



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Rotación laboral y desempeño profesional en el personal de salud en
un hospital Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Espinoza Ocaña, Maricielo Stefany (orcid.org/0000-0002-6331-8273)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gomez, Yako Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

CO-ASESOR:

Mg. Miyashiro Kuniyoshi, Daniel (orcid.org/0000-0002-6485-4246)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Salud y Bienestar

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por su paciencia, apoyo y compañía a mi hijo Bastián que es mi motor para salir adelante y mi pareja Jesús que siempre está a mi lado de manera incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud.

Agradecimiento a los asesores Dr. Quinteros Gómez, Yakov y al Mg. Miyashiro Kuniyoshi, Daniel por su valioso aporte en la realización y culminación de nuestro estudio de investigación.

Un agradecimiento especial a los enfermeros por su apoyo desinteresado para participar en el presente estudio durante la recolección de datos.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 1.	<i>Prueba de normalidad de las variables Rotación laboral y Desempeño Profesional del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</i>	28
Tabla N° 2.	<i>Dimensiones de la variable independiente: Liderazgo gerencial.</i>	29
Tabla N° 3.	<i>Trabajador.</i>	30
Tabla N° 4.	<i>Motivación y reconocimiento.</i>	31
Tabla N° 5.	<i>Rotación laboral</i>	32
Tabla N° 6.	<i>Dimensiones de la variable dependiente: Orientación a los resultados.</i>	33
Tabla N° 7.	<i>Calidad de funciones.</i>	34
Tabla N° 8.	<i>Relaciones interpersonales.</i>	35
Tabla N° 9.	<i>Variable dependiente: Desempeño profesional.</i>	36
Tabla N° 10.	<i>Relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional en los colaboradores de la salud de un hospital de Lima, 2023.</i>	37
Tabla N° 11.	<i>Relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</i>	38
Tabla N° 12.	<i>Relación entre la dimensión trabajador y la dimensión calidad de las funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</i>	39
Tabla N° 13.	<i>Relación entre la dimensión motivación y reconocimiento con la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</i>	40

Índice de figuras

Figura N° 1.	<i>Gráfico de dimensiones de la variable independiente: Rotación laboral.</i>	29
Figura N° 2.	<i>Diagrama de cajas hipótesis general.</i>	30
Figura N° 3.	<i>Motivación y reconocimiento.</i>	31
Figura N° 4.	<i>Rotación laboral</i>	32
Figura N° 5.	<i>Dimensiones de la variable dependiente: Desempeño profesional.</i>	33
Figura N° 6.	<i>Calidad de funciones. profesional.</i>	34
Figura N° 7.	<i>Relaciones interpersonales.</i>	35
Figura N° 8.	<i>Variable dependiente: Desempeño profesional.</i>	36

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la variable rotación laboral y desempeño profesional en el personal de salud de un hospital público en Lima, 2023.

Metodología: La investigación es un estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal, se realizó mediante un muestreo no probabilístico, la población estuvo conformada por 65 enfermeros del servicio de emergencia. La recolección de los datos se realizó mediante dos cuestionarios de la variable rotación laboral y desempeño profesional. La hipótesis se realizó con la prueba de Kolmogorov – Smirnov ya que se determinó que los datos no siguen una distribución normal

Resultados: Se concluyó que no existe relación entre las variables rotación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería por lo cual no se rechaza la hipótesis nula en el hospital estudiado constatado por un valor obtenido ($p=0,187$) el cual es $<0,05$, además en la variable rotación laboral se encontró con mayor frecuencia el nivel medio con el 45%, del mismo modo en el variable desempeño los resultados fueron con mayor prevalencia el nivel medio con un 46. Por lo cual se recomienda implementar nuevas estrategias de reconocimiento y motivación para el personal de salud para alcanzar los estándares de la calidad.

Palabras clave : Rotación laboral, desempeño profesional, personal de salud de un hospital.

Abstract

Objective: To determine the relationship between the labor turnover variable and professional performance in the health personnel of a public hospital in Lima, 2023.

Methodology: The research is an applied study, non-experimental design, correlational and cross-sectional level. It was carried out through a non-probabilistic sampling, the population consisted of 65 nurses from the emergency service. Data collection was carried out through two questionnaires on the variable labor turnover and professional performance. The hypothesis was carried out with the Kolmogorov - Smirnov test, since it was determined that the data does not follow a normal distribution.

Results: It was concluded that there is no relationship between the variables job rotation and professional performance of the nursing staff, for which reason the hypothesis is not rejected. null hypothesis in the hospital studied verified by a value obtained ($p=0.187$) which is <0.05 , in addition in the labor turnover variable the average level was found more frequently with 45%, in the same way in the performance variable The results were more prevalent in the medium level with 46. Therefore, it is recommended to implement new recognition and motivation strategies for health personnel to achieve quality standards.

Keywords: job rotation, professional performance, health personnel of a hospital.

I. INTRODUCCIÓN.

Para Campos et al (2019) La rotación laboral puede incidir en el desempeño profesional, algunos estudios indica que de manera positiva favorece al personal ampliando sus conocimientos, adquiere habilidades y nuevas competencias mejorando la atención de calidad con el usuario y de manera negativa puede ocasionar eventos adversos por la falta de orientación y adaptabilidad a la nueva área.

A nivel mundial, La Organización Mundial de la Salud (2019) afirma que hay cerca 59 millones de trabajadores de la salud reenumerados en todo el mundo y aun así existe una densidad umbral del equipo de salud siendo el 2,4 % que hace falta médicos y enfermeros para lograr alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Asimismo, un informe un informe estadístico (2020) en Europa indica que 49% de enfermeras han sido rotadas o desplazadas a otra área de trabajo por ausencia de personal.

El Consejo Internacional de Enfermería y La Organización Internacional del Trabajo, reconocen que las enfermeras deben poseer un conjunto de conocimientos y habilidades adecuados a su desempeño y a su misión en el cuidado de la salud.

El Perú tiene una de las tasas de rotación laboral más altas de América Latina, según un informe de egresados de la Escuela de Negocios de la Universidad de Stanford, realizado en el 2019 revela que el Perú tiene mayor tasa de rotación laboral, un 20% superior al promedio regional (10. 9%).

En el Perú a partir del año 2016 se ha observado el aumento de pacientes al 50% en las organizaciones que brindan atención en la salud, esta situación ocasiona una sobrecarga laboral, se indica que por cada diez mil habitantes se cuenta con doce enfermeras, por lo cual genera que el personal redoble esfuerzos para satisfacer las necesidades de los pacientes.

Un informe de 2020 de la comisión Económica para América Latina y el caribe, mostró un aumento del 74% en la tasa de rotación, que incluía trabajadores de 20 a 29 años. Asimismo, se realizaron un 44% de despidos por la situación del covid

19, causando problemas de atención en la población y a su vez disminuyendo la economía para los gastos de reclutamiento e inducción para las instituciones.

En el entorno local el Hospital Carlos Lean Franco La Hoz ubica en el distrito de Puente Piedra, donde su horario de atención es de lunes a domingos las 24 horas por emergencia y consultorios externos de lunes a viernes. En donde después de a ver vivido este gran problema de salud a nivel mundial, los años del covid 19 se ha evidenciado la ausencia de profesionales ya que hubo pérdidas de grandes profesionales, renuncias del mismo profesional, otros cumplieron sus años de servicios, y también se han desplazado a otro grupo ocupacional. Por ello el nivel administrativo del hospital implementó la estrategia de rotación de personal para cubrir las necesidades de las aperturas de nuevos servicios.

Está investigación estudiara al profesional de enfermería licenciados dichos profesionales poseen un tipo de contrato como terceros sin ningún tipo de beneficios, cas y nombrados con beneficio y seguro de vida, que durante estos dos últimos años han rotando en las diferentes áreas del servicio de emergencia, afrontando cambios en su entorno laboral. Se observó que no solo es adaptarse a la integración del nuevo conjunto de profesionales sino también al manejo de atención al paciente debido a que toda área es diferente. Por lo cual se genera la siguiente pregunta en el estudio ¿Existe relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería? Así mismo se plantea los siguientes problemas específicos a)¿Existe relación entre dimensión de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima,2023 b)¿Existe la relación entre dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima,2023 c)¿Existe la relación entre dimensión motivación - reconocimiento y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima ,2023.

El estudio se justifica de manera teórica el cual servirá como referencia para aportar información en la intervención de mejorar las condiciones de rotación laboral y la lograr un mejor desempeño en el personal de salud a otros estudios similares. En lo practico las variables son de gran importancia en el ámbito de la gerencia en salud para buscar mejoría en los establecimientos sino también llegar con posibles mejorías en un futuro y que las estadísticas mejoren para un bien común.

En lo metodológico permitirá el estudio de ambas variables en donde a través de un cuestionario se obtendrá la información, luego será procesado los datos, obteniendo resultados favorables para la institución a estudiar.

El presente estudio plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Los objetivos específicos para estudio son: Determinar la relación entre dimensión de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023; Determinar la relación entre dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023; Determinar la relación entre la dimensión motivación-reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima ,2023.

Se planteó las siguientes hipótesis general: Existe la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023. De estas también surgen las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023; Existe relación entre la dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023; Existe relación entre la dimensión motivación- reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima ,2023.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional encontramos los siguientes estudios: Escobar (2021) en Ibarra-Ecuador ejecuto un estudio en donde indica que la calidad de vida influye directamente en el desempeño laboral del trabajador, si el personal de salud desarrolla patologías como síndrome de burnout, estrés laboral, conflictos institucionales entre otros problemas provocara que la persona contraiga una carga mental y perjudique la atención de calidad y calidez que se le debe brindar al paciente. El estudio fue transversal, correlacional y cuantitativo, participaron 118 enfermeros , se usaron los cuestionarios de calidad de vida de whoqol Bref y la evaluación de competencias diseñado por un grupo de investigadores en Brasil el cual fue modificado según contexto. Los resultados mostraron que el 64% tienen buena calidad de vida, el 44% presento un problema de percepción un poco de dolor físico, el 48% con dependencia al fármaco, en el desempeño laboral existe buen profesionalismo, pero se evidencia el 19% una carga horaria, el 45% con limitaciones al desarrollo profesional y por ultimo 80% presenta la falta de preparación académica. Se concluye dar énfasis en la importancia de fortalecer el reconocimiento de los avances profesionales y el nivel de organización laboral.

Así mismo el estudio realizado por Onofre (2021) en Ecuador, efectuó un estudio sobre el estrés laboral que es un problema que está afectando físicamente, mental y emocional al trabajador generando un desequilibrio en su vida personal, familiar y profesional, a su vez esta situación está provocando un bajo rendimiento en la productiva del trabajador. Fue un estudio descriptivo, transversal, no experimental y correlacional, participaron de 40 trabajadores (de 24 a 63 años), se empleó el cuestionario de estrés laboral OIT y la evaluación del Desempeño del Ministerio de trabajo. Se mostró un bajo nivel de estrés el 47%, nivel medio el 37% y por último el 16% un nivel bajo de estrés y con respecto al desempeño laboral se evidencio que mayormente se califica en satisfactorio el 37%, muy bueno con el 35%, excelente con el 27%. Concluyeron que no existe relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral, también se obtuvo la información a menor estrés existe mayor desempeño y por último se define que el personal del hospital de

fuerzas armadas mantiene un desempeño eficiente logrando cumplir sus funciones y controlando su estrés.

Por otro lado, la investigación de Bayser (2022) en Buenos Aire-Argentina en una institución pública desarrollo una investigación en el cual describe la importancia de la motivación para un mejor desempeño laboral en el personal de enfermería. Por lo que se analizó alguna relación entre motivación y el desempeño laboral. Fue un estudio observacional transversal, la muestra fue de 60 enfermeras que fueron seleccionado a conveniencia. Se empleó dos instrumentos: abordaje de la motivación y la evaluación de desempeño laboral. Los resultados mostraron respecto al desempeño laboral en las tres dimensiones usadas fue que el 96% presento un nivel medio, afirmando que no se encuentran enfermeras con desempeño alto. Se mostró que existe una correlación positiva entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño. Se concluye que la motivación es la prioridad para el desempeño laboral de las enfermeras por lo cual las organizaciones deben trabajar de manera eficacia las herramientas necesarias para mantener una buena motivación y así el desempeño crezca en sus profesionales.

Guisbert (2021) en Bolivia ejecuto un estudio sobre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral. Debido a que esta pandemia se puedo conocer más del síndrome de burnout se define como una enfermedad laboral el cual provoca efectos físicos y desgaste mental y a su vez es afectado el rendimiento del desempeño. Participaron 18 funcionarios de la empresa, se utilizaron como herramientas los cuestionarios sociodemográficos y el inventario de burnout de maslach. Respecto al síndrome de burnout el 89 % trabaja con más de 8 horas laborando, el 55% muestra un bajo agotamiento emocional, el 50% con una escala de despersonalización bajo, el 45% con bajo nivel en la realización personal, el 83% con nivel medio en el síndrome de burnout, en la segunda variable fueron los siguientes resultados el 44% con escala medio de desempeño laboral. Según la estadística Pearson=0. 764. Se concluye que se debe priorizar en el tratamiento y cumplimiento del síndrome de burnout el cual permitirá obtener beneficios.

Quintana et al. (2021) en México realizo un estudio para comprender la percepción del ambiente de laboral de enfermería durante una pandemia; el diseño del estudio

fue exploratorio, descriptivo y transversal, involucrando a 170 enfermeros utilizando un cuestionario. Se encontró los siguientes datos para orientación y apoyo emocional: "me siento valorado" el 19% de los encuestados respondió a menudo, 44% a veces y el 27% rara vez o nunca. Por otro lado, el 32% de enfermeros respondieron que, si participan en la toma de decisiones en el área, un tercio recibiría las mismas oportunidades de acceso laboral y a pesar de estos resultados, mostraron que el 64% no está de acuerdo con los ingresos laborales.

Bautista *et al.* (2019) en la ciudad de Colombia realizó un estudio de cómo actúa el personal de enfermería frente a la rotación de las áreas de hospitalización, se utilizó el instrumento de actitud frente al proceso administrativo, en el cual participaron 142 profesionales de enfermería obteniendo como resultado que el 82% de los encuestados refieren que la rotación permite experiencia, el 73% habilidades y destrezas, el 45% manifestó un aspecto positivo, logrando que el 46% este acuerdo para mejorar conocimientos en las técnicas de enfermería de esta manera permite una mejor adaptabilidad al personal.

Asimismo, también existen otras investigaciones a nivel nacional en donde se describen las variables ya mencionadas es de Campos *et al.* (2019) realizaron un estudio en Lima respecto a la rotación de personal considerando sus efectos directos e indirectos en su desempeño laboral en el personal en un instituto especializado. Participaron 33 enfermeras en donde utilizaron dos cuestionarios uno fue para poder medir la rotación del recurso humano consto de 24 preguntas y el otro para medir el desempeño que consto de 21 preguntas. Se encontró que el 59% se encuentran indiferentes a la rotación, 21% si están de acuerdo con ser rotadas a otro servicio y por último el 20% no están de acuerdo con ser rotadas; en la variable desempeño laboral se evidencio que el 56% tienen un nivel moderado, 28% nivel bajo y 17.2% nivel alto; según la estadística del valor de Pearson (p -valor= 0.511). Los autores concluyen que no existe relación significativa en las variables y a su vez indican que la rotación se da a causa de la falta de personal en dicho servicio, sin considerar el clima laboral del empleador.

Quintana (2020) desarrolla un estudio en Lima de aquellas características laborales que debería contar un personal de enfermería para un buen desempeño profesional ya que hoy en día los trabajadores de la salud se encuentran constantemente en

una sobrecarga laboral. Fue un estudio transversal, la recolección de datos fue a través de dos instrumentos aplicados a 60 enfermeras asistenciales. Los resultados mostraron que el 25% con insuficiente desempeño, 63% con sobrecarga laboral, 70% sin capacitaciones, 37% con carga laboral por parte de jefatura. Del total de enfermeras el 68% cuenta con un buen desempeño, el 96% con menor a 6 años de servicio, 96% tuvieron alguna especialidad. En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98% no hacen docencia, 82% no fueron capacitadas por la institución, 88% percibe una presión laboral por parte de la jefatura, 51% no cuentan con un horario flexible en el trabajo, 84% del personal de salud se sienten desmotivados y 77% manifestaron no estar ubicados de acuerdo a su especialidad.

Díaz (2019) ejecuto un estudio en Lima en el hospital Santa Rosa con diseño prospectivo sobre los factores de condiciones en el ausentismo es un problema de productividad que se viene incrementando en el área de la salud ya sea en las organizaciones públicas o privadas. La muestra estuvo conformada de 63 enfermeras donde fueron evaluadas con dos instrumentos, para la primera variable ausentismo de 18 preguntas y para la segunda variable un cuestionario de 50 preguntas. Los resultados mostraron en el ausentismo el 21% con bajo nivel en la dimensión factores individuales, el 33% lograron un nivel alto en la dimensión factores lugar de trabajo y en el desempeño presento en la autoevaluación el 61% un nivel regular. Según la estadística $p=0.001$ y $r=0.476$ por lo tanto existe una relación directa con el desempeño laboral. Se concluye que el ausentismo del personal de salud perjudica la atención al usuario y sobrecarga al personal que si cumple con sus asistencias.

Aguilar y Huamani (2021) realizaron un estudio en el hospital Nacional Dos de mayo sobre las relaciones interpersonales saludables para favorecer un mejor rendimiento laboral, mejora el potencial del personal enfermero y de esta manera permite llevar una calidad en su atención con el paciente y a su vez la institución vende una buena imagen con respecto a la atención brindada. El estudio fue de diseño transversal, participaron 60 profesionales de enfermería, la información se recopiló a través de dos instrumentos para la variable uno cuestionario relaciones interpersonales y para la segunda variable cuestionario de rendimiento laboral. Los resultados mostraron que el 62% tiene malas relaciones interpersonales, el 15%

buenas y para el rendimiento laboral se halló el 73% adecuados y el 27% inadecuados. Según la estadística $p=0.030$ y $r=0.820$ por lo tanto existe una relación significativa entre las dos variables.

Aguilar y Alpaca (2021) desarrollan un estudio en Lima, sobre calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermería a través de los años se sigue evidenciando de manera progresiva que no existe condiciones básicas para cumplir con las funciones, superan las horas de trabajo, el inadecuado manejo de residuos sólidos y la exposición a enfermedades infecciosas entre otros el cual produce un desgaste físico y emocional que se evidencia en el desempeño laboral. La muestra fue de 104 enfermeros. Se utilizaron los dos cuestionarios en donde se obtuvo los siguientes resultados mostraron en la calidad de vida el 55% fue de nivel medio y en sus dimensiones fueron lo siguiente dimensión de apoyo con el 61% nivel medio, demanda de trabajo el 61% nivel medio, recursos psicológicos organizacionales 47% nivel medio, con respecto a la segunda variable se evidenció un nivel deficiente de 60% y las dimensiones capacidad cognitiva el 59% nivel deficiente, capacidad efectiva 50% con un nivel deficiente, capacidad psicomotora el 42% con un nivel moderado. Según la estadística $p=0.797$ por lo cual existe una relación significativa, positiva y moderada entre las dos variables.

Ordoña (2023) en Tarapoto-Perú realizó un estudio en Lima la importancia de las metas en las organizaciones, teniendo como objetivo comparar la relación entre rotación personal y el cumplimiento de las metas. Participaron 50 colaboradores; utilizaron en la primera variable rotación del personal de la autora Arbaiza (2016) constó de 20 interrogantes y para la segunda variable se diseñó un cuestionario el cual contó con 15 enunciados. Se encontraron los siguientes resultados: El nivel de rotación del personal representó el 50% tendencia media, y en cuanto al nivel de cumplimiento de las metas el 40% calificada como nivel medio. Según la estadística del valor de Pearson 0.00 y r de Pearson fue 0.79 siendo una relación positiva.

Lobato (2023) en Piura –Perú realizó un estudio en tiempos de covid-19 debido a que durante la pandemia se generó cambios no solo económicos, si también afectando en el sector de salud probando las rotaciones del personal de salud para cubrir las necesidades en la atención, para ello se realizó un estudio transversal y

cuantitativo. En el estudio se empleó dos encuestas una para cada variable, el cual fue aplicado a 70 profesionales de enfermería. Entre los resultados, se observó que en el variable desempeño el nivel medio fue de 61%, seguido el nivel bajo 30% y por último el nivel alto el 9% y en relación con sus dimensiones en la primera dimensión orientación de resultados se halló que el 56% es de nivel medio ,34% nivel bajo y el 10% un nivel alto, la segunda dimensión calidad de funciones se obtuvieron que el nivel medio 64%, nivel alto 22% y nivel bajo el 14%y en la dimensión relación interpersonales se evidencio el 79% un nivel medio, el 4% nivel bajo y el 7% un nivel alto. Según la estadística del valor de $r=0,006$ por lo cual no hay relación estadísticamente entre las variables. Se concluye que se cumplen moderadamente las tareas a realizar, también se observa que no hay una buena atención de calidad al usuario y por ultimo existe un nivel moderadamente en las relaciones interpersonales de las enfermeras.

Arrellano (2021) elabora una investigación para proponer una normativa y destaque para mejorar la estabilidad laboral en la ciudad de Jaén, Perú; estudió de enfoque cuantitativo, no experimental, aplicado a 76 trabajadores mediante dos cuestionarios evaluados del 1 al 5 en escala de Likert. Se obtuvo como resultado que en su mayoría está en desacuerdo con el 21% que el jefe considere la unidad familiar para la rotación y destaque de personal,el47% de los encuestados manifiestan que en donde trabajan no toman en cuenta la residencia territorial para la rotación y destaque de personal, el29% indica que es importante la salud física como factor para la rotación y destaque, el 51% está a favor de la importancia de las especializaciones del personal de rotación y destaque, el 47% no considera importante la evaluación para la rotación y destaque, el 24%está totalmente de acuerdo con la importancia del nivel de conocimiento del trabajador como un requisito para la rotación y destaque .Se concluye que es necesario un adecuado diseño e implementación sobre la normativa de rotación y destaque para lograr la estabilidad laboral de los trabajadores.

Travezaño (2020) en Ica-Perú desarrolla un estudio de la calidad de vida en el centro médico de Jesús María de las enfermeras debido a que los riesgos laborales están aumentando por la demanda de pacientes y el trabajo a presión el cual dificulta el desempeño laboral repercutiendo en la atención y calidad del cuidado

de los pacientes. El estudio fue transversal, conformado a 35 enfermeros entre licenciados y técnicos. Se utilizó un cuestionario validado con jueces expertos y con alfa cronbach de 0.861. Los resultados mostraron que el 49% representa la calidad de vida media, el 49% una calidad de vida alta, mientras que el 3% tiene una calidad de vida bajo; en la variable desempeño laboral el 77.1% representando el valor medio, el 17% representa un desempeño laboral bajo, el 6% un desempeño laboral alto nivel medio y por último en la motivación interna 51% nivel alto, el 28% nivel muy alta, el 14% el nivel bajo y el 5% el nivel medio. Según la estadística de $r=0.426$ y $p=0.011$ existe una correlación positiva débil. Se concluye que la calidad de vida laboral es fundamental para mejorar en el desempeño profesional y así logrando una atención adecuada y humanizada al paciente.

Espinoza *et al* (2021) en Chilca –Perú efectuaron un estudio sobre la motivación el cual es un tema importante para que el personal de enfermería pueda mantenerse en una institución y cumpla con los objetivos o metas y el desempeño laboral está ligado al estar motivado, tus competencias, habilidades y destrezas aumentan logrando un mejor trabajo. Fue un estudio descriptivo, correlacional, participaron 90 enfermeras, se empleó los cuestionarios de motivación para el trabajo y la escala de desempeño laboral. Se mostró que el 37% no tiene ninguna motivación y el 23% no tiene un adecuado desempeño laboral. Según la estadística r de Pearson es igual a 0.434 por lo cual existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral en enfermeras. Se concluye la importancia de la motivación en un personal de salud debido al mismo estrés y la sobrecarga laboral que se vive día tras día en el área asistencias.

Salazar (2019) en Cajamarca, desarrolló un estudio sobre el desempeño laboral y calidad de atención, en la actualidad se observa la deficiencia de una buena atención por parte del personal de salud, provocan largas colas de los pacientes, enojos e insultos por parte del usuario, esta situación tiene que mejorar, el personal debe cumplir con sus funciones profesionales llegando de manera oportuna a la población. En el estudio participaron 139 enfermeros y se utilizaron dos cuestionarios la escala de Núñez y la de Servqual. Los resultados se representan de la siguiente manera que el 35% tiene un desempeño laboral medio bajo, el 30% medio-alto, solo 18% un nivel alto y el 17% un nivel bajo, con la variable nivel de

calidad de atención el 42% con satisfacción en proceso, el 37% con nivel de satisfacción aceptable y el 21% un nivel de satisfacción por mejorar.

Montoya (2020) en la ciudad de Chíncha, desarrolló una investigación para conocer si influye el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual se empleó el diseño no experimental, correlacional. La muestra fue de 24 empleadores en donde se aplicó un cuestionario de 32 preguntas. Los resultados fueron que el 58.33% está totalmente de acuerdo en cumplir con las tareas diarias del trabajo, 37% indica que está de acuerdo y el 4% está indeciso. Por otro lado, el 42% indica estar de acuerdo que el trabajo complicado se debe contar con la ayuda del jefe y de los compañeros, 29% indica estar de acuerdo y 29% señala estar indeciso.

Cabrera (2020) realizó un estudio en Lima en donde busca aquellos factores que ocasionan la rotación en el personal de enfermería de una clínica, fue un estudio de diseño mixto, en donde participaron 40 trabajadores en la fase cualitativa y 102 en la fase cuantitativa y se utilizó dos instrumentos la entrevista y el cuestionario. El resultado fue en el ámbito de la incomprensión y maltratos de jefes; que el 53% de enfermeras encuestadas manifiestan renunciar en caso del que el jefe no lleve un buen liderazgo, que el trato sea de la misma manera para el personal nuevo y antiguo ejerciendo la igualdad, por el lado de la inflexibilidad el 51% de las enfermeras encuestadas indican que debe existir flexibilidad en el horario para facilitarle con el crecimiento profesionales (estudios) y poder trabajar en otro lado para una mejor remuneración, siguiendo con los resultados se mostró que el 96% del personal de enfermería entrevistado ha sido o ha evidenciado la conducta abusiva por parte de los médicos, por lo contrario el 31% sostuvo que existe una buena relación laboral en el servicio, el 61.8% está dispuesto a renunciar en caso de recibir consecutivamente insultos, quejas, gritos de los clientes o pacientes al no recibir un buen servicio de atención, continuando el 74.5% renunciarían a la organización si no le brinda medidas de seguridad y salubridad, medidas de protección en caso de enfermedades contagiosas, entre otras cosas que preserve su salud.

Fundamentos del concepto de la rotación laboral según el autor McGregor (1957) realiza la teoría de rotación y de la gestión del talento humano, en la cual sostiene que los empleadores deben ser vistos como seres sintientes capaces de expresar

sentimientos e ideas y no simplemente como herramientas para realizar tareas. Los autores enfatizan las motivaciones y satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los trabajadores para que de esta manera los trabajadores mejoren su desempeño laboral dentro de una organización, el autor menciona que los trabajadores no son sujetos de repetir procedimientos mecánicos, y solo se involucran en las tareas para garantizar una compensación, por lo contrario, al ingresar a un puesto laboral tienen como propósito cumplir sus intereses profesionales y personales, más allá de recibir la retribución económica. Además, hace énfasis a la motivación del empleado, esto crea trabajadores dinámicos, flexibles, optimistas y con la facilidad de resolver conflictos también el autor menciona crear ambientes sanos para que el trabajador pueda dar lo mejor. De tal manera Andrade (2010) define la rotación laboral a la acción del cambio de ambiente del trabajador dentro de la misma institución que realiza normalmente al mes o anual con el fin de cubrir las necesidades del área. Por lo contrario, el autor Bravo et al. (2022) que la rotación laboral es el cambio de área de trabajo de un empleador ya sea de manera voluntaria o involuntaria y éstas pueden ser pagadas o no dependiendo de la normativa de la organización, para este cambio de área es importante la inducción previa ya sea el cambio de manera temporal o definitivo, esto contribuye a que el empleador tome su tiempo de adaptación y pueda cumplir con sus funciones de manera óptima. A su vez hace mención a los factores causales de rotación laboral considerando los fenómenos internos y externos: En los fenómenos externos son aquellos que están presentes la oferta y demanda de los profesionales requeridos en la institución, por lo contrario, en los fenómenos internos consiste de manera directa a la institución como: salario, beneficios, relaciones humanas, políticas de reclutamiento, cultura organizacional y oportunidades de crecimiento profesional. Y como consecuencias se da la disminución de productividad en los trabajadores por ende las instituciones dejan de cumplir sus metas. Otra razón el clima laboral debido a los cambios constantes del trabajador genera inseguridad e inestabilidad laboral.

De igual importancia Andrade (2010) menciona las ventajas de la rotación el cual indica el incremento de nuevos conocimientos por parte de los nuevos personales que ingresen, otra razón permite la salida de trabajadores pocos productivos,

logrando reemplazar por personas con mayor productividad y por ultimo favorece al personal que se mantenga actualizado y puedan ascender si han adquirido conocimientos necesarios para cubrir el puesto. Y, por lo contrario, trae como desventajas, el costo de capacitaciones de los conocimientos necesarios, la pérdida de productividad y efectividad en la comunicación del equipo, una menor motivación de los empleados que quedan y por último el aumento de gasto administrativo para un nuevo reclutamiento y selección del personal.

Con respecto a las dimensiones de la variable rotación laboral el autor Pajares(2021), define a la dimensión liderazgo gerencial como la influencia entre socios en una situación que se enfoca a través de la comunicación de una persona y el fin es lograr metas planteadas por la institución por lo que demostrara que este tipo de liderazgo marcara el camino hacia el éxito o fracaso por parte de los gerentes, aplicando indicadores: credibilidad, empatía, integridad, comunicación y cumplimientos de acuerdo. La segunda dimensión trabajador los autores Temkin y cruz (2018) refieren son conjuntos de cualidades que permiten a los profesionales alcanzar hacer su trabajo bien o mal dependiendo de las circunstancias institucionales y personales, por lo cual se va a encontrar diferentes indicadores como: consideración al trabajador, adaptabilidad, habilidades, tiempo de antigüedad y por último condiciones de salud. En la tercera dimensión motivación y reconocimiento como una sola, según Rosero (2020) afirma que la motivación profesional como el deseo de buscar aquello que le permita continuar y alcanzar la eficiencia en las tareas propias del empleador, asimismo el reconocimiento es aquella acción de destacar al profesional por sus resultados obtenidos expresando así un agradecimiento o felicitaciones, por lo que se evalúa los siguientes indicadores reconocimiento profesional, incentivos económicos, habilidades y destrezas y crecimiento profesional. En la cuarta dimensión percepción del profesional es definida por Donawa (2018) como la interpretación del empleador de las circunstancias que conducen a la satisfacción o rechazo de la organización en donde prestan sus servicios, y estas puede afectar a sus capacidades de manera negativa o positiva. Se clasifica en los siguientes indicadores: satisfacción laboral, emociones y relaciones con su jefe, plan de inducción y condiciones salariales.

En la teoría del Desempeño laboral se hace mención a las metas de Locke en 1660 dio a conocer la importancia de trabajar en base a una meta, indica que la meta trazada incentiva e involucra al trabajador el esfuerzo que debe de dar. Así mismo las metas impulsa y favorecen a un mejor desempeño de la persona, ya que al ver metas difíciles buscan aumentar sus destrezas, habilidades, capacidades para dar a cumplir los resultados esperados de la organización a la cual pertenece. Por último, el autor indica que mientras más difícil sea llegar a la meta mayor es el desempeño del trabajador para lograrlo. Además, Robbins (1998) afirma que son las acciones observadas en el empleador, las cuales son fundamentales para el cumplimiento de las metas que conduce a una organización, también puede comprenderse el desempeño laboral por el reflejo de su capacidad de trabajo, logros, conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivación que contribuyen al logro de los resultados que busca la empresa. Se define como un proceso de mejora hacia el trabajador y facilita cambios positivos para la institución. Por otro lado, también se define, según el autor Dessler (2001) como una técnica que permite ser evaluado el empleador y de esta manera establecer un plan en caso que se presente deficiencia, es aquel medio que permite reforzar comportamientos que están relacionados con su desempeño laboral. A su vez menciona factores que influyen en el desempeño siendo los siguientes: Satisfacción del trabajo, se considera al conjunto de sentimientos negativos o positivos con los que el empleador percibe su trabajo. Con punto número dos la autoestima es considerada como un sistema de necesidad del individuo, en donde exista el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo y por último el trabajo en equipo: en el cual surgen patrones de comunicación, liderazgo, entre otros.

De tal manera se planteó las siguientes dimensiones de la variable desempeño profesional, según Calizada y Bellido (2019) define a la orientación a los resultados como el conjunto de cualidades que debe tener el trabajador y su organización para que pueda llegar de forma eficiente a sus objetivos trazados. De la misma forma Carrillo et al (2017) define la dimensión de calidad de funciones como un requisito necesario para garantizar el cuidado humanizado, la seguridad al usuario y a la institución que lo está empleando. En efecto la autora Carrasco (2019) define dimensión relaciones interpersonales como el conjunto de actividades que permiten

la interacción de dos o más personas, favoreciendo al desarrollo del crecimiento personal y profesional, mejorando su autoestima y logrando crecer en sí mismo y su entorno.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente estudio fue aplicado, Murrillo (2008) permitirá que la investigación a través de los conocimientos obtenidos logre resolver la problemática que pueden ser de manera teóricos o prácticos. Asimismo, el estudio se enfoca en las consecuencias de la práctica del hallazgo para una aplicación inmediata. Pereyra (2022) el método se realizó mediante el enfoque cuantitativo, por que busco expresar la realidad a consecuencia de la interacción de las variables.

La investigación fue de diseño no experimental, Acosta (2022) afirma que es aquel estudio en donde las variables fueron dadas por el investigador y no se permite ser manipuladas de manera intencional, es decir lo que se observa en el momento debe ser analizado en su contexto natural.

La investigación se presentó con un enfoque cuantitativo, ya que los datos numéricos obtenidos se recopilan para ser analizados.

En cuanto al nivel de estudio, este fue correlacional ya que permite que dos o más variables de estudio puedan ser medidas de manera positiva o negativa y por último es un estudio de corte transversal por que mide los datos en un determinado tiempo y único momento.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Rotación laboral.

Definición conceptual

Orozco (2013) sustenta que es la cantidad de personal en un determinado tiempo que se da de forma anual en donde la persona sale de la organización, sin contar

a los jubilados y fallecido. La rotación de personas es un acontecimiento inevitable, las empresas buscan garantizar cambios en su gestión como en sus empleadores.

Definición operacional

La primera variable será evaluará a partir de los resultados de una encuesta realizada por Campos (2019) basada en cuatro dimensiones: liderazgo gerencial, trabajador, motivación – reconocimiento y percepción profesional.

Variable dependiente: Desempeño profesional

Definición conceptual

Chávez (2022) afirma que el desempeño profesional es el desenvolvimiento de sus habilidades, destrezas, conocimientos que tiene un trabajador en un puesto determinado, en el cual es motivado de diferentes maneras remuneración económica, expectativas y metas que el mismo trabajador pretende lograr en la institución, y de esta manera aportar a su crecimiento profesional.

Definición operacional

Para la segunda variable se adoptó una encuesta realizada por Montoya (2016), determinada a partir de seis dimensiones: orientación a los resultados, calidad de las funciones, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Ventura (2017) afirma que es el grupo total de personas que presentan ciertas características el cual se pretende estudiar. En la presenta investigación tiene como población 75 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital Carlos Lean franco la hoz ubicado en distrito de Puente Piedra Lima – Perú.

Criterios de inclusión

Según Manzano y García (2016) mencionan que son determinantes para elegir a la población de estudio.

- ✓ Personal de salud enfermeros con título, ya sea con contrato por tercero, cas y nombrado.
- ✓ Personal de salud enfermeros que pertenezca al área de emergencia.
- ✓ Personal de salud enfermeros trabajen en el área administrativa de emergencia.

Criterios exclusión

Según manzano y García (2016) sostiene que son características de la población, en donde la muestra tenga dificultades para ser medida.

- ✓ Personal de salud enfermero que estén de permiso y/de licencia.
- ✓ Personal médico del servicio de emergencia.
- ✓ Personal que no haya respondido la totalidad del instrumento.

Muestra

Hernández et al. (2017) confirmaron que la muestra fue un subconjunto de la población utilizada para el estudio de las variables, con un tamaño de muestra de 65 enfermeras del servicio de emergencia.

Muestreo

El tipo de muestreo en la investigación fue no probabilístico con un total de 65 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia.

Unidad de análisis

El estudio estuvo constituido por un enfermero(a) del servicio de emergencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El método de recolección de datos requerido para el estudio es una encuesta y los instrumentos a utilizar son dos el cual permitirá recoger información. Para la primera variable se utilizó el cuestionario rotación laboral realizado por Campos et al (2019) y la segunda variable se utilizó el cuestionario de desempeño profesional de la autora Montoya (2016).

Variable 1 independiente cuestionario rotación laboral

El instrumento se utilizará para el variable uno, el cual fue realizado por campos et al (2019) y consta de 24 ítems divididos en 4 dimensiones: la primera dimensión liderazgo gerencial estuvo constituida por los ítems de 1 al 6, esta dimensión se basa en las características de creabilidad, empatía, integridad, comunicación, cumplimiento de acuerdos; en la segunda dimensión trabajador conformada por los ítems del 7 al 14 en la cual se valora las habilidades, condiciones de salud, adaptabilidad, tiempo de antigüedad, consideraciones al trabajador; la tercera dimensión motivación y reconocimiento constituida por los ítems 15 al 17 en donde se valora las características de incentivo económico, reconocimiento, habilidades y destrezas; y por último la cuarta dimensión percepción del profesional conformada por los ítems 18 al 24.

Valoradas a través de la escala de Likert 1 al 5 que va desde muy de acuerdo siendo 1, de acuerdo 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, en desacuerdo 4, muy en desacuerdo 5 y a través de una escala de estadios se concluye rotación adecuada, indiferente o no adecuada.

Variable 2 cuestionario desempeño profesional

El instrumento que se usará para el estudio es el cuestionario desempeño profesional de la autora Montoya que consta de 21 ítems divididos en 6 dimensiones: la primera dimensión orientación de resultados estuvo conformada por los ítems 1 al 3 donde se valora las características puntualidad, cumplimiento de tareas, volumen de trabajo; la segunda dimensión calidad de las funciones está constituida por los ítems 4 al 8, valorando las características de profesionalismo supervisión, uso adecuado de recursos, la tercera dimensión relaciones interpersonales conformada por los ítems 9 al 11 valorada las cualidades respeto y amabilidad, orientación al usuario; la cuarta dimensión iniciativa constituida por los ítems 12 al 15; la quinta dimensión trabajo en equipo conformada por los ítems 16 al 18 y por último la sexta dimensión organización conformada por los ítems 19 al 21.

Valoradas a través de la escala de Likert 1 al 5 que va desde muy bajo siendo 1, bajo 2, moderado 3, alto 4, muy alto 5 y a través de una escala de estadios se concluye en desempeño bajo, moderado o alto.

Validación del instrumento

Para la validación del instrumento se utilizó el método de validación de juicio de tres expertos con grado de magister o doctorado, el instrumento no fue modificado, para la validación es importante que cumple con los tres criterios: relevancia, pertinencia y claridad al 100% que son necesarios para la aceptación y conformidad, se obtuvo un V de Aiken mayor 0,92 en ambos instrumentos por cual este índice se considera aceptables para la ejecución del instrumento.

Confiabilidad

El proceso de confiabilidad se realizó mediante la aplicación del instrumento a un grupo piloto que consto de cinco profesionales de salud de manera voluntaria pertenecientes del hospital Carlos Lean Franco La Hoz del servicio de emergencia, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual dio como resultado para la primera variable Rotación laboral 0.85 y para la segunda variable desempeño profesional 0,96, siendo los resultados aceptables para la aplicación .Luego todos los datos fueron procesados mediante el programa SPSS obteniendo datos confiables.

3.5. Procedimientos.

En la aplicación de instrumento se realizó de la siguiente manera:

Se usó dos instrumentos ya validados para cada variable, pero aun así se validó mediante juicio de tres expertos verificando el grado de confiabilidad.

Se creó a través de Google Forms, los dos formularios de las variables rotación laboral y desempeño profesional, esta herramienta permite recopilar información rápida y sencilla.

Los dos cuestionarios fueron enviados por medio de Gmail, Facebook, WhatsApp para favorecer el acceso rápido al formulario de cualquier dispositivo.

Al finalizar con la recopilación de datos mediante los formularios completos, se pasó a crear la base de datos y luego seguir con el procedimiento de análisis.

3.6. Método de análisis de datos.

Análisis descriptivo

Las estadísticas descriptivas recogen la recopilación y presentación de los datos utilizados logrando sintetizar la información, existen diferentes técnicas como la elaboración de frecuencias, cuadros, tablas de forma sistemática para un mejor entendimiento de las variables.

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial de la investigación se consideró el valor límite de significancia de 0.05 para la contratación de hipótesis, teniendo en cuenta el coeficiente de la correlación de Spearman ya que ambas variables son cualitativas de tipo ordinal. Luego de obtener los datos se procede a introducir en la hoja de cálculo del programa Excel iniciando el vaciado para luego ser trasladado al programa estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos.

Durante el proceso de desarrollo del estudio se consideró algunos principios básicos el comité de ética de la Universidad Cesar vallejo:

Principio de Autonomía: Para la realización del estudio se requirió de una previa autorización por el usuario que está participando en el estudio considerando en forma anónima y confidencialidad de su información, el cual solo será obtenida únicamente para fines de estudio. Principio de Beneficencia: El estudio beneficiará directamente a la institución y a los usuarios para un mejor desempeño laboral y mejorar las rotaciones dadas en las diferentes áreas, las encuestas serán de manera individual respetando la protección de identidad del usuario. Principio no maleficencia: Este estudio no causara daños ya que consiste solo en el llenado del cuestionario. Principio de justicia: El llenado del cuestionario no discriminará por género, etnia, condición económica, tipo de contrato, a los participantes se respetará su integridad como seres humanos.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 1.

Prueba de normalidad de las variables Rotación laboral y Desempeño Profesional del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

	Komogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación laboral	,209	65	,001
Liderazgo gerencial	,140	65	,003
Trabajador	,154	65	,001
Motivación y reconocimiento	,229	65	,000
Percepción del personal	,189	65	,000
Desempeño profesional	,150	65	,000
Orientación a resultados	,182	65	,000
Calidad de las funciones	,200	65	,000
Relaciones interpersonales	,199	65	,000
Iniciativa	,216	65	,000
Trabajo en equipo	,170	65	,000
Organización	,254	65	,000

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Prueba de Hipótesis: En la tabla 1, para la prueba de normalidad de las variables se realizó el uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en donde se encontró un nivel de significancia menor a 0,05; esto indica que las variables no siguen una distribución normal; es así que se procede a usar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla N° 2.

Dimensiones de la variable independiente: Liderazgo gerencial.

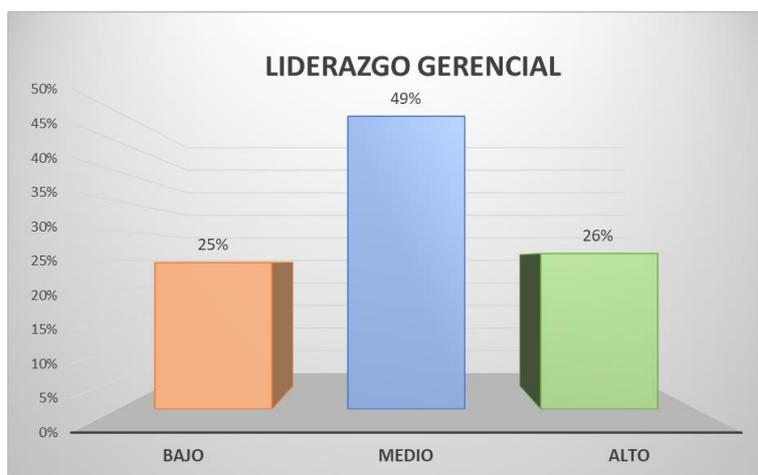
		Frecuencia	%
Liderazgo Gerencial	BAJO	16	25%
	MEDIO	32	49%
	ALTO	17	26%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 1.

Gráfico de dimensiones de la variable independiente: Rotación laboral



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración personal.

Interpretación:

En relación a la dimensión observada en el gráfico los resultados fueron con mayor porcentaje con un 49% (32 personas) en el nivel medio, el 26% (17 personas) es un nivel alto y un 25% (16 personas) en un nivel bajo.

Tabla N° 3. *Trabajador.*
Trabajador.

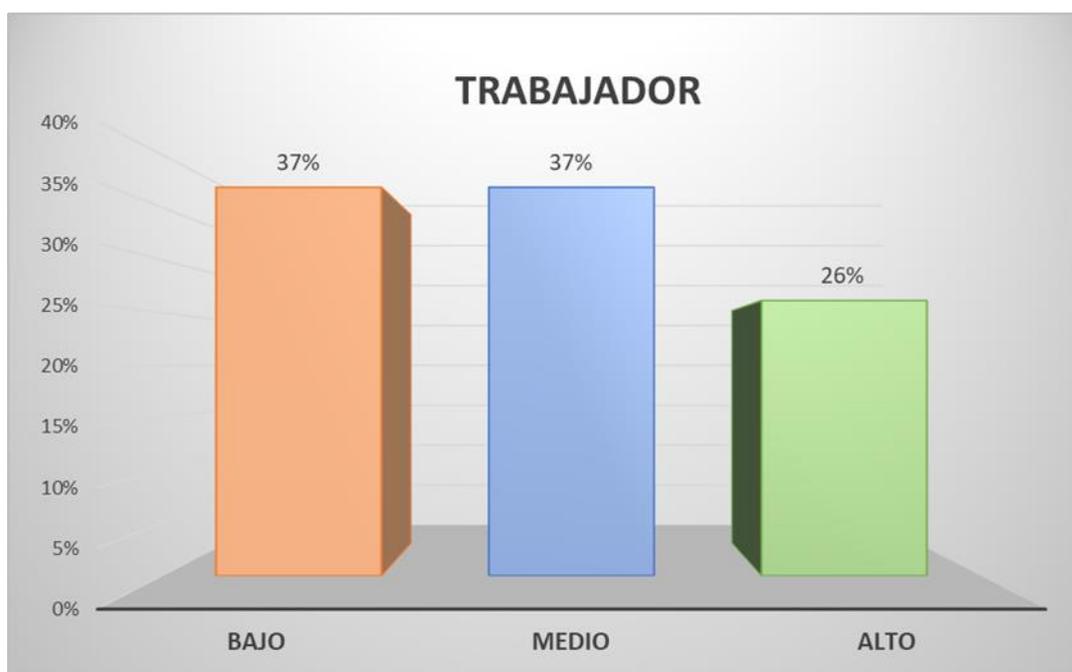
		Frecuencia	%
Trabajador	BAJO	24	37%
	MEDIO	24	37%
	ALTO	17	26%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 2.

Diagrama de cajas hipótesis general.



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En relación a la dimensión observa en el gráfico, los resultados fueron con mayor porcentaje con un 37% (24 personas) en los niveles bajo y medio, y un 26% (17 personas) en un nivel alto.

Tabla N° 4.
Motivación y reconocimiento.

		Frecuencia	%
Motivación y reconocimiento	BAJO	16	25%
	MEDIO	28	43%
	ALTO	21	32%
	Total	65	100%

Nota: * Datos adquiridos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 3.
Motivación y reconocimiento.



Nota: * Datos conseguidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En relación a la dimensión observa en el gráfico, los resultados fueron con mayor porcentaje el nivel medio con un 43% (28 personas), seguido por el nivel alto el 32% (21 personas) y el 25% (16 personas) con un nivel bajo.

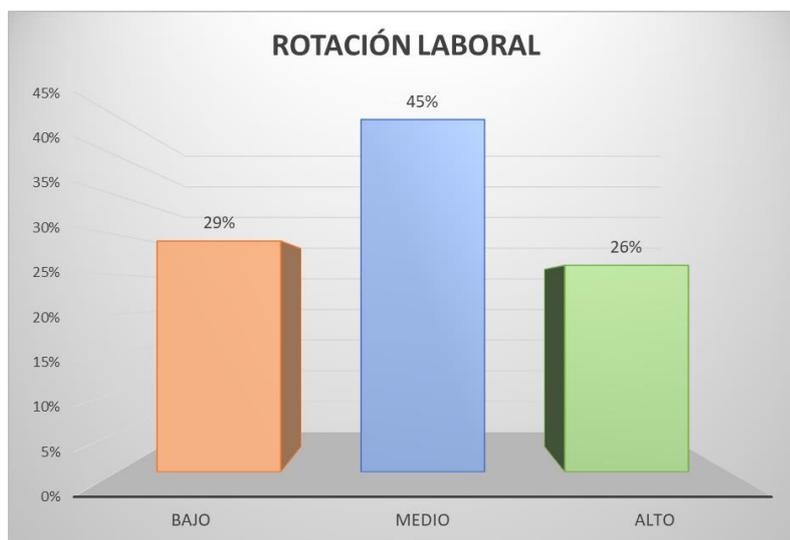
Tabla N° 5.
Rotación laboral

		Frecuencia	%
ROTACION LABORAL	BAJO	19	29%
	MEDIO	29	45%
	ALTO	17	26%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 4.
Rotación Laboral



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Según la variable rotación laboral, los resultados fueron con mayor prevalencia el nivel medio con un 45% (29 personas), seguido por un nivel bajo con un 29% (19 personas) y, por último, un 26% (17 personas) en el nivel alto.

Tabla N° 6.

Dimensiones de la variable dependiente: Orientación a los resultados.

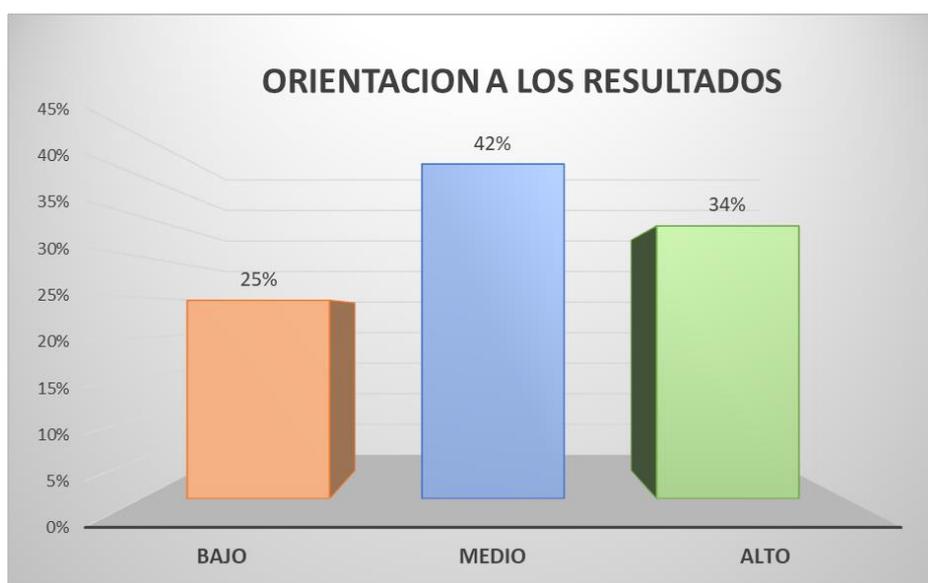
		Frecuencia	%
Orientación a resultados	BAJO	16	25%
	MEDIO	27	42%
	ALTO	22	34%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 5.

Dimensiones de la variable dependiente: Desempeño profesional.



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En relación a la dimensión observa en el gráfico, los resultados fueron con mayor porcentaje el nivel medio con el 42% (27 personas), seguido el nivel alto el 34% (22 personas) y un 25% (16 personas) en un nivel bajo.

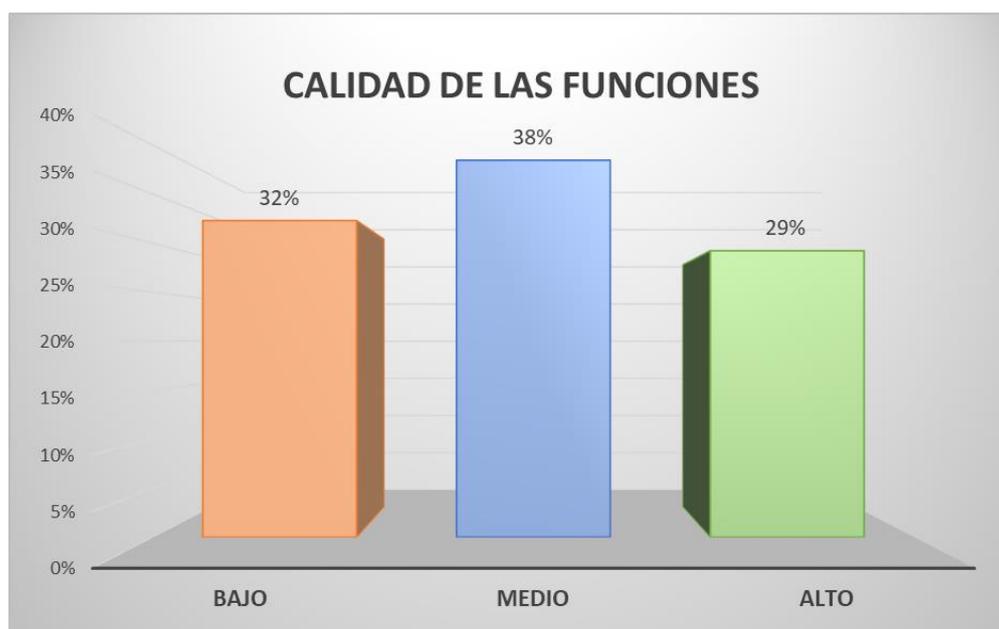
Tabla N° 7.
Calidad de funciones.

		Frecuencia	%
Calidad de las funciones	BAJO	21	32%
	MEDIO	25	38%
	ALTO	19	29%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 6.
Calidad de funciones.



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En relación a la dimensión calidad observada en el gráfico, los resultados fueron con mayor porcentaje el nivel medio el 38% (25 personas), seguido por el nivel bajo el 32% (21 personas) y un 29% (19 personas) con un nivel alto.

Tabla N° 8.

Relaciones interpersonales.

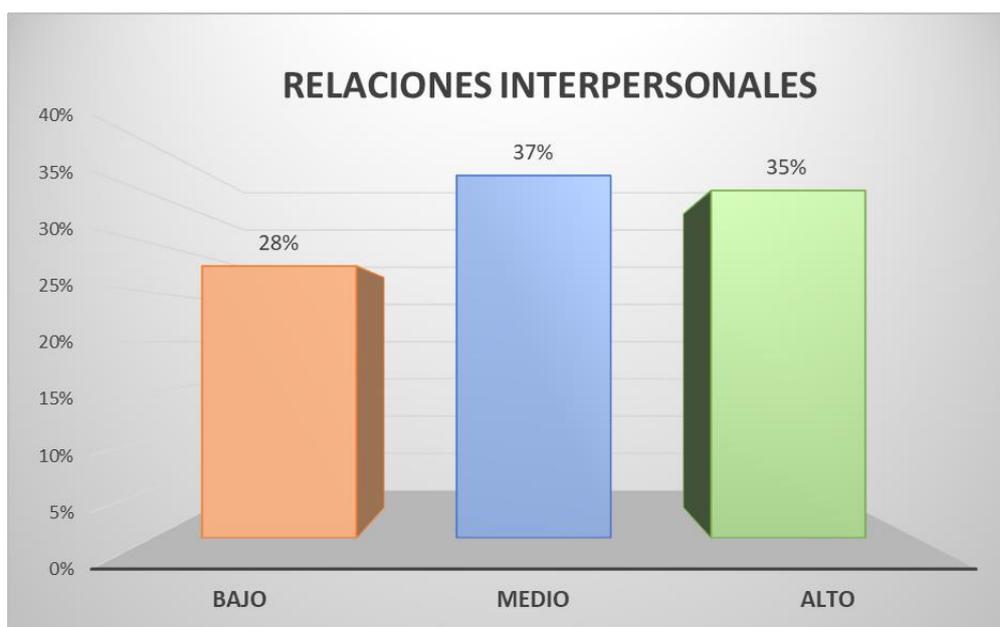
		Frecuencia	%
Relaciones interpersonales	BAJO	18	28%
	MEDIO	24	37%
	ALTO	23	35%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 7.

Relaciones interpersonales.



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En relación a la dimensión observada en el grafico profesional, los resultados fueron con mayor porcentaje un 37% (24 personas) en el nivel medio, seguido por un nivel alto el 35% (23 personas) y un 28% (18 personas) en un nivel bajo.

Tabla N° 9.

Variable dependiente Desempeño profesional

		Frecuencia	%
DESEMPEÑO PROFESIONAL	BAJO	16	25%
	MEDIO	30	46%
	ALTO	19	29%
	Total	65	100%

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 8.

Variable dependiente Desempeño profesional.



Nota: * Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Al respecto de la variable desempeño profesional del personal de enfermería, los resultados fueron con mayor prevalencia el nivel medio con un 46% (30 personas), seguido por un nivel alto con un 29% (19 personas) y, por último, un 25% (16 personas) en el nivel bajo.

Prueba de Hipótesis General:

H1: Existe la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

H0: No existe la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Tabla N° 10.

Relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional en los colaboradores de la salud de un hospital de Lima, 2023. .

			Rotación laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,166
		Sig. (bilateral)	.	,187
		N	65	65
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,166	1,000
		Sig. (bilateral)	,187	.
		N	65	65

Nota: Sig.: Nivel de significancia (p-valor)

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El resultado fue el valor de $p= 0,187$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, demostrando entonces, que no existe relación significativa entre ambas variables.

Prueba de Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Tabla N° 11.

Relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

		Orientación		
		Liderazgo Gerencial		a los Resultados
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,334**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	65	65
	Orientación a los Resultados	Coefficiente de correlación	,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: * Datos adquiridos de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor hallado fue de $p=0,007$, por lo tanto, rechazo la hipótesis nula, de tal manera que existe relación entre ambas dimensiones.

Prueba de Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación entre la dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima,2023.

H0: No existe relación entre la dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima,2023.

Tabla N° 12.

Relación entre la dimensión trabajador y la dimensión calidad de las funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

			Trabajador	Calidad de las funciones
Rho de Spearman	Trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	,068
		Sig. (bilateral)	.	,588
		N	65	65
Rho de Spearman	Calidad de las Funciones	Coeficiente de correlación	,068	1,000
		Sig. (bilateral)	,588	.
		N	65	65

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que el valor hallado de p fue de 0,588 entendido esto según la regla de decisión nos dice que $p > 0.05$. Por lo cual no se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que no existe una relación significativa entre ambas dimensiones.

Prueba de Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación entre la dimensión motivación y reconocimiento con la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima ,2023.

H0: No Existe relación entre la dimensión motivación- reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima ,2023.

Tabla N° 13.

Relación entre la dimensión motivación y reconocimiento con la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

			Motivación y Reconocimiento	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Motivación y Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (bilateral)	.	,219
		N	65	65
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (bilateral)	,219	.
		N	65	65

Nota: * Datos obtenidos de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor hallado de p fue de 0,219 que según la regla de decisión menciona que ($p > 0.05$). En consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre ambas dimensiones.

V. DISCUSIÓN

El hallazgo de la estadística descriptiva del presente estudio, en la dimensión liderazgo gerencial de la variable rotación laboral en el personal de salud de un hospital, Lima 2023, predominó un nivel de liderazgo gerencial medio 49%, seguido de un alto nivel del 26% y en menor proporción tuvo un nivel bajo 25%. Esto permite deducir que los personales de enfermería no cuentan con todos los indicadores que le permitan llevar un buen liderazgo gerencial en donde se incluyen la empatía, integridad, comunicación, cumplimientos de acuerdos. Este resultado es similar al estudio de Medrano (2019) en donde se observó que de 52 trabajadores encuestados el 32,7% están total de acuerdo con el liderazgo gerencial y un 1.9% opinaron estar ni acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo gerencial.

En relación a la segunda dimensión trabajador se encontró el mayor porcentaje con un 37% en los niveles medio y bajo por lo que indica que no en todos los establecimientos toman en consideración a su personal ya sea por motivo de enfermedad, por sus estudios, entre otros y un 26% en el nivel alto. Lo hallado en el estudio son porcentajes similares a los presentados por Quintana et al. (2021) en su estudio realizado en México a 170 enfermeros el 19% respondieron que no tienen un apoyo emocional, el 44% a veces y el 27% rara vez por lo que se comprende que el personal no es considerado en la toma de decisiones en alguna eventualidad de consideración.

En relación a la tercera dimensión motivación y reconocimiento se halló lo siguiente: el 43% un nivel medio y el 32% un nivel alto y un 25% un nivel bajo. Según la investigación realizada por Espinoza et al (2021) en el estudio realizado a 90 enfermeras de las diferentes micro redes de Chilca, hallaron el siguiente dato en cuanto a dimensión fue que el 37% no tiene ninguna motivación para mejorar su desempeño profesional dentro de su área de trabajo.

En cuanto a la variable independiente, se halló que el nivel más representativo de la variable es el nivel medio con un 45%, seguido con un nivel bajo de 29% y solamente el 26% representó un nivel alto. Según la investigación realizada por Ordeña (2023) que constó de 50 colaboradores de Tarapoto, Perú, el

65%presento un nivel alto de rotación, tendencia media 28% y por último el 7% nivel bajo; por lo que se llega a concluir que el personal de enfermería del hospital esta inconformé con la rotación del personal que existe dentro de las áreas.

En la primera dimensión orientación a los resultados de la variable dependiente se encontraron con mayor frecuencia el nivel medio siendo el 42%, le sigue el nivel alto el 34% y solo el 25 % nivel bajo, porque se observa es muy poco personal de enfermería que cumpla con los indicadores de puntualidad, cumplimientos de tareas y adaptarse al ritmo de las áreas por ingreso de pacientes en gran volumen. Por lo cual se cita a Díaz (2019) en donde aborda los indicadores de la dimensión la puntualidad, el cumplimiento de las tareas y volumen de trabajo trayendo consigo el ausentismo por parte del personal mostrando que el 21 % con bajo nivel en los factores individuales, no poder llevar a la hora por trabajar en otro lugar, y un 33% logrando un nivel alto en el factor lugar de trabajo esto se debe por la carga laboral en donde impidiendo completar sus funciones a tiempo.

Con respecto a la segunda dimensión calidad de funciones se encontró la siguiente información, que el 38% se encuentra en el nivel medio, le sigue un 32% nivel bajo y por ultimo un 29% nivel alto; en dicha dimensión. Lo cual no lleva a citar a Montoya (2020) quien realizó un estudio en una institución de chincha a 24 trabajadores, en donde abordo la misma dimensión, en el cual se encontró que el 58% cumplen totalmente las tareas diarias, el 37% solo está de acuerdo en ocasiones y el 4% está indeciso en realizarlas , Con respecto al trabajo en equipo el 42% indica realizarlo de manera conjunta para tener mejores resultados, pero solo un 29% está de acuerdo en acceder algunas veces y la otra parte señala indeciso 29%.Estos resultados similares se deben a la falta del desempeño de la misma persona trayendo consigo deficiencia en las metas de la organización en la cual labora.

En la tercera dimensión relaciones interpersonales encontramos que la mayor frecuencia reporto un nivel medio siendo el 37%, seguida por el nivel alto el 35% y por último el 8% nivel bajo. Ello es similar a lo encontrado por Aguilar y Huamani (2021) quienes desarrollaron el estudio donde se abordó la misma dimensión en el hospital de dos de mayo al personal de enfermería, lo cual mostro en relación a la dimensión existe un 62% con malas relaciones interpersonales,

generando conflicto por la carga laboral, el intercambio de palabras mal dichas generando la incomodidad del compañero de trabajo y solo un 15% se lleva de manera positiva tratándose con respecto , el trata amable ,sin gritos aunque el servicio se mueva.

Por último, en relación con la variable dependiente desempeño profesional de enfermería, los cuales fueron representados por niveles. Se observó que el porcentaje más relevante es el nivel medio con un 46% seguido por el nivel bajo 29% y por último el 25% nivel alto. Los porcentajes hallados se asemejan a lo encontrado por Campos et al. (2019) que en su estudio realizado a 33 enfermeras en Lima encontraron que el desempeño se evidencio con mayor frecuencia en el nivel moderado 56% seguido por el nivel bajo el 28% y solo el 17% nivel alto. Estos resultados nos dan a conocer la falta de motivación, entusiasmo, desarrollo profesional para tener trabajadores logrados al cien por ciento en sus habilidades y destrezas en los diferentes establecimientos de salud.

En la referencia a la estadística inferencial, según la hipótesis general los resultados fueron lo siguiente: La relación de las dos variables del estudio, nos dio $p=0,187$ es decir no se rechaza H_0 , el cual nos dice que no existe relación entre las variables. De acuerdo con la investigación de Campos et al. (2019) los resultados fueron similares al presente estudio, tomando en cuenta a 33 enfermeros de un centro de oftalmología determino un $p =0,511$ y un coeficiente de correlación de 0,127, por lo cual se evidencio una correlación muy débil por lo cual no existe suficiente evidencia estadística que compruebe la relación entre las variables. Asimismo, Lobato (2023) en el hospital de Piura realiza un estudio a 70 enfermeros en donde se determina que no existe relación entre variables siendo $p=0,590$ y un coeficiente de correlación -, 066. Además, el instrumento que utilizamos es el mismo de dichos autores. Consideramos que estas similitudes a nivel de resultados de la variable rotación laboral y desempeño profesional se debe al impacto positivo o negativo que ocasiona la rotación laboral, en lo negativo se debe implementar estrategias logrando un ambiente laboral favorable en donde el personal se desarrolle y crezca en conocimientos, habilidades y destrezas garantizando una buena calidad a los pacientes. (Bautista et al.2019)

En la hipótesis específica 1 se propuso conocer si existe relación entre dimensión liderazgo gerencial y la dimensión orientación a los resultados en el personal de enfermería en un hospital Lima,2023; se halló que el valor de $p=0,007$ y de $r=0,334$ lo cual nos dice que existe relación entre ambas dimensiones ya mencionadas. No se encuentra referencias en el cruce de la dimensión ya mencionada, por ello nos llevó a profundizar los análisis de datos obtenidos de cada uno de las dimensiones. En este sentido, los indicadores creabilidad, empatía, integridad y comunicación(dimensión1) mostraron mayor frecuencia en el nivel bajo; así como los indicadores puntualidad, cumplimientos de tareas y volumen de trabajