 que se interpreta como la existencia nula de influencia del exceso de carga laboral en el rendimiento de cada uno de los profesionales.

Carrión et al (2021) se propusieron mostrar la influencia de la pandemia por COVID-19 sobre el clima laboral en los trabajadores de salud en instituciones de salud tanto públicas como privadas en Santo Domingo de los Tsáchilas, investigación con enfoque cuantitativo de diseño transeccional con alcance correlacional en donde se dio paso a un cuestionario de 25 indicadores a 349 trabajadores de las instituciones de salud, con dicho estudio se pudo evidenciar que el 94% no se encontraban satisfechos con el clima laboral, en donde hacen referencia a que no se les ha garantizado seguridad total determinando así que el riesgo de contagiarse del nuevo virus, fue el mayor factor de consideración para el clima laboral.

En el ámbito local Castro y Huaylla (2021) elaboraron un estudio para indicar la conexión que existe entre la capacitación y cambio de área del personal sanitario de una clínica en el distrito San Isidro (Quito); análisis de tipo descriptivo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, aplicando encuestas online de Google Forms a 109 colaboradores asistenciales, encontrando como resultados una relación negativa moderada entre estas dos variables siendo así que el 60.6%

de los encuestados indicaron que la capacitación es deficiente, mientras que el 69.7% indicaron que la rotación es óptima.

Blum (2021) desarrolló una investigación que buscó especificar la influencia del ambiente de trabajo con el desempeño del profesional sanitario de la Unidad de cuidados críticos del hospital Carlos Andrade Marín (Quito) dentro del contexto de la pandemia por COVID-19; estudio de diseño no experimental, de tipo explicativo y de corte transversal, ejecutando encuestas y entrevistas a 15 profesionales de la institución, en donde se evidenció que efectivamente existe una preocupación importante en el ambiente laboral y que casi todo el personal de salud ve serias afectaciones en su rendimiento profesional, llegando a manifestaciones públicas, es así que se puede indicar que más del 60% de los profesionales refieren que no mantiene un adecuado desempeño laboral lo que podría afectar al clima laboral, por lo que es de gran importancia que las instituciones trabajen en disminuir los posibles factores que afecten su desempeño.

Pilco (2021) elaboró una investigación para identificar el nivel de carga laboral de las enfermeras(os) de una clínica de Quito y así determinar la relación competente enfermera- paciente como indicador indispensable para calificar el nivel de satisfacción del usuario; investigación cuantitativa, básica, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, aplicando un cuestionario para identificar la demanda de tiempo que necesita cada paciente, obteniendo como resultados que de acuerdo a la atención brindada por parte de los profesionales la satisfacción de los usuarios fue alta en un 60%, media en un 36% y baja en un 4%, con respecto a la dimensión de sobrecarga laboral se identificó que el 26% de los profesionales indican que fue alta, el 62% media y el 12% baja, por lo tanto, se pudo concluir que el personal que labora en esta institución cumple sus actividades sobre pasando su aptitud y provocando cansancio, fatiga y de esta manera afectando su desempeño laboral.

Barros (2021) realizó una investigación para observar el vínculo entre ambiente organizacional y síndrome de Burnout en personal de enfermería de un Hospital de Quito; investigación de tipo cuantitativa con diseño no experimental con análisis correlacional aplicando una evaluación 360 grados y una encuesta Síndrome de Burnout a 70 profesionales, obteniendo como resultados referentes a

la primera variable clima organizacional el 50% indica nivel alto y el otro 50% nivel medio lo cual mostró que esta variable fue un factor fundamental que afectó en el desempeño de los profesionales principalmente en la comunicación, resolución de problemas y trabajo en equipo. En cuanto a la correlación entre las dos variables se evidenció una correlación negativa, débil, lo que indicó que si el ambiente organizacional mejora, disminuirá el estrés laboral excesivo.

Haciendo referencia a las teorías que sustentan la rotación laboral se reconoce las siguientes:

Desde el punto de vista de talento humano, la rotación laboral es el cambio de área de trabajo de un colaborador a otro sector de manera voluntario o involuntaria a cambio de cierta compensación monetaria o no monetaria, dependiendo de las normativas de la institución y el cargo a ejecutar, siendo importante realizar una inducción previa al cambio temporal o definitivo, lo cual va a necesitar de un tiempo establecido para que el colaborador se adapte y cumpla sus funciones de manera óptima (Bravo et al., 2022).

Generalmente la rotación laboral se manifiesta a través de una acción de cambio de ambiente del personal de trabajo dentro de la institución que se efectúa de manera mensual o anual con el objetivo de alcanzar el volumen de colaboradores que ingresan y salen de las áreas de trabajo, alcanzando así las metas establecidas (Andrade, 2010).

Hernández et al (2013) en el estudio que realizaron sobre Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales indican las siguientes definiciones según diferentes autores como:

Hernández (2009), indican que la rotación de personal hace referencia al porcentaje de trabajadores que inician y finalizan sus funciones para una empresa.

Chiavenato, I. (2008,) menciona que la rotación de personal (o turnover) es la oscilación de empleados entre una empresa y su medio ambiente.

Tamayo (2008) define a la rotación como la salida por decisión propia del trabajador o de la institución ya sea por disminución de personal o por bajo rendimiento.

En cuanto a los determinantes de las causas de rotación laboral se hace énfasis en fenómenos internos y externos, los cuales se menciona a continuación:

Los fenómenos externos son aquellos que se encuentran en la posición de oferta y en la demanda de los profesionales solicitados, los cuales se encuentran dentro del mercado, la economía y la oportunidad de empleo que solicite la institución (Grijalva, 2004).

Los fenómenos internos hacen referencia directamente a la organización como: salario, beneficios, oportunidades de crecimiento, relaciones humanas, cultura organizacional, políticas de reclutamiento, criterios y programas de entrenamiento, por lo tanto, en la presente investigación se reconoce a diferentes dimensiones para lograr medir con efectividad la rotación laboral las cuales son: liderazgo gerencial; trabajador; motivación y reconocimiento; percepción del profesional (Grijalva, 2004).

Según Pajares (2021) define al liderazgo gerencial como el efecto entre los colaboradores dentro de una situación, enfocada a través de la comunicación humana y destinada a lograr los objetivos planteados por la institución, por lo tanto, hace referencia a que la forma de este liderazgo va a determinar el camino de éxito o fracaso que sean conseguidos por los líderes, aplicando indicadores como: credibilidad, empatía, integridad, comunicación y cumplimiento de acuerdos.

Temkin y Cruz (2018) hacen referencia que: la dimensión trabajador es el conjunto de características que condicionan al profesional para que logre desempeñar su trabajo de manera adecuada o errónea, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional, en donde se va a encontrar diferentes indicadores como: habilidades, condiciones de salud, adaptabilidad, tiempo de antigüedad y consideración al trabajador.

Haciendo énfasis a la motivación y reconocimiento como una sola dimensión, según Rosero (2020) define a la motivación del profesional como la tendencia de buscar factores que le permitan seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento a lo que se define como la acción de destacar al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido,

expresando así una felicitación o agradecimiento, por lo que se ha de valorar con los siguientes indicadores: incentivo económico, reconocimiento profesional o demerito, crecimiento profesional, habilidades y destrezas.

Para Donawa (2018), la dimensión percepción del profesional se define como la interpretación o deducción de un empleado sobre las diferentes condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios, así mismo estas influyen en sus capacidades de manera positiva o negativa, esta dimensión se califica mediante los siguientes indicadores: condiciones salariales, satisfacción laboral, plan de inducción, emociones y relación con su jefe.

Al mencionar teóricamente el desempeño profesional como la 0 variable de este estudio se evidencia que: Chávez (2022) lo define como el desenvolvimiento óptimo del profesional dentro de su área de trabajo el cual es motivado por varios factores tanto económicos como no económicos en donde se destaca a la disciplina, expectativas, objetivos o metas a las que el profesional desea alcanzar dentro de la institución.

Moy (2015) establece que el desempeño profesional es el nivel que logra una persona en el trabajo o el efecto de lo que el trabajador ha podido lograr en el transcurso de su jornada laboral y las metas alcanzadas.

Grijalva (2004) indica en su estudio sobre Rotación de personal que Chiavenato, I. (2000) define el desempeño profesional como la conducta del trabajador en la misión de alcanzar los objetivos establecidos por la institución.

(Hernández et al., 2013) menciona en su investigación sobre Modelos de Rotación laboral que Robbins (1998) determina que el desempeño profesional es el conjunto de oportunidades que el trabajador aporta a la institución usando sus habilidades para cumplir con éxito los retos planteados.

Así como también indica que Milkovich & Boudreau (1994) mencionan que el desempeño profesional es el nivel alcanzado hacia los requisitos de su trabajo.

Los factores que influyen en el desempeño profesional de los empleados se basan principalmente en la percepción, autoestima y capacitación del trabajador,

así como también en las herramientas, recursos y remuneración del trabajo, siendo estas un conjunto de características idóneas para desempeñarse adecuadamente en una institución (Moy, 2015).

Para el desarrollo de la presente investigación y en base a la información obtenida, se ha logrado determinar las siguientes dimensiones que concuerdan con el objetivo establecido las cuales son: orientación de resultados, calidad de las funciones, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Calizaya & Bellido (2019) la dimensión orientación de resultados se define como el grupo de cualidades que posee una organización y sus trabajadores, las cuales les permiten acercarse de la manera más eficiente a los objetivos planteados, para esta dimensión se toma en cuenta los siguientes indicadores: puntualidad, cumplimiento de tareas y volumen de trabajo.

Haciendo referencia a la dimensión calidad de las funciones, Carrillo et al (2017) mencionan que la calidad es el requisito fundamental que se orienta a garantizar los resultados de un servicio prestado, que en el caso de los profesionales de enfermería, la calidad de las funciones será la característica que les permite otorgar seguridad a los usuarios y a la institución que lo está empleando, por lo tanto esta dimensión se la evalúa mediante los siguientes indicadores: errores, uso adecuado de recursos, supervisión y profesionalismo.

Carrasco (2019) menciona que la dimensión relaciones interpersonales son el grupo de actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos los cuales muestran la destreza social que les permite ampliar su crecimiento tanto personal como profesional, obteniendo así mayor confianza en sí mismos y sobre otros profesionales, tomando en cuenta que mediante las relaciones interpersonales, los individuos intercambian información de manera verbal y no verbal, se manifiesta los siguientes indicadores: respeto y amabilidad, adecuada orientación al usuario y evasión de conflictos dentro del equipo.

Al mencionar a la dimensión iniciativa, Ávila (2021) la define como la tendencia de proceder proactivamente de manera que pueda anticiparse a la toma de decisiones ante múltiples posibilidades manteniendo un nivel adecuado de compromiso y perspectiva en beneficio de la institución evitando así problemas a

futuro, en base a este contexto se procede a mencionar los siguientes indicadores: muestra nuevas ideas, accesibilidad al cambio, anticipa dificultades y capacidad resolutive.

Haciendo referencia a la dimensión trabajo en equipo, Bustamante (2022) lo define como la unión de esfuerzos con participación activa de cada uno de los integrantes de un grupo los cuales se enfocan en el mismo propósito, para lo cual se ha tomado varios indicadores como: integración, relación con los objetivos y colaboración.

Para Sáez (2022) la dimensión organización se ha definido como la norma o sistema de personas y procedimientos integrados que se relacionan entre sí, para la ejecución de uno o múltiples objetivos garantizando la eficacia y eficiencia de las actividades, a lo que se le atribuye los siguientes indicadores: planificación, uso de protocolos y visión en las metas.

Por lo tanto, Zevallos et al ( 2021), determinan que la rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en una empresa, debido a que dicha empresa otorga un espacio calmado en conjunto con la estabilidad laboral por lo cual los trabajadores se encuentran satisfechos con el puesto que poseen, por lo tanto refieren que no sienten la necesidad de buscar otro trabajo inclusive mencionan que la empresa brinda la confianza como para no necesitar una rotación interna o externa por lo cual no se ha generado constantes rotaciones a pesar de que se los trabajadores desean la capacitación para lograr mayor eficiencia en la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

Según su objeto de estudio la investigación fue de tipo básica porque busca fundamentación en base a la experiencia o en base a la observación de los hechos (Acosta, 2022). De acuerdo al método se realizó bajo un enfoque cuantitativo, ya que tuvo como finalidad expresar la realidad a consecuencia de la interacción de las variables que constituyeron el objeto de estudio (Pereyra, 2022).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental porque el investigador no pretende actuar sobre las variables o incidir sobre ellas, sino solo observarlas para estudiarlas estadísticamente, a su vez se menciona que fue de corte transversal porque recogió datos en un momento determinado y se considera correlacional, porque evaluó la conducta y el grado de relación que existe entre las variables (Ávila et al., 2019), cuyo esquema es el siguiente:



Figura 1 Esquema de diseño de investigación

Donde:

X<sub>1</sub>: Medición de la variable 1 (Rotación laboral)

-: Relación entre las variables

Y<sub>2</sub>: Medición de la variable 2 (Desempeño profesional)

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** *Rotación laboral*

**Definición conceptual:**

La rotación laboral se manifiesta a través de una acción de cambio de ambiente del personal de trabajo dentro de la institución que se efectúa de manera

mensual o anual con el objetivo de alcanzar el volumen de colaboradores que ingresan y salen de las áreas de trabajo, alcanzando así las metas establecidas (Andrade, 2010).

**Definición operacional:**

La rotación laboral será medida a través de los resultados obtenidos en el cuestionario realizado por Campos et al (2019) en base a las dimensiones liderazgo gerencial, trabajador, motivación, reconocimiento y percepción del profesional, mediante 24 preguntas bajo la escala de Likert

**Dimensiones:**

- Liderazgo gerencial: Credibilidad, empatía, integridad, comunicación y cumplimiento de acuerdos.
- Trabajador: Habilidades, condiciones de salud, adaptabilidad, tiempo de antigüedad y consideración al trabajador.
- Motivación y Reconocimiento: Incentivo económico, reconocimiento profesional o demerito, crecimiento profesional, habilidades y destrezas.
- Percepción del profesional: Condiciones salariales, satisfacción laboral, plan de inducción, emociones y relación con su jefe.

**Escala:** Ordinal

**Variable 2:** *Desempeño Profesional*

**Definición conceptual:**

Es la percepción que tiene el trabajador respecto a su desenvolvimiento en el trabajo referido a un puesto de trabajo, motivado por diferentes factores como remuneración económica, disciplina, expectativas, objetivos y metas que cada profesional desea alcanzar en la institución, visualizando resultados positivos para su crecimiento profesional (Chávez 2022) .

**Definición operacional:**

El desempeño profesional será medido mediante los resultados obtenidos en el cuestionario realizado por (Montoya, 2016) en función a las dimensiones orientación de resultados, calidad de las funciones, relaciones interpersonales,

iniciativa, trabajo en equipo y organización, mediante 21 preguntas con escala de Likert.

#### **Dimensiones:**

- Orientación a los resultados: Puntualidad, cumplimiento de tareas y volumen de trabajo.
- Calidad de las funciones: Eventos adversos, uso adecuado de recursos, supervisión y profesionalismo.
- Relaciones interpersonales: Respeto y amabilidad, adecuada orientación al usuario, evasión de problemas dentro del equipo.
- Iniciativa: manifiesta nuevas ideas, accesibilidad al cambio, anticipa dificultades y capacidad resolutive.
- Trabajo en equipo: Integración, relación con los objetivos y colaboración.
- Organización: Planificación, uso de protocolos y visión en las metas.

**Escala:** Ordinal

### **3.3. Población muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

La población o universo de estudio es generalmente el conjunto de personas o individuos que son el ente principal de un estudio científico, quienes formarán el referente para elegir la muestra, la cual se fundamenta en múltiples normas ya verificadas (Arias et al., 2016). En la presente investigación se integró a 70 profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado ubicado en la ciudad de Quito.

- **Criterios de inclusión:**

Los criterios de inclusión son determinantes que identifican las características de la población elegida para una muestra de estudio.(Manzano & García, 2016), por lo tanto para la presente investigación se tomó en cuenta para la muestra de estudio los siguientes criterios de inclusión: Personal de enfermería con título de tercer nivel, contrato indefinido y que han sido rotadas por las diferentes áreas del hospital y otorguen consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión:**

Los criterios de exclusión hacen referencia a las características de la población que hacen que la muestra de estudio tenga impedimento o sea inelegible para participar en dicha investigación (Manzano & García, 2016). En la presente investigación se excluye a personal de enfermería que se encuentra con certificado por maternidad, en periodo vacacional y personal que no hayan respondido la totalidad de los reactivos de los instrumentos de recolección de datos.

### **3.3.2. Muestra:**

Con relación a la muestra, se define a cualquier subconjunto del universo que se identifica para el estudio de las variables (Carrillo, 2015). Para realizar la presente investigación no se aplicaron fórmulas para el cálculo de la muestra ya que se cuenta con una población finita en donde se tomó en cuenta al total de la población siendo está 70 enfermeras que laboran en el hospital privado de Quito.

### **3.3.3. Muestreo:**

No se aplicó muestreo dado que se trabajó con técnica censal, ya que se tomó en cuenta al 100% de la población al estimar un porcentaje manipulable de integrantes (Rodríguez, 2017).

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Conocida como unidad estadística o unidad elemental, es decir, se considera la base de la muestra de la cual se obtendrá datos característicos para exponer definidos fenómenos (Ramos et al., 2017).

La unidad de análisis fue el profesional de enfermería de un hospital de Quito

Tabla 1 Caracterización sociodemográfica de muestra de estudio

<b>Variable</b>	<b>Opciones</b>	<b>Nº</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad (años)	22 – 27 años	17	24%
	28 – 33 años	30	43%
	34 – 39 años	16	23%
	> 40 años	7	10%

Genero	Femenino	61	87%
	Masculino	9	13%
Tiempo en la institución	0 - 5 años	44	63%
	6 - 10 años	14	20%
	11 - 15 años	7	10%
	16 – 20 años	4	6%
	> 21 años	1	1%
Tiempo en el servicio	0 - 5 años	46	66%
	6 - 10 años	15	21%
	11 - 15 años	4	6%
	16 – 20 años	4	6%
	> 21 años	1	1%
Nivel de educación	Tercer nivel	62	89%
	Cuarto nivel	8	11%
Área de trabajo	Emergencia	24	34%
	Hospitalización	32	46%
	Uci	14	20%

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta, que es el método de investigación cuantitativa más aplicado y se caracteriza por una muestra representativa de reactivos que permiten obtener información relevante y realizar inferencias acerca de una determinada variable (Cisneros et al., 2022).

En cuanto al instrumento, para la medición de las variables se utilizó dos cuestionarios orientados a obtener respuestas a cerca del problema de estudio y que los encuestados llenaron por sí mismos (Arias, 2022).

Por lo tanto, para la medición de la primera variable se aplicó el cuestionario de evaluación de rotación laboral, realizado por Campos et al (2019) dicho instrumento se aplicó a personal de enfermería, el cual, tuvo una duración de aproximadamente 10 minutos. El instrumento consto de 24 reactivos divididos en 4 dimensiones: liderazgo gerencial, trabajador, motivación y reconocimiento y

percepción del profesional, con una escala de Likert del 1 al 5 que va desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo.

Para la validez del instrumento se utilizó la técnica de juicio de tres expertos con título de cuarto nivel, los cuales cumplen con los criterios necesarios para poder validar los instrumentos en aspectos de claridad, coherencia y relevancia; resultados que el 100% de estos ítems tuvieron índices de Aiken mayor a 0,92, considerándose a este valor como índices aceptables para la validación de dicho instrumento (Caycho, 2018).

Para llevar a cabo el proceso de confiabilidad se realizó una evaluación a los resultados del instrumento aplicado al grupo piloto, utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach y el coeficiente Omega Mc Donald donde se encuentre resultados de confiabilidad de 0,93 y 0,94 respectivamente, considerándose valores aceptables para la aplicación del instrumento (Frías, 2022).

Para la medición de la segunda variable se aplicó el cuestionario de evaluación de desempeño profesional de autoría de Montoya (2016) el mismo que fue modificado para fines de estudio, dicho instrumento se aplicó a profesionales de enfermería y tuvo una duración de aproximadamente 10 minutos. El cuestionario consto de 21 ítems dividido en 6 dimensiones: orientación a los resultados, calidad de las funciones, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización, el cual se responderá mediante una escala de Likert con 5 opciones, del 1 al 5 que va desde muy bajo hasta muy alto. El cuestionario de evaluación de desempeño se aplicó en 2 modalidades: al propio profesional considerando una autoevaluación de su desempeño profesional y al jefe inmediato del profesional constituyendo la evaluación del jefe, siendo esta una evaluación de desempeño de 190°.

Para la validez del instrumento se utilizó la técnica de juicio de tres expertos con título de cuarto nivel, los cuales cumplen con los criterios necesarios para poder validar los instrumentos en aspectos de claridad, coherencia y relevancia; resultados que el 100% de estos ítems tuvieron índices aceptables a Aiken mayor a 0,75 (Caycho, 2018).

Para llevar a cabo el proceso de confiabilidad se realizó una evaluación a los resultados del instrumento aplicado al grupo piloto, utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach y el coeficiente Omega Mc Donald donde se encuentra resultados de confiabilidad de 0,96 en ambos índices, considerándose valores aceptables para la aplicación del instrumento (Frías, 2022).

### **3.5. Procedimientos:**

La investigación se realizó de la siguiente manera:

Primero, se realizó la validación de los instrumentos mediante juicio de tres expertos en cuanto a claridad, coherencia y relevancia, se verificó el grado de confiabilidad según el coeficiente de Cronbach y Mc Donald

Una vez validado los instrumentos, con la lista proporcionada por el departamento de talento humano del personal de enfermería se realizó la aplicación de los cuestionarios sobre evaluación de rotación laboral y autoevaluación de desempeño profesional, en formato Google Forms con su respectivo consentimiento informado, de la misma manera se envió la encuesta de desempeño profesional a los correos electrónicos de cada una de las líderes de los servicios del hospital para la evaluación de sus trabajadores.

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se procedió a tabular los datos mediante el sistema operativo Jamovi, para luego ser analizados e interpretados mediante cuadros estadísticos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se introdujo los datos en una hoja de cálculo en el programa Microsoft Excel 2020 para ser organizados de forma clara acorde con sus variables y dimensiones. En cuanto al análisis estadístico se trabajó con el programa Jamovi y SPSS, y se seguirá los siguientes pasos:

Primero se analizó de forma crítica las encuestas aplicadas para examinar si la totalidad de sus ítems han sido resueltos y se codificó cada instrumento, posterior a esto se unió los dos instrumentos de medición y se elaboró la base de datos de acuerdo con la operacionalización de las variables de estudio.

El siguiente paso fue analizar los datos que se obtuvieron con los instrumentos, los cuales serán analizados mediante el coeficiente de Spearman, lo cual permitió analizar las variables y establecer relaciones entre las dimensiones rotación laboral y desempeño profesional, determinando si existe o no relación entre las dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio tomó en cuenta los tres principios éticos básicos de Belmont basados en el respeto a las personas donde todos los integrantes deben ser tratados como seres independientes tomando en cuenta la autonomía de los participantes, ya que se debe tomar en cuenta el previo consentimiento de los profesionales de enfermería aprobando su participación en el estudio a través del consentimiento informado y de la misma manera a ser protegidos; así como también en el principio de beneficencia haciendo énfasis en que todos los participantes que forman parte de la muestra de estudio debe ser tratados de manera ética es decir no solo respetando sus determinaciones y preservándolas del daño sino que también garantizando su bienestar; de igual manera se toma en cuenta el principio de la justicia ya que todas los integrantes deben ser tratados de la misma manera (Fernández, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis inferencial

Tabla 2 Prueba de normalidad de rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022.

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Rotación laboral</b>	,118	70	,018
Liderazgo gerencial	,075	70	,200*
Trabajador	,072	70	,200*
Motivación y reconocimiento	,075	70	,200*
Percepción del profesional	,181	70	,001
<b>Desempeño profesional</b>	,148	70	,001
Orientación de resultados	,302	70	,001
Calidad de funciones	,257	70	,001
Relaciones interpersonales	,216	70	,001
Iniciativa	,149	70	,001
Trabajo en equipo	,223	70	,001
Organización	,244	70	,001

Nota: K-S: Kolmogorov-Smirnov; gl: Grados de libertad; p: Probabilidad de error

### Prueba de hipótesis

H<sub>0</sub>: los datos siguen una distribución normal

### Criterios de decisión estadística:

p-valor >  $\alpha$  (0.05); se acepta la H<sub>0</sub>

p-valor <  $\alpha$  (0.05); se rechaza la H<sub>0</sub>

### Decisión estadística:

Se rechaza la H<sub>0</sub> en las puntuaciones de Rotación laboral y su dimensión percepción del profesional, así como en el desempeño profesional con sus respectivas dimensiones, sin embargo, en las dimensiones de liderazgo gerencial, trabajador, motivación y reconocimiento se acepta la H<sub>0</sub>.

## 4.2. Análisis correlacional

Tabla 3 Coeficiente Rho de Spearman entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19,2022

		DESEMPEÑO PROFESIONAL	
Rho de Spearman	ROTACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	-,066
		Sig. (bilateral)	,590
		D	Grande
		N	70

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de cohen; \*\*p < 0,01; r<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; n: Tamaño de la muestra.

### Prueba de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre rotación laboral y desempeño profesional.

### Criterios de decisión estadística:

p-valor >  $\alpha$  (0.05); se acepta la H<sub>0</sub>

p-valor <  $\alpha$  (0.05); se rechaza la H<sub>0</sub>

### Decisión estadística:

Se acepta la H<sub>0</sub>, por lo tanto, no existe relación entre rotación laboral y desempeño profesional.

### Interpretación:

En la tabla 3 se realizó un análisis inferencial sobre la correlación entre rotación laboral y desempeño profesional, el resultado fue p-valor: .590 >  $\alpha$  (0.05). por lo tanto, se interpreta como una aceptación de la H<sub>0</sub>, es decir, estadísticamente no existe correlación significativa directa entre rotación laboral y desempeño profesional.

Tabla 4 Coeficiente Rho de Spearman entre desempeño profesional y dimensiones de rotación laboral en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19,2022

		Desempeño Profesional (N=70)	
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) d	-,105 ,389 Pequeño
Rho de Spearman	TRABAJADOR	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) d	-,006 ,960 Trivial
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) d	-,057 ,638 Trivial
Rho de Spearman	PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) d	,023 ,848 Trivial

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de cohen; \*\*p < 0,01; r<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; n: Tamaño de la muestra.

### Prueba de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre desempeño profesional y las dimensiones de rotación laboral.

### Criterios de decisión estadística:

p-valor > α (0.05); se acepta la H<sub>0</sub>

p-valor < α (0.05); se rechaza la H<sub>0</sub>

### Decisión estadística:

Se acepta la H<sub>0</sub>, por lo tanto, no existe relación entre desempeño profesional y las dimensiones de rotación laboral.

### Interpretación:

En la tabla 4 se realizó un análisis inferencial de la relación entre desempeño profesional y las dimensiones de rotación laboral, el resultado fue p-valor > α (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, dando como resultado que no existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables.

### 4.3. Análisis descriptivo

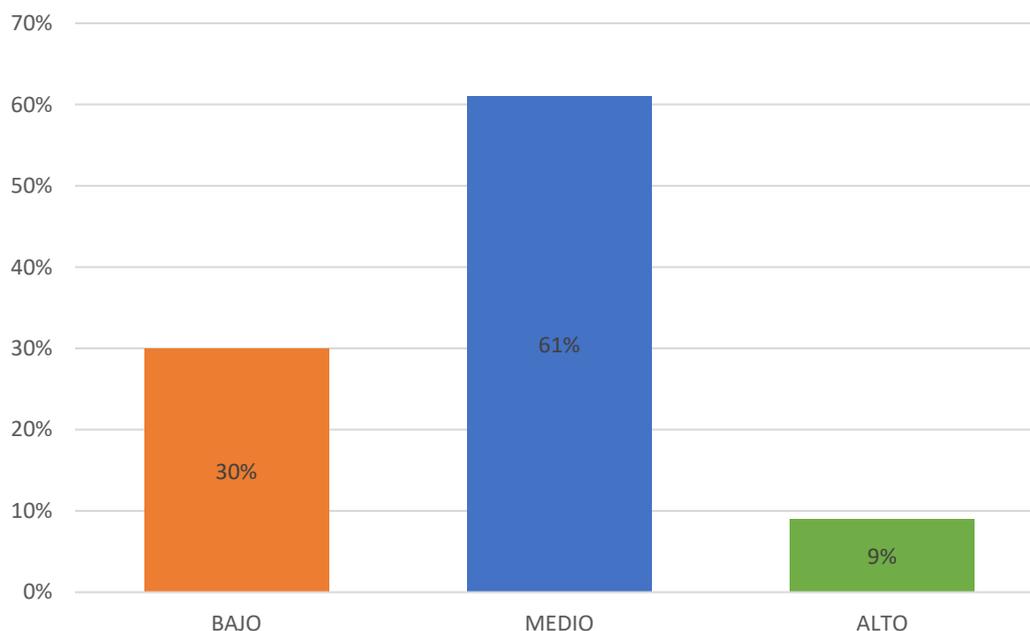


Figura 2 Niveles de Desempeño Profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022

#### Interpretación:

En la figura 2 se visualiza la distribución de niveles de desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19,2022, en donde se identifica una prevalencia del nivel medio (61, %), seguido del nivel bajo (30%) y en menos incidencia el nivel alto (9%). En este sentido el mayor porcentaje de personal de enfermería perciben niveles medios de desempeño profesional lo que indica que el cambio de área no influye en su desempeño laboral y el personal puede recuperarse ante situaciones adversas y muestran eficacia ante la adversidad.

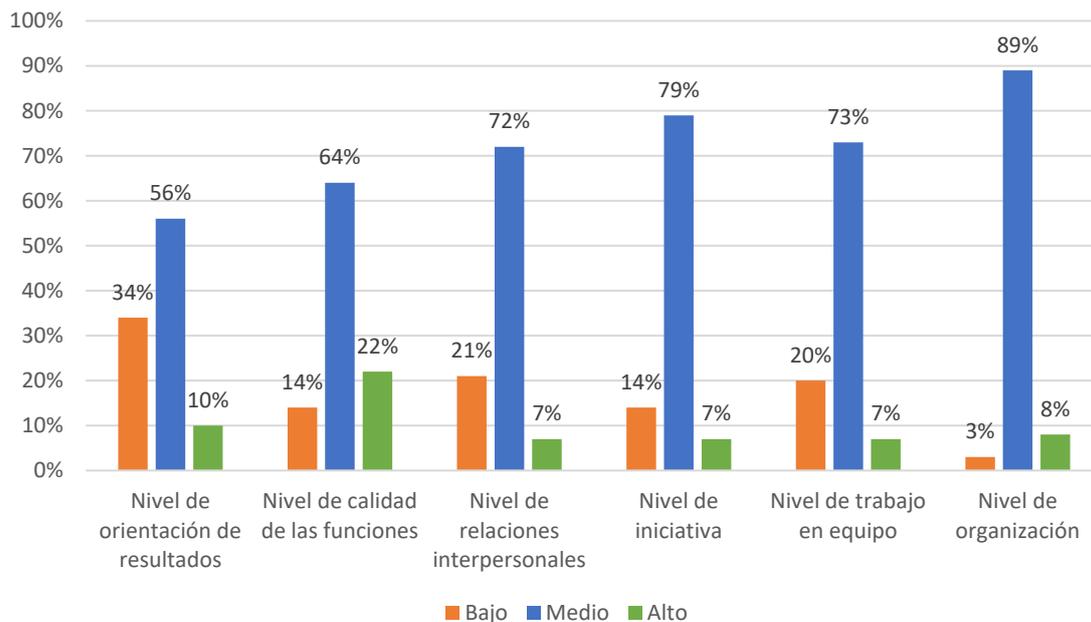


Figura 3 Niveles de las dimensiones del desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022

### Descripción

En la figura 3 en referencia a la distribución de los niveles de las dimensiones del desempeño profesional, se evidenció que en el nivel de orientación de resultados existe una prevalencia de nivel medio (56%) seguido de nivel bajo (34%) y en menos porcentaje un nivel alto (10%), lo que indicó que la mayoría de los profesionales de enfermería cumplen moderadamente con las tareas que se les encomienda manejando una cierta cantidad de pacientes; en relación a la distribución de los niveles de calidad de las funciones prevalece el nivel medio (64%) seguido de un nivel alto (22%) en menor medida el nivel bajo (14%), lo que evidenció que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital brindan una atención de calidad al usuario; visualizando la distribución de los niveles de relaciones interpersonales, se observó una prevalencia en el nivel medio (72%) seguido de un nivel bajo (21%) y en menor medida en nivel alto (7%), lo que hizo referencia a que el personal de enfermería que labora en el hospital presenta un nivel moderado de relaciones interpersonales; en los niveles de iniciativa se encontró una prevalencia en el nivel medio (79%), seguido de un nivel bajo (14%) y en menor medida un nivel alto (7%), esto evidenció que la mayoría del personal

de enfermería del hospital presento un nivel moderado de esta competencia lo que permite mejorar su desempeño profesional; en la distribución de los niveles de trabajo en equipo se observó prevalencia en el nivel medio (73%) seguido de un bajo (20%) y en menor medida el nivel alto (7%), lo que indica que el personal de enfermería del hospital tiene un nivel moderado de trabajo en equipo y muestra aptitud y colabora con el equipo de trabajo para cumplir con los objetivos planteados y en la distribución de los niveles de Organización se observa prevalencia en el nivel medio (89%), seguido de un nivel alto (8%) y en menor porcentaje el nivel bajo (3%), lo que indico que el mayor porcentaje del personal de enfermería del hospital presento un nivel moderado de organización.

Tabla 5 Media y desviación estándar de Rotación laboral y sus dimensiones en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de covid-19, 2022

Total (N=70)	ROTACIÓN LABORAL	LIDERAZGO GERENCIAL	TRABAJADOR	MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO	PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL
Media	62,87	14,03	22,36	10,01	16,47
DE	15,455	3,703	7,570	3,205	3,974

**Interpretación:**

En la tabla 5 se observa que en cuanto a las dimensiones de rotación laboral la mayor media fue evidenciada en la dimensión trabajador, seguida de la dimensión percepción del profesional, liderazgo gerencial y finalmente motivación y reconocimiento.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19. Para determinar este vínculo se utilizó cuestionarios de evaluación de rotación laboral y desempeño profesional. Después de la recopilación de datos y la aplicación de la prueba de normalidad se logró establecer que los datos se encaminaban a un orden no normal, por lo tanto, para el análisis correlacional se utilizó un estadígrafo no paramétrico y se aplicó el coeficiente Rho de Spearman. Como resultado de esta correlación se obtuvo una significancia bilateral de 0,590 y un coeficiente de correlación de -0,066 entre rotación laboral y desempeño profesional, es decir, no existe relación significativa entre estas dos variables. Con relación al hallazgo del objetivo general se puede concluir que la rotación laboral no afecta el desempeño profesional en personal de enfermería del hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19.

De acuerdo con investigaciones como la de Campos et al. (2019), cuyos resultados fueron similares a los del presente estudio, tomando en cuenta una muestra de 33 licenciadas de enfermería de un centro oftalmológico de Perú, determino un p-valor de 0,511 y un coeficiente de correlación de 0,127, por lo tanto se evidencio una correlación muy débil siendo así que no existe suficiente evidencia estadística que indique relación entre las dos variables. Por el contrario, Dionicio y Mendoza (2021) con una muestra de 45 profesionales de enfermería lograron identificar una significancia bilateral de 0.01 y un Rho de Spearman de 0.691 lo que demuestra que la relación es significativa y que si existe relación entre la rotación en tiempos de COVID y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de Callao (Perú).

Desde el punto de vista del empleador y la empresa, Bautista et al. (2014) menciona que la rotación laboral genera un impacto tanto positivo como negativo no solo en el profesional, sino también en el empleador y el usuario, en donde se denota que los procesos pueden ser mejorados aplicando ciertas estrategias que logren disminuir las consecuencias negativas y de esta manera lograr que la experiencia de vincularse a una nueva área de trabajo sea más confortable y beneficiosa para todos los involucrados, en la investigación citada, se hace

referencia a que cualquier modificación que se lleve a cabo en la línea de procesos habituales relacionado al ambiente laboral, otorga un balance o alteración entre el desempeño y la calidad de los servicios prestados, lo que de cierta manera proporciona efectos favorables en el crecimiento profesional.

Desde un punto de vista futuro la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería debe ser estudiada desde el punto de vista de rotación laboral como un componente modificable, siendo que si este cuenta con un proceso de orientación adecuado no se verá afectado el desempeño de los profesionales

Con relación al análisis realizado se puede indicar que los estudios antes citados son de tipo descriptivo y que se podría adoptar un modelo explicativo que involucre una muestra de mayor tamaño, logrando así determinar con mayor exactitud la relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional en esta línea de tiempo.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual busca identificar la relación entre la dimensión liderazgo gerencial y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19; se determina una significancia bilateral de 0,389 y un Rho de Spearman de -0,105 por lo que se acepta la hipótesis nula, determinando así que no existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo gerencia y desempeño profesional.

De dicho hallazgo se puede mencionar la inexistente relación entre la dimensión liderazgo gerencial y el desempeño profesional, determinando que las decisiones tomadas por el ente administrativo no afectan el desempeño del personal de enfermería. Como lo menciona Campos et al. (2019) en su estudio realizado en Perú con una muestra de 33 licenciadas de enfermería donde demostró resultados similares a los de esta investigación, determino un p-valor de 0,512 y un Rho de 0,127 lo que demuestra que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo gerencial y el desempeño profesional.

Desde una visión prospectiva, es importante mencionar que las estrategias adoptadas por parte del liderazgo gerencial fueron clave para determinar el éxito o fracaso del hospital ante la presencia de circunstancias desfavorables, a lo cual

dichas estrategias serán implementadas como parte de un plan a futuro en el caso de que suceda otra contrariedad que amenace la calidad de atención en el hospital o el nivel de desempeño de los profesionales, de la misma manera esto permite ampliar a nuevos y mejores planteamientos en el área de talento humano.

Al mencionar el segundo objetivo específico el cual busca identificar la relación entre la dimensión trabajador y el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19, se encontró un p-valor de 0,960 y un Rho de Spearman de -0,006, con lo que se indica que no existe relación entre la dimensión trabajador y desempeño profesional.

De dicho hallazgo se resalta que el profesional de enfermería ha sido evaluado previo a su rotación de área en aspectos como habilidades, condiciones de salud adaptabilidad y tiempo de antigüedad como lo menciona Quintana y Tarqui (2020) en su estudio realizado en Callao (Perú) con una muestra de 208 enfermeras donde hacen referencia a que el 76,5% de profesionales están ubicados en las diferentes áreas de acuerdo a su especialidad, así como el 69.4% de enfermeras que presentan un desempeño suficiente refieren que tiene facilidades en su horario de trabajo, y el 71,3% no presentaron problemas de salud que afecte su rotación y que el 82,2 % tiene más de 6 años en la misma área de trabajo.

Desde una visión prospectiva, a pesar de que no se encontró relación entre la dimensión trabajador y desempeño profesional se debe hacer énfasis en las condiciones que determinan la dimensión trabajador, aplicando métodos y actividades que muestren verdadero interés por la salud y habilidades que permitan el crecimiento del profesional, permitiendo así el desarrollo del vínculo entre el trabajador y la institución.

En cuanto al tercer objetivo específico que busca identificar la relación entre dimensión motivación y reconocimiento en el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, se establece que no existe relación estadísticamente significativa ya que se encuentra un p valor de 0,638 y un Rho de Spearman de 0,057.

De dicho hallazgo se hace referencia que la motivación del profesional no se vincula directamente con los beneficios que le otorga la institución, ya que se

determinó que el incentivo económico no es relevante con relación al área de trabajo del profesional, pero si encuentra motivación al relacionar el crecimiento profesional para establecer mayor experiencia y conocimientos adquiridos para el profesional. Como lo menciona Quintana et al. (2021) en su estudio realizado en México con una muestra de 170 enfermeras(os), explica que uno de cada tres profesionales recibe oportunidades de superación, con respecto al salario recibido el 69,4% está en desacuerdo con la relación al riesgo que perciben, de la misma manera se expresa que el 72,3% rara vez o nunca han visto interés por parte de las autoridades con respecto a cómo se siente el profesional, a pesar de estos porcentajes, se identifica que el profesional está de acuerdo en un 90% con su trabajo y le gusta a pesar del riesgo.

Desde una visión prospectiva se debería ejecutar planes de compensación o bonos de desempeño para el profesional, a manera de retribución por las acciones ejecutadas indistintamente al riesgo presenciado, es importante enfocar una visión que permita enmarcar las actividades de estos profesionales a pesar de que no exista relación entre la retribución y el desempeño laboral.

En cuanto al cuarto objetivo que busca identificar la relación entre la dimensión percepción del profesional y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19, se menciona que no existe relación estadísticamente significativa entre esta dimensión y la variable de desempeño profesional ya que se encuentra un p-valor de 0,848 y un Rho de Spearman de 0,023 que comprueba lo antes mencionado.

De dicho hallazgo se menciona que los factores determinante que interfieren en la relación con el jefe, plan de inducción y satisfacción laboral, no ejercen la suficiente significancia como para que logre afectar de manera positiva o negativa el desempeño profesional dentro de la institución, a diferencia del estudio realizado por Quintana y Tarqui (2021) en Perú, con un muestra de 208 profesionales de enfermería, indica que el 82,4% de los profesionales que presentaron desempeño insuficiente no recibieron inducción por parte de la institución empleadora, de este mismo grupo de profesionales se logra identificar que el 68,6% considera no tener un ambiente laboral adecuado, con respecto a la relación con el jefe el 47.1% califico como buena, el 45.1% como regular y el 7.8% como mala.

Tomando en cuenta una visión prospectiva, se debe recalcar que a pesar de los datos obtenidos en este estudio y no presentar relación entre la dimensión percepción del profesional y el desempeño profesional, es fundamental que para mantener una armonía entre el entorno social con el resto de profesionales si se debe impartir actividades que logren fortalecer los lazos de comunicación entre el jefe y el profesional de enfermería, lo cual facilite el desarrollo de programas de capacitación otorgados por la institución.

Con respecto al quinto que busca identificar los niveles de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, se encontró que, de la muestra de 70 profesionales de enfermería, el 9% de los profesionales presentan un nivel de desempeño alto, el 61% muestra un nivel de desempeño medio y el 30% presenta un nivel de desempeño bajo.

De dicho hallazgo se menciona que la mayoría de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio en su desempeño profesional, lo cual, a su vez, no se encontró relación con la rotación laboral en tiempos de COVID 19, como el estudio realizado por Campos et al. (2019) en Perú con una muestra de 33 profesionales de enfermería que muestra similitud con los resultados de esta investigación encontrando que el 55,2% presento desempeño moderado, el 27,6% desempeño bajo y 17,2% presento desempeño alto, a diferencia de la investigación realizada por Blum (2021) en el Hospital Carlos Andrade Marín (Quito) con una muestra de 15 profesionales, mediante la entrevista, se obtuvo que el 60% de los profesionales no mantienen un óptimo desempeño laboral y el 10 % si tiene un desempeño adecuado, del total de entrevistados el 60% vio afectado su desempeño a causas de la pandemia por COVID 19.

Con respecto a la visión prospectiva, a pesar de no encontrar relación entre las dos variables en este estudio, es fundamental que se siga incentivando la mejora de planes o programas que tengan como objetivo el implementar, fortalecer y ejecutar acciones relevantes destinadas a los profesionales de enfermería tanto a nivel académico como personal, ya que se ha demostrado que las acciones de servicio por parte del profesional destinadas al paciente vienen de un punto más halla que la remuneración o beneficios otorgados por la institución.

Del análisis mencionado, se hace énfasis en la carencia de información o estudios realizados sobre la temática abordada especialmente a nivel nacional y local, por lo cual es importante ampliar el campo con mayor tamaño en su muestra.

El presente estudio ha presentado múltiples fortalezas a lo largo de la investigación, tales como el fácil acceso a la aplicación del instrumento ejecutado mediante servicios en línea y la colaboración de los profesionales de enfermería.

Las limitaciones se hicieron evidentes al encontrar ciertos puntos como la falta de seriedad al contestar los cuestionarios en línea, por lo que no se garantizaría la veracidad al responder ciertas preguntas, o inclusive el temor de recibir consecuencias por parte de las autoridades de la institución a pesar de mantener la privacidad de los participantes.

Además, al presentar los datos que se obtuvieron en esta investigación, se da paso a la posibilidad de explorar otras áreas dentro de la institución o ampliar los estudios con mayor número de participantes y enfocándose en otros aspectos que relacionen la resiliencia del profesional ante circunstancias ajenas a su voluntad y la manera en cómo se maneja la calidad del desempeño profesional con respecto a la atención de los pacientes ya sea a nivel local o nacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

En la investigación se confirma que no existe relación entre el desempeño profesional y la rotación laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Quito en tiempos de COVID 19, de modo que la calidad de los servicios que brindan los profesionales, se vinculan a otros aspectos que deberían ser analizados y ampliados en otras investigaciones, se logra identificar que la motivación y resiliencia del profesional, nace de un punto de vista más profundo que va más allá de los beneficios que el hospital puede brindar.

Con respecto a los objetivos específicos:

1. Se ha identificado que no existe vínculo entre la dimensión de liderazgo gerencial y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19.
2. No se evidencia relación entre dimensión trabajador y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19.
3. No se halla relación entre dimensión motivación y reconocimiento en el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19.
4. Se ha observado que no existe relación entre dimensión de percepción del profesional en y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19.
5. En la presente investigación se logra identificar los niveles de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, siendo el nivel medio de desempeño profesional el de mayor incidencia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a la investigación, los datos y las conclusiones obtenidas se ha logrado determinar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda diseñar nuevas estrategias para incentivar a los profesionales para alcanzar mejores estándares de calidad.
- La carente relación entre las variables que se ha estudiado en esta específica institución, no garantiza que sea de la misma manera para otras, por lo que se recomienda aplicar el mismo estudio en otras instituciones.
- Al identificar la falta de relación en las variables, se recomienda que se desarrolle nuevos estudios con mayor número de participantes y otras áreas de servicio de la institución.
- Se recomienda aplicar estrategias que garanticen una correcta inducción para el profesional, tanto por parte de talento humano como del jefe de área en donde el profesional se sienta cómodo para desarrollar todas sus capacidades.

## VIII. REFERENCIAS

- Acosta, A. D. (2022). *THE EPISTEMIC COMPETENCE: A PATHWAY FOR RESEARCH*. 17.
- Andrade, M. L. (2010). *ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA SU OPTIMIZACIÓN EN LA PASAMANERÍA S.A. DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL 2009* [Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPS-CT001844.pdf>
- Arias, J. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales\_TecnicasElInstrumentos DelInvestigacion\_libro.pdf
- Arias, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ávila, A. J. M., Suarez, A. K. B., Martínez, Z. K. P., Gonzaga, J. A. R., Calderón, J. E. Z., & Suárez, C. E. C. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), Art. 15. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Ávila, K. J. (2021). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78964/Avila\\_GKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78964/Avila_GKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Barros, Y. (2021). *Clima organizacional y Síndrome Burnout del personal de enfermería en un Hospital de Quito* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79837>
- Bautista, L. M., Diosa, M., Gil, J., Méndez, R., Cruz, E., & Blanco, S. (2014, diciembre). Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *ISSN 2322-7028 (EN LINEA), Vol. 11 No. 2(Nº 2)*. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-PercepcionDelPersonalDeEnfermeriaAnteLaRotacionEnL-5243979.pdf>
- Blum, M. E. (2021). *Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia (COVID-19)* [Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1589>
- Bravo, S. J., Orellana, M. J., & Tapia, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmacia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2866](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866)
- Bustamante Vera, D. L. (2022). *Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022*. [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92903/Bustamante\\_VDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92903/Bustamante_VDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), Art. 3. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

- Campos, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Cuidarte*, 10(2), 1-14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasco, C. R. T. (2019). *Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019*. 37.
- Carrillo, A. (2015). *Población y Muestra*. 35.
- Carrillo, R. G., Guzmán Cejas, L., Magaña Olan, L., & Ramos Rendon, K. C. (2017). *Calidad de servicio en la consulta externa de un centro de salud urbano de Tabasco*. 9(35), 11-15.
- Carrión, N. G., Castelo, W. P., Alcívar, M. M., Quiñonez, L. P., & Llambo, H. S. (2021). *Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador*. 101(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>
- Castañeda, C., & Vélez, C. (2021). *INFLUENCIA DE LA SOBRECARGA LABORAL EN EL RENDIMIENTO DE ENFERMERÍA DURANTE PANDEMIA DEL COVID-19*. [https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta\\_eda-velez](https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta_eda-velez)
- Castro, G., & Huaylla, E. (2021). *Capacitación y rotación del personal asistencial de una clínica en el distrito de San Isidro [Universidad Cesar Vallejo]*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80523>
- Caycho, T. (2018, junio). Aportes a la cuantificación de la validez de contenido de cuestionarios en enfermería. *Revista cubana de Enfermería*, vol.34(no.2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000200001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001)
- Chávez, R. J. (2022). *TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS*. 48.

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia*. Dialnet. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-TecnicasElInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508%20(3).pdf
- Correa, A., & Llanos, M. (2022). *HE COVID-19 PANDEMIC AND ITS EFFECT ON THE WORK ENVIRONMENT OF THE NEFRODIAZ CLINIC, PERIOD 2020-2021*. Vol.12(No. 1). file:///C:/Users/DELL/Downloads/675-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1807-2-10-20220413.pdf
- Diaz, L. M. R. (2020). *Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander*. 109.
- Dionicio, G., & Mendoza, K. (2021). *Actitud de enfermería frente a la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021* [Universidad Nacional de Callao]. epositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6129/TESIS\_2DAA\_ESP\_DIONICIO\_MENDOZA\_FCS\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Donawa Torres, Z. A. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. 2(8), 43-63.
- Fernández, N. (2020, febrero 13). El informe belmont y los principios éticos fundamentales. *Canal Jurídico*. <https://www.inesem.es/revistadigital/juridico/informe-belmont/>

- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*.  
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf> (revisado 22 junio 20
- Grijalva, G. (2004). *Modelo Turnover* [Universidad de Sonora].  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20755/Capitulo2.pdf>
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). *Modelo de rotación laboral y prácticas organizacionales* [Universidad Autónoma de Puebla México].  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ecob,+837-863%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ecob,+837-863%20(1).pdf)
- Llerena, I. S., Klijn, T. P., & Moreno, M. B. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-161.
- Lloor, D. (2022). *Rol del personal de enfermero en una Uci durante la pandemia del covid-19 de un hospital público de Guayaquil*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93476>
- Manzano, R., & García, H. (2016, diciembre). *Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación*. vol.87(no.6).  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- Montoya, D. (2016). “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS TURÍSTICOS: CASO PTS PERÚ 2015” [Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/MONTOYA\\_MEZA\\_DANIEL\\_RELACI%C3%93N%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N%20(1).pdf)
- Moy, O. (2015). *EL LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AZUCARERA ANDAHUASI –*

- HUAURA 2015. [Universidad Nacional Hemilio Valdizan Huánuco].  
[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2108/TM\\_Moy\\_Chavez\\_Oscar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2108/TM_Moy_Chavez_Oscar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, L. D. (2022). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil*. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19168/1/T-UCSG-POS-MGSS-376.pdf>
- Pajares, C. M. (2021). *Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una Empresa Constructora*. 111.
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pilco, A. (2021). *Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería y Satisfacción del Usuario con COVID-19 de una Clínica Privada en Quito* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72500>
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132.
- Quintana Zavala, O. M., Jacobo Bautista, A., & Velarde Pacheco, E. P. (2021). Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus*, 5(16).  
<https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.243>
- Ramos, J., Del Águila, V., & Bazalar, A. (2017). *ESTADÍSTICA BÁSICA PARA LOS NEGOCIOS*. Fondo editorial.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ram>

os\_Estad%C3%ADstica\_b%C3%A1sica\_de\_los\_negocios.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y

Ribadeneira, A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño IBORI* [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>

Rodríguez, S. (2017). *UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN DE POSTGRADO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR*.  
85.

Rosero, V. P. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*. 53.

Sáez, A. (2022). *Organización del Trabajo*.  
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/76655/Organizaci%C3%B3n%20del%20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaría General de Comunicación de la Presidencia. (2020). *Se registra el primer caso de coronavirus en Ecuador*.  
<https://www.comunicacion.gob.ec/se-registra-el-primer-caso-de-coronavirus-en-ecuador/>

Temkin, B., & Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: El caso de México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 36(108), 507-538.  
<https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>

Toledo, A. (2022). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de guayaquil* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94157>

Zevallos, L., Milagritos, E., Exebio, B., & Luis, J. (2021). *Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Macga sede Bolívar Trujillo, 2020*. 83.

## ANEXOS

Tabla 6 Matriz de consistencia

<b>Tema:</b> Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable independiente:</b> Rotación Laboral <b>Variable dependente:</b> Desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-29	<b>Tipo de investigación:</b> Básica Cuantitativa No experimental Correlacional  <b>Población:</b> Técnica censal
¿Cuál es la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?	Determinar la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022.	<p>H<sub>i</sub>: La rotación laboral se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19,2022</p> <p>H<sub>0</sub>: La rotación laboral no se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022</p>		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Técnica de recolección de datos:</b>

<p>¿Cuáles es la relación entre la dimensión liderazgo gerencial y el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión liderazgo gerencial y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19, 2022</p>	<p>H<sub>11</sub>: La dimensión liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022</p>	<p>Encuesta de evaluación de rotación Encuesta de evaluación de desempeño profesional  Encuesta de autoevaluación de desempeño profesional</p>
<p>¿Cuáles es la relación entre la dimensión trabajador y el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión trabajador y desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID-19, 2022</p>	<p>H<sub>12</sub>: La dimensión trabajador se relación con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022</p>	
<p>¿Cuáles es la relación entre la dimensión motivación y reconocimiento y el desempeño profesional en el personal de</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión de motivación y reconocimiento en el desempeño profesional en</p>	<p>H<sub>13</sub>: La dimensión motivación y reconocimiento se relaciona con el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de</p>	

---

enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?

personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, 2022

Quito en tiempos de COVID 19,2022

¿Cuáles es la relación entre la dimensión percepción del profesional y el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022?

Identificar la relación entre la dimensión de percepción del profesional y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempo de COVID 19,2022

H<sub>4</sub>: La dimensión percepción del profesional influye significativamente en el desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022

¿Cuáles son los niveles de desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, 2022?

Identificar los niveles de desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19, 2022.

H<sub>5</sub>: Los niveles de desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID 19,2022 son altos

---

Tabla 7 Matriz de operacionalización de variables

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>						
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
ROTACIÓN LABORAL	La rotación laboral se manifiesta a través de una acción de cambio de ambiente del personal de trabajo dentro de la institución que se efectúa de manera mensual o anual con el objetivo de alcanzar el volumen de colaboradores que ingresan y salen de las áreas de trabajo, alcanzando así las metas establecidas (Andrade, 2010).	La rotación laboral será medida a través de los resultados obtenidos en el cuestionario realizado por Campos et al., (2019) en base a las dimensiones gerenciales, trabajador, motivación, reconocimiento y percepción, mediante 24 preguntas bajo la escala de Likert.	LIDERAZGO GERENCIAL	El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio La rotación se realiza para fines de capacitación Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio La rotación de personal se realiza porque es política institucional La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	1-6	ORDINAL
			TRABAJADOR	La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador	7-14	

		<p>La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio</p> <p>La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador</p> <p>La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar</p> <p>La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador</p>	
MOTIVACIÓN RECONOCIMIENTO	Y	<p>La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional</p> <p>La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional</p> <p>La rotación se realiza como castigo o demerito al profesional</p>	<p>15-17</p> <p>ORDINAL</p>
PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL	DEL	<p>La rotación de personal genera crecimiento profesional</p> <p>La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo</p> <p>La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional</p> <p>La rotación del profesional genera satisfacción laboral</p> <p>La rotación de personal en el hospital privado de Quito sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio</p> <p>La rotación del profesional le genera sentimientos positivos</p> <p>La rotación del profesional afecta la relación con si jefe</p>	<p>18-24</p> <p>ORDINAL</p>

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Es la percepción que tiene el trabajador respecto a su desenvolvimiento adecuado en un puesto de trabajo, motivado por diferentes factores como remuneración económica, disciplina, expectativas, objetivos y metas que cada profesional desea alcanzar en la institución, visualizando resultados positivos para su crecimiento profesional.(Chávez, 2022)	El desempeño profesional será medido mediante los resultados obtenidos en el cuestionario realizado por Montoya (2016) en función a las dimensiones orientación a los resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización, mediante 21 preguntas con escala de Likert.	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	Termina su trabajo oportunamente Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda Maneja un volumen adecuado de pacientes	1-3	ORDINAL
			CALIDAD DE LAS FUNCIONES	Comete errores en el trabajo Hace uso racional de los recursos Requiere la supervisión frecuente Se muestra profesional en el trabajo Se muestra respetuoso y amable en el trato	4-8	ORDINAL
			RELACIONES INTERPERSONALES	Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros Brinda una adecuada orientación a los usuarios Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo	9-11	ORDINAL
			INICIATIVA	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos Se muestra asequible al cambio Se anticipa a las dificultades Tiene gran capacidad para resolver problemas	12-15	ORDINAL
			TRABAJO EN EQUIPO	Muestra aptitud para integrarse al equipo Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo Colabora con los demás para el logro de objetivos	16-18	ORDINAL
			ORGANIZACIÓN	Planifica sus actividades Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos Se preocupa por alcanzar las metas	19-21	ORDINAL

Instrumentos de recolección de datos

**Encuesta de rotación laboral**

Instrucciones

1. Antes de responder el cuestionario, lea detenidamente las instrucciones de este
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy de acuerdo a muy en desacuerdo

- 1: Muy de acuerdo
- 2: De acuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: En desacuerdo
- 5: Muy en desacuerdo

I. ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>DIMENSION LIDERAZGO GERENCIAL</b>					
El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional					
El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio					
La rotación se realiza para fines de capacitación					
Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio					
La rotación de personal se realiza porque es política institucional					
La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación de personal					

<b>DIMENSION TRABAJADOR</b>					
La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio					
La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador					
La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud					
La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador					
La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio					
La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador					
La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar					
La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador					
<b>DIMENSIÓN MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO</b>					
La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional					
La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional					
La rotación se realiza como castigo o demerito al profesional					

**DIMENSIÓN PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL**

La rotación de personal genera crecimiento profesional					
La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo					
La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional					
La rotación del profesional genera satisfacción laboral					
La rotación de personal en el hospital privado de Quito sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio					
La rotación del profesional le genera sentimientos positivos					
La rotación del profesional afecta la relación con su jefe					

## **Encuesta de desempeño profesional**

### Instrucciones

1. Antes de evaluar a sus colaboradores a cargo, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

- 1: Muy Bajo
- 2: Bajo
- 3: Moderado
- 4: Alto
- 5: Muy alto

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
Termina su trabajo oportunamente					
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda					
Maneja un volumen adecuado de pacientes					
<b>CALIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					
Comete eventos adversos en el trabajo					
Hace uso racional de los recursos					
Requiere la supervisión frecuente					
Se muestra profesional en el trabajo					
Se muestra respetuoso y amable en el trato					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros					
Brinda una adecuada orientación a los usuarios					
Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo					
<b>INICIATIVA</b>					
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
Se muestra asequible al cambio					
Se anticipa a las dificultades					
Tiene gran capacidad para resolver problemas					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					

Muestra aptitud para integrarse al equipo					
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
Colabora con los demás para el logro de objetivos					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
Planifica sus actividades					
Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos					
Se preocupa por alcanzar las metas					

## **Encuesta de autoevaluación de desempeño profesional**

### Instrucciones

1. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará
2. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
3. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

- 1: Muy Bajo
- 2: Bajo
- 3: Moderado
- 4: Alto
- 5: Muy alto

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
Termina su trabajo oportunamente					
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda					
Maneja un volumen adecuado de pacientes					
<b>CALIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					
Comete eventos adversos en el trabajo					
Hace uso racional de los recursos					
Requiere la supervisión frecuente					
Se muestra profesional en el trabajo					
Se muestra respetuoso y amable en el trato					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros					
Brinda una adecuada orientación a los usuarios					
Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo					
<b>INICIATIVA</b>					
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
Se muestra asequible al cambio					
Se anticipa a las dificultades					
Tiene gran capacidad para resolver problemas					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
Muestra aptitud para integrarse al equipo					

Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
Colabora con los demás para el logro de objetivos					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
Planifica sus actividades					
Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos					
Se preocupa por alcanzar las metas					

# INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE ROTACIÓN LABORAL

## I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta de Rotación laboral  
 Autores del instrumento: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pablo Matzumura Kasano  
 Adaptación: No  
 Año: 2019  
 Procedencia: Lima- Perú  
 Ámbito de aplicación: Individual y colectiva  
 Áreas que explora: Dimensión liderazgo gerencial, dimensión trabajador, dimensión motivación y reconocimiento y dimensión percepción del profesional

## II. EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADO EN EL CONTENIDO

Tabla 8 Evidencia de validez de contenido de la encuesta de Rotación Laboral.

DIMENSIONES	ítems	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
		IAA	IAA	IAA
<b>Liderazgo gerencial</b>	1	0,92	1,00	1,00
	2	1,00	1,00	1,00
	3	1,00	1,00	1,00
	4	0,92	1,00	1,00
	5	1,00	1,00	1,00
	6	0,92	0,92	0,92
<b>Trabajador</b>	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	1,00
	9	1,00	1,00	1,00
	10	1,00	1,00	1,00
	11	1,00	1,00	1,00
	12	1,00	1,00	1,00
	13	1,00	1,00	1,00
	14	1,00	1,00	0,92
<b>Motivación y reconocimiento</b>	15	1,00	1,00	1,00
	16	1,00	1,00	1,00
	17	1,00	1,00	1,00
	18	1,00	1,00	1,00

<b>Percepción del profesional</b>	19	1,00	1,00	1,00
	20	1,00	1,00	1,00
	21	1,00	1,00	1,00
	22	0,92	0,92	1,00
	23	1,00	1,00	1,00
	24	0,92	1,00	0,92
Promedio		0,98	0,99	0,99

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 3 expertos que emitieron su valoración en claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100% tiene un índice de acuerdo de Aiken superior a .92, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la encuesta de rotación laboral

### III. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 9 Evidencia de Confiabilidad de la Encuesta de rotación laboral

Escala	N°	M (DE)	$\alpha$	$\omega$
Escala Global	24	2.26 (0.62)	.939	.941
Liderazgo gerencial	6	1.92 (0.60)	.821	.828
Trabajador	8	2.31 (0.83)	.895	.903
Motivación y reconocimiento	3	3.42 (1.01)	.853	.924
Percepción del profesional	7	2.00 (0.55)	.808	.840

**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach;  $\omega$ : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 2 referido al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la encuesta de evaluación de rotación laboral, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas.

# INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

## I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar desempeño profesional  
 Autores del instrumento: Montoya Meza Daniel Alfredo  
 Adaptación. Adaptación de la encuesta de desempeño profesional en personal de enfermería 2022  
 Año: 2016  
 Procedencia: Lima- Perú  
 Ámbito de aplicación: Individual y colectiva  
 Áreas que explora: Orientación de resultados, calidad de las funciones, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

## II. EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADO EN EL CONTENIDO

Tabla 10 Evidencia de validez de contenido de Encuesta de desempeño profesional

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
		IAA	IAA	IAA
<b>Orientación de resultados</b>	1	1,00	1,00	1,00
	2	1,00	1,00	1,00
	3	0,92	1,00	1,00
<b>Calidad de las funciones</b>	4	0,75	0,83	1,00
	5	1,00	1,00	0,92
	6	0,83	0,92	0,92
	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	1,00
<b>Relaciones interpersonales</b>	9	1,00	1,00	1,00
	10	1,00	1,00	1,00
	11	1,00	1,00	1,00
<b>Iniciativa</b>	12	1,00	1,00	1,00
	13	1,00	1,00	1,00
	14	1,00	1,00	1,00
	15	1,00	1,00	1,00
<b>Trabajo en Equipo</b>	16	1,00	1,00	1,00
	17	1,00	1,00	1,00

	18	1,00	1,00	1,00
	19	1,00	1,00	1,00
<b>Organización</b>	20	1,00	1,00	1,00
	21	1,00	1,00	1,00
Promedio		0,98	0,99	0,99

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 3 expertos que emitieron su valoración en aspectos de claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100% tiene un índice de acuerdo de Aiken superior a 0,92, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la encuesta de desempeño profesional.

### III. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 11 Evidencia de Confiabilidad de la Encuesta de desempeño profesional

Escala	N°	M (DE)	$\alpha$	$\omega$
Escala Global	21	3.98 (0.48)	.965	.965
Orientación a resultados	3	4.20 (0.73)	.980	.980
Calidad de las funciones	5	3.24 (0.44)	.868	.887
Relaciones interpersonales	3	4.30 (0.58)	.895	.905
Iniciativa	4	4.10 (0.55)	.889	.902
Trabajo en equipo	3	4.27 (0.49)	.932	.935
Organización	3	4.20 (0.64)	.917	.922

**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach;  $\omega$ : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 4 referido al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la encuesta de rotación laboral, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ENCUESTA DE ROTACION LABORAL**”. 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa “Dirección de los servicios de salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Karina Elizabeth Inca Ortiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Magister en Gerencia de Salud para el desarrollo local Especialista en Enfermería en Medicina Crítica
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Líder de Gestión de Enfermería en el Hospital básico de Guamote 2007-2008 Enfermera de cuidado directo en Hospital Vozandes Quito 2010-2021
<b>Institución donde labora:</b>	Enfermera en Unidad Metropolitana Salud Sur -Quito (febrero 2022- Actualidad)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Mejorar la calidad de atención en salud reproductiva con enfoque intercultural a las mujeres que acuden al hospital del cantón Guamote, 2010

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos

### 3. DATOS DE LA ENCUESTA DE ROTACIÓN LABORAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de rotación laboral
<b>Autores:</b>	Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pablo Matzumura Kasano (2019)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 24 ítems que va a evaluar los criterios que se utilizan para la rotación laboral mediante las siguientes dimensiones: liderazgo gerencial, trabajador, motivación-reconocimiento y percepción del profesional. Las respuestas valoran el grado de correspondencia de cada una de las razones con la

	opinión del profesional de enfermería sobre "criterios que se utilizan para la rotación laboral", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.
--	---

4. SOPORTE TEÓRICO  
DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Rotación Laboral	Dimensión liderazgo gerencial	Majares (2021) define al liderazgo gerencial como el efecto entre los colaboradores dentro de una situación, enfocada a través de la comunicación humana y destinada a lograr los objetivos planteados por la institución, por lo tanto, hace referencia a que la forma de este liderazgo va a determinar el camino de éxito o fracaso que sean conseguidos por los líderes.
	Dimensión trabajador	Tekim y Cruz (2018) hacen referencia que: la dimensión trabajador es el conjunto de características que condicionan al profesional para que logre desempeñar su trabajo de manera adecuada o errónea, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional.
	Dimensión motivación y reconocimiento	La motivación y reconocimiento como una sola dimensión, según Rosero (2020) define a la motivación del profesional como la tendencia de buscar factores que le permitan seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento a lo que se define como la acción de destacar al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido, expresando así una felicitación o agradecimiento.
	Dimensión percepción del profesional	Donawa (2018), define a la dimensión percepción del profesional como la interpretación o deducción de un empleado sobre las diferentes condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios, así mismo estas influyen en sus capacidades de manera positiva o negativa.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Rotación laboral**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Liderazgo gerencial**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad que tiene el líder para tomar decisiones y guiar a los profesionales de enfermería de cada área, hacia un objetivo específico.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad Empatía Integridad Comunicación Cumplimiento de acuerdos.	1. El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional	4	4	4	
	2. El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio	4	4	4	
	3. La rotación se realiza para fines de capacitación	4	4	4	
	4. Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio	4	4	4	
	5. La rotación de personal se realiza porque es política institucional	4	4	4	
	6. La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	3	3	3	Considero cambiar pregunta: El personal es notificado previo a su rotación

**Segunda dimensión: Trabajador**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las características que condicionan al profesional al momento de desempeñar su trabajo, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio	4	4	4	

Habilidades	8. La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador	4	4	4	
Condiciones de salud	9. La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud	4	4	4	
Adaptabilidad	10. La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador	4	4	4	
Tiempo de antigüedad	11. La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio	4	4	4	
Consideración al trabajador.	12. La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador	4	4	4	
	13. La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar	4	4	4	
	14. La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador	4	4	4	

### Tercera dimensión: Motivación y reconocimiento

- Objetivos de la Dimensión: Mide factores que le permiten al profesional seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento, acción que destaca al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. La rotación se realiza para proporcionar un	4	4	4	

Incentivo económico	incentivo económico al profesional				
Reconocimiento profesional o demerito	16. La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional	4	4	4	
Habilidades y destrezas	17. La rotación se realiza como castigo o demerito al profesional	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Percepción del profesional

- Objetivos de la Dimensión: Mide condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones salariales Satisfacción laboral Plan de inducción Emociones Relación con su jefe.	18. La rotación de personal genera crecimiento profesional	4	4	4	
	19. La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo	4	4	4	
	20. La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional	4	4	4	
	21. La rotación del profesional genera satisfacción laboral	4	4	4	
	22. La rotación de personal en el hospital privado de Quito sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio	4	4	4	
	23. La rotación del profesional le genera sentimientos positivos	4	4	4	
	24. La rotación del profesional afecta la relación con su jefe	4	4	4	



---

Firma del evaluador  
Msc. Karina Inca Ortiz  
CI: 0603791732  
Registro SENESCYT:1031-13-86032030

### Evaluación por juicio de expertos

1. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL”**. 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa “Dirección de los servicios de salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.
2. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Karina Elizabeth Inca Ortiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Magister en Gerencia de Salud para el desarrollo local Especialista en Enfermería en Medicina Crítica
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Líder de Gestión de Enfermería en el Hospital básico de Guamote 2007-2008 Enfermera de cuidado directo en Hospital Vozandes Quito 2010-2021
<b>Institución donde labora:</b>	Enfermera en Unidad Metropolitana Salud Sur -Quito (febrero 2022- Actualidad)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Mejorar la calidad de atención en salud reproductiva con enfoque intercultural a las mujeres que acuden al hospital del cantón Guamote, 2010

### 3. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 4. DATOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de Desempeño profesional
<b>Autores:</b>	Daniel Alfredo Montoya Meza (2016)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 21 ítems que va a evaluar indicadores que se utilizan para determinar el desempeño profesional mediante las siguientes dimensiones: orientación a los resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Las respuestas valoran el grado de correspondencia de cada una de las razones con la autoevaluación del profesional de enfermería y la

	evaluación del jefe inmediato sobre "indicadores que se utilizan para el desempeño profesional", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.
--	--

#### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Desempeño Profesional	Orientación a los resultados	Calizaya y Bellindo (2019) define a la dimensión orientación de resultados como el grupo de cualidades que posee una organización y sus trabajadores, las cuales les permiten acercarse de la manera más eficiente a los objetivos planteados.
	Calidad de las funciones	Carrillo et al (2017) mencionan que la calidad es el requisito fundamental que orienta a garantizar los resultados de un servicio prestado, que, en el caso de los profesionales de enfermería, la calidad de las funciones será la característica que les permite otorgar seguridad a los usuarios y a la institución que lo está empleando.
	Relaciones Interpersonales	Carrasco (2019) menciona que la dimensión relaciones interpersonales son el grupo de actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos los cuales muestran la destreza social que les permite ampliar su crecimiento tanto personal como profesional, obteniendo así mayor confianza en sí mismos y sobre otros profesionales, tomando en cuenta que, mediante las relaciones interpersonales, los individuos intercambian información de manera verbal y no verbal.
	Iniciativa	Ávila (2021) la define como la tendencia de proceder proactivamente de manera que pueda anticiparse a la toma de decisiones ante múltiples posibilidades manteniendo un nivel adecuado de compromiso y perspectiva en beneficio de la institución evitando así problemas a futuro.
	Trabajo en equipo	Bustamante (2022) lo define como la unión de esfuerzos con participación activa de cada uno de los integrantes de un grupo los cuales se enfocan en el mismo propósito.
	Organización	Sáez (2022) define a la dimensión organización como la norma o sistema de personas y procedimientos integrados que se relacionan entre sí, para la ejecución de uno o múltiples objetivos garantizando la eficacia y eficiencia de las actividades,

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Desempeño profesional**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión:** Orientación a los resultados

- Objetivos de la Dimensión: Mide las cualidades que posee una organización y sus trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad Cumplimiento de tareas Volumen de trabajo.	1. Termina su trabajo oportunamente	4	4	4	
	2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda	4	4	4	
	3. Maneja un volumen adecuado de pacientes	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Calidad de las funciones

- Objetivos de la Dimensión: Mide los resultados que garantizan seguridad a los usuarios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores Uso adecuado de recursos Supervisión Profesionalismo	4. Comete errores en el trabajo	3	4	4	Indicar que tipo de errores
	5. Hace uso racional de los recursos	4	4	4	
	6. Requiere la supervisión frecuente	4	4	4	
	7. Se muestra profesional en el trabajo	4	4	4	
	8. Se muestra respetuoso y amable en el trato	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Relaciones interpersonales

- Objetivos de la Dimensión: Mide las actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto y amabilidad	9. Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros	4	4	4	
Orientación al usuario	10. Brinda una adecuada orientación a los usuarios	4	4	4	
Evasión de conflictos	11. Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Iniciativa

- Objetivos de la Dimensión: Mide la toma de decisiones y la capacidad oportuna de respuesta antes diferentes acontecimientos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas	12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	4	4	4	
Accesibilidad al cambio,	13. Se muestra asequible al cambio	4	4	4	
Anticipa dificultades	14. Se anticipa a las dificultades	4	4	4	
Capacidad resolutive.	15. Tiene gran capacidad para resolver problemas	4	4	4	

**Quinta dimensión:** Trabajo en equipo

- Objetivos de la Dimensión: Mide la unión de esfuerzos de los individuos que buscan un mismo objetivo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración	16. Muestra aptitud para integrarse al equipo	4	4	4	
Relación con los objetivos	17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	4	4	4	
Colaboración	18. Colabora con los demás para el logro de objetivos	4	4	4	

**Sexta dimensión:** Organización

- Objetivos de la Dimensión: Mide los procedimientos integrados que mediante un orden específico garantizan la eficacia y eficiencia de las actividades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	19. Planifica sus actividades	4	4	4	
Uso de protocolos	20. Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos	4	4	4	
Visión en las metas	21. Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	4	

---

Firma del evaluador  
Msc. Karina Inca Ortiz  
CI: 0603791732  
Registro SENESCYT:1031-13-86032030

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ENCUESTA DE ROTACION LABORAL**”. 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa “Dirección de los servicios de salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Elizabeth del Carmen Erazo Cárdenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Maestría en Dirección y Gestión de Unidades de Enfermería.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera de cuidado directo emergencia SOLCA Núcleo de Quito (2013- actualidad)
<b>Institución donde labora:</b>	SOLCA Núcleo de Quito (2013- actualidad)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	<b>2 a 4 años ( )</b> <b>Más de 5 años ( x )</b>
	-Criterios de Calidad en la atención de emergencias de un hospital oncológico Quito 2022.
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	-Estrategias para mejorar la adherencia a la higiene de manos por parte del personal asistencial del servicio de emergencia de un hospital oncológico Quito 2019.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos

#### 3. DATOS DE LA ENCUESTA DE ROTACIÓN LABORAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de rotación laboral
<b>Autores:</b>	Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pablo Matzumura Kasano (2019)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 24 ítems que va a evaluarlos criterios que se utilizan para la rotación laboral mediante las siguientes dimensiones: liderazgo gerencial, trabajador, motivación-reconocimiento y percepción del profesional. Las respuestas valoran el grado de

	correspondencia de cada una de las razones con la opinión del profesional de enfermería sobre "criterios que se utilizan para la rotación laboral", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.
--	---

4. SOPORTE TEÓRICO  
DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Rotación Laboral	Dimensión liderazgo gerencial	Majares (2021) define al liderazgo gerencial como el efecto entre los colaboradores dentro de una situación, enfocada a través de la comunicación humana y destinada a lograr los objetivos planteados por la institución, por lo tanto, hace referencia a que la forma de este liderazgo va a determinar el camino de éxito o fracaso que sean conseguidos por los líderes.
	Dimensión trabajador	Tekim y Cruz (2018) hacen referencia que: la dimensión trabajador es el conjunto de características que condicionan al profesional para que logre desempeñar su trabajo de manera adecuada o errónea, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional.
	Dimensión motivación y reconocimiento	La motivación y reconocimiento como una sola dimensión, según Rosero (2020) define a la motivación del profesional como la tendencia de buscar factores que le permitan seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento a lo que se define como la acción de destacar al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido, expresando así una felicitación o agradecimiento.
	Dimensión percepción del profesional	Donawa (2018), define a la dimensión percepción del profesional como la interpretación o deducción de un empleado sobre las diferentes condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios, así mismo estas influyen en sus capacidades de manera positiva o negativa.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Rotación laboral**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Liderazgo gerencial**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad que tiene el líder para tomar decisiones y guiar a los profesionales de enfermería de cada área, hacia un objetivo específico.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad Empatía Integridad Comunicación Cumplimiento de acuerdos.	1. El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional	3	4	4	Detallar el fin.
	2. El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio	4	4	4	
	3. La rotación se realiza para fines de capacitación	4	4	4	
	4. Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio	4	4	4	
	5. La rotación de personal se realiza porque es política institucional	4	4	4	
	6. La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	4	4	4	

**Segunda dimensión: Trabajador**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las características que condicionan al profesional al momento de desempeñar su trabajo, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio	4	4	4	
	8. La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta	4	4	4	

Habilidades	la condición laboral del trabajador				
Condiciones de salud	9. La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud	4	4	4	
Adaptabilidad	10. La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador	4	4	4	
Tiempo de antigüedad	11. La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio	4	4	4	
Consideración al trabajador.	12. La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador	4	4	4	
	13. La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar	4	4	4	
	14. La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador	4	4	4	

### Tercera dimensión: Motivación y reconocimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** Mide factores que le permiten al profesional seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento, acción que destaca al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivo económico	15. La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional	4	4	4	

Reconocimiento profesional o de merito	16. La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional	4	4	4	
Habilidades y destrezas	17. La rotación se realiza como castigo o demerito al profesional	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Percepción del profesional

- Objetivos de la Dimensión: Mide condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones salariales Satisfacción laboral Plan de inducción Emociones Relación con su jefe.	18. La rotación de personal genera crecimiento profesional	4	4	4	
	19. La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo	4	4	4	
	20. La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional	4	4	4	
	21. La rotación del profesional genera satisfacción laboral	4	4	4	
	22. La rotación de personal en el hospital privado de Quito sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio	3	3	4	Reformular: El personal nuevo en la institución sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio.
	23. La rotación del profesional le genera sentimientos positivos	4	4	4	

	24. La rotación del profesional afecta la relación con su jefe	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



Firma del evaluador  
MSc. Elizabeth Erazo  
CI: 100323595-7  
Registro SENESYT: 7241166880

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL”**. 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa “Dirección de los servicios de salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Elizabeth del Carmen Erazo Cárdenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Maestría en Dirección y Gestión de Unidades de Enfermería.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera de cuidado directo emergencia SOLCA Núcleo de Quito (2013- actualidad)
<b>Institución donde labora:</b>	SOLCA Núcleo de Quito (2013- actualidad)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	<b>2 a 4 años ( )</b> <b>Más de 5 años ( X )</b> -Criterios de Calidad en la atención de emergencias de un hospital oncológico Quito 2022.
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	-Estrategias para mejorar la adherencia a la higiene de manos por parte del personal asistencial del servicio de emergencia de un hospital oncológico Quito 2019.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de Desempeño profesional
<b>Autores:</b>	Daniel Alfredo Montoya Meza (2016)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 21 ítems que va a evaluar indicadores que se utilizan para determinar el desempeño profesional mediante las siguientes dimensiones: orientación a los resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Las respuestas valoran el grado de

	correspondencia de cada una de las razones con la autoevaluación del profesional de enfermería y la evaluación del jefe inmediato sobre "indicadores que se utilizan para el desempeño profesional", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.
--	--

#### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Desempeño Profesional	Orientación a los resultados	Calizaya y Bellindo (2019) define a la dimensión orientación de resultados como el grupo de cualidades que posee una organización y sus trabajadores, las cuales les permiten acercarse de la manera más eficiente a los objetivos planteados.
	Calidad de las funciones	Carrillo et al (2017) mencionan que la calidad es el requisito fundamental que orienta a garantizar los resultados de un servicio prestado, que, en el caso de los profesionales de enfermería, la calidad de las funciones será la característica que les permite otorgar seguridad a los usuarios y a la institución que lo está empleando.
	Relaciones Interpersonales	Carrasco (2019) menciona que la dimensión relaciones interpersonales son el grupo de actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos los cuales muestran la destreza social que les permite ampliar su crecimiento tanto personal como profesional, obteniendo así mayor confianza en sí mismos y sobre otros profesionales, tomando en cuenta que, mediante las relaciones interpersonales, los individuos intercambian información de manera verbal y no verbal.
	Iniciativa	Ávila (2021) la define como la tendencia de proceder proactivamente de manera que pueda anticiparse a la toma de decisiones ante múltiples posibilidades manteniendo un nivel adecuado de compromiso y perspectiva en beneficio de la institución evitando así problemas a futuro.
	Trabajo en equipo	Bustamante (2022) lo define como la unión de esfuerzos con participación activa de cada uno de los integrantes de un grupo los cuales se enfocan en el mismo propósito.
	Organización	Sáez (2022) define a la dimensión organización como la norma o sistema de personas y procedimientos integrados que se relacionan entre sí, para la ejecución de uno o múltiples objetivos

		garantizando la eficacia y eficiencia de las actividades,
--	--	---

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Desempeño profesional**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión:** Orientación a los resultados

- Objetivos de la Dimensión: Mide las cualidades que posee una organización y sus trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad Cumplimiento de tareas Volumen de trabajo.	1. Termina su trabajo oportunamente	4	4	4	
	2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda	4	4	4	
	3. Maneja un volumen adecuado de pacientes	3	4	4	Reformular pregunta: La cantidad de pacientes asignados le permite cumplir con las tareas fijadas.

**Segunda dimensión:** Calidad de las funciones

- Objetivos de la Dimensión: Mide los resultados que garantizan seguridad a los usuarios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores Uso adecuado de recursos	4. Comete errores en el trabajo	3	4	4	Detallar de que tipo o complementar. Eventos adversos.
	5. Hace uso racional de los recursos	4	4	4	
Supervisión Profesionalismo	6. Requiere supervisión frecuente	3	4	4	Reformular pregunta: Requiere frecuente supervisión

					en sus actividades.
	7. Se muestra profesional en el trabajo	4	4	4	
	8. Se muestra respetuoso y amable en el trato	4	4	4	

**Tercera dimensión: Relaciones interpersonales**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto y amabilidad	9. Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros	4	4	4	
Orientación al usuario	10. Brinda una adecuada orientación a los usuarios	4	4	4	
Evasión de conflictos	11. Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Iniciativa**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la toma de decisiones y la capacidad oportuna de respuesta ante diferentes acontecimientos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas	12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	4	4	4	
Accesibilidad al cambio,	13. Se muestra asequible al cambio	4	4	4	
Anticipa dificultades	14. Se anticipa a las dificultades	4	4	4	
Capacidad resolutive.	15. Tiene gran capacidad para resolver problemas	4	4	4	

**Quinta dimensión: Trabajo en equipo**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la unión de esfuerzos de los individuos que buscan un mismo objetivo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración Relación con los objetivos Colaboración	16. Muestra aptitud para integrarse al equipo	4	4	4	
	17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	4	4	4	
	18. Colabora con los demás para el logro de objetivos	4	4	4	

**Sexta dimensión: Organización**

- **Objetivos de la Dimensión:** Mide los procedimientos integrados que mediante un orden específico garantizan la eficacia y eficiencia de las actividades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Uso de protocolos Visión en las metas	19. Planifica sus actividades	4	4	4	
	20. Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos	4	4	4	
	21. Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	4	



Firma del evaluador  
MSc. Elizabeth Erazo  
CI: 100323595-7  
Registro SENESYT: 7241166880

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**ENCUESTA DE ROTACION LABORAL**". 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Romero Rosero Giovanna Andrea
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	<b>Gestión de la Seguridad Clínica del Paciente y Calidad de Atención Sanitaria</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera auditora en Hospital Metropolitano Quito ( 2011- Actualidad)
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Metropolitano Quito
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos

#### 3. DATOS DE LA ENCUESTA DE ROTACIÓN LABORAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de rotación laboral
<b>Autores:</b>	Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pablo Matzumura Kasano (2019)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 24 ítems que va a evaluar los criterios que se utilizan para la rotación laboral mediante las siguientes dimensiones: liderazgo gerencial, trabajador, motivación-reconocimiento y percepción del profesional. Las respuestas valoran el grado de correspondencia de cada una de las razones con la opinión del profesional de enfermería sobre "criterios que

	se utilizan para la rotación laboral", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.
--	--

#### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Rotación Laboral	Dimensión liderazgo gerencial	Majares (2021) define al liderazgo gerencial como el efecto entre los colaboradores dentro de una situación, enfocada a través de la comunicación humana y destinada a lograr los objetivos planteados por la institución, por lo tanto, hace referencia a que la forma de este liderazgo va a determinar el camino de éxito o fracaso que sean conseguidos por los líderes.
	Dimensión trabajador	Tekim y Cruz (2018) hacen referencia que: la dimensión trabajador es el conjunto de características que condicionan al profesional para que logre desempeñar su trabajo de manera adecuada o errónea, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional.
	Dimensión motivación y reconocimiento	La motivación y reconocimiento como una sola dimensión, según Rosero (2020) define a la motivación del profesional como la tendencia de buscar factores que le permitan seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento a lo que se define como la acción de destacar al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido, expresando así una felicitación o agradecimiento.
	Dimensión percepción del profesional	Donawa (2018), define a la dimensión percepción del profesional como la interpretación o deducción de un empleado sobre las diferentes condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios, así mismo estas influyen en sus capacidades de manera positiva o negativa.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Rotación laboral**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Liderazgo gerencial**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad que tiene el líder para tomar decisiones y guiar a los profesionales de enfermería de cada área, hacia un objetivo específico.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad Empatía Integridad Comunicación Cumplimiento de acuerdos.	1. El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional	4	4	4	
	2. El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio	4	4	4	
	3. La rotación se realiza para fines de capacitación	4	4	4	
	4. Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio	3	4	4	
	5. La rotación de personal se realiza porque es política institucional	4	4	4	
	6. La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	4	4	4	

**Segunda dimensión: Trabajador**

- Objetivos de la Dimensión: Mide las características que condicionan al profesional al momento de desempeñar su trabajo, dependiendo del ambiente institucional y características personales del profesional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio	4	4	4	
	8. La rotación de personal se realiza teniendo en	4	4	4	

Habilidades	cuenta la condición laboral del trabajador				
Condiciones de salud	9. La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud	4	4	4	
Adaptabilidad	10. La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador	4	4	4	
Tiempo de antigüedad	11. La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio	4	4	4	
Consideración al trabajador.	12. La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador	4	4	4	
	13. La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar	4	4	4	
	14. La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador	4	4	3	

**Tercera dimensión: Motivación y reconocimiento**

- Objetivos de la Dimensión: Mide factores que le permiten al profesional seguir y conseguir la excelencia en tareas que implican las actividades propias del trabajador la cual va de la mano del reconocimiento, acción que destaca al profesional, en base a la interpretación de los resultados y logros que se ha conseguido

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivo económico	15. La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional	4	4	4	

Reconocimiento profesional o demerito	16. La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional	4	4	4	
Habilidades y destrezas	17. La rotación se realiza como castigo o demerito al profesional	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Percepción del profesional**

- Objetivos de la Dimensión: Mide condiciones que causan satisfacción o rechazo ante la organización para la que otorga sus servicios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones salariales Satisfacción laboral Plan de inducción Emociones Relación con su jefe.	18. La rotación de personal genera crecimiento profesional	4	4	4	
	19. La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo	4	4	4	
	20. La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional	4	4	4	
	21. La rotación del profesional genera satisfacción laboral	4	4	4	
	22. La rotación de personal en el hospital privado de Quito sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio	4	4	4	
	23. La rotación del profesional le genera sentimientos positivos	4	4	4	
	24. La rotación del profesional afecta la relación con su jefe.	3	4	3	



---

Firma del evaluador  
Msc. Andrea Romero  
CI:1754596185  
Registro Nacional: 2019309648

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**”. 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 en la investigación **Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022**; aportando tanto al área investigativa “Dirección de los servicios de salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Romero Rosero Giovanna Andrea
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	<b>Gestión de la Seguridad Clínica del Paciente y Calidad de Atención Sanitaria</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera auditora en Hospital Metropolitano Quito ( 2011- Actualidad)
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Metropolitano Quito
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta de Desempeño profesional
<b>Autores:</b>	Daniel Alfredo Montoya Meza (2016)
<b>Procedencia:</b>	Lima- Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería
<b>Significación:</b>	Esta encuesta está formada por 21 ítems que va a evaluar indicadores que se utilizan para determinar el desempeño profesional mediante las siguientes dimensiones: orientación a los resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Las respuestas valoran el grado de correspondencia de cada una de las razones con la autoevaluación del profesional de enfermería y la evaluación del jefe inmediato sobre “indicadores que se

utilizan para el desempeño profesional", sobre una escala de cinco puntos tipo Likert.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Encuesta de Desempeño Profesional	Orientación a los resultados	Calizaya y Bellindo (2019) define a la dimensión orientación de resultados como el grupo de cualidades que posee una organización y sus trabajadores, las cuales les permiten acercarse de la manera más eficiente a los objetivos planteados.
	Calidad de las funciones	Carrillo et al (2017) mencionan que la calidad es el requisito fundamental que orienta a garantizar los resultados de un servicio prestado, que, en el caso de los profesionales de enfermería, la calidad de las funciones será la característica que les permite otorgar seguridad a los usuarios y a la institución que lo está empleando.
	Relaciones Interpersonales	Carrasco (2019) menciona que la dimensión relaciones interpersonales son el grupo de actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos los cuales muestran la destreza social que les permite ampliar su crecimiento tanto personal como profesional, obteniendo así mayor confianza en sí mismos y sobre otros profesionales, tomando en cuenta que, mediante las relaciones interpersonales, los individuos intercambian información de manera verbal y no verbal.
	Iniciativa	Ávila (2021) la define como la tendencia de proceder proactivamente de manera que pueda anticiparse a la toma de decisiones ante múltiples posibilidades manteniendo un nivel adecuado de compromiso y perspectiva en beneficio de la institución evitando así problemas a futuro.
	Trabajo en equipo	Bustamante (2022) lo define como la unión de esfuerzos con participación activa de cada uno de los integrantes de un grupo los cuales se enfocan en el mismo propósito.
	Organización	Sáez (2022) define a la dimensión organización como la norma o sistema de personas y procedimientos integrados que se relacionan entre sí, para la ejecución de uno o múltiples objetivos garantizando la eficacia y eficiencia de las actividades,

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Desempeño profesional**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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 las mismas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión:** Orientación a los resultados

- Objetivos de la Dimensión: Mide las cualidades que posee una organización y sus trabajadores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	1. Termina su trabajo oportunamente	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda	4	4	4	
Volumen de trabajo.	3. Maneja un volumen adecuado de pacientes	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Calidad de las funciones

- Objetivos de la Dimensión: Mide los resultados que garantizan seguridad a los usuarios

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores	4. Comete errores en el trabajo	3	2	4	Indicar tipo de error
	5. Hace uso racional de los recursos	4	4	3	
Uso adecuado de recursos	6. Requiere la supervisión frecuente	3	3	3	
Supervisión	7. Se muestra profesional en el trabajo	4	4	4	
Profesionalismo	8. Se muestra respetuoso y amable en el trato	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Relaciones interpersonales

- Objetivos de la Dimensión: Mide las actividades que facilita la interacción entre dos o más individuos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto y amabilidad	9. Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros	4	4	4	
Orientación al usuario	10. Brinda una adecuada orientación a los usuarios	4	4	4	
Evasión de conflictos	11. Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Iniciativa**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la toma de decisiones y la capacidad oportuna de respuesta antes diferentes acontecimientos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas	12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	4	4	4	
Accesibilidad al cambio,	13. Se muestra asequible al cambio	4	4	4	
Anticipa dificultades	14. Se anticipa a las dificultades	4	4	4	
Capacidad resolutiva.	15. Tiene gran capacidad para resolver problemas	4	4	4	

**Quinta dimensión: Trabajo en equipo**

- Objetivos de la Dimensión: Mide la unión de esfuerzos de los individuos que buscan un mismo objetivo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración	16. Muestra aptitud para integrarse al equipo	4	4	4	
Relación con los objetivos	17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	4	4	4	
Colaboración	18. Colabora con los demás para el logro de objetivos	4	4	4	

**Sexta dimensión: Organización**

- **Objetivos de la Dimensión:** Mide los procedimientos integrados que mediante un orden específico garantizan la eficacia y eficiencia de las actividades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	19. Planifica sus actividades	4	4	4	
Uso de protocolos	20. Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos	4	4	4	
Visión en las metas	21. Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	4	




---

Firma del evaluador  
Msc. Andrea Romero  
CI:1754596185  
Registro Nacional: 2019309648



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ROTACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PRIVADO DE QUITO EN TIEMPOS DE COVID-19,2022", cuyo autor es LOBATO NARVAEZ MAYRA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

PIURA, 15 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL <b>DNI:</b> 00328631 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 16- 01-2023 22:00:36

Código documento Trilce: TRI - 0520809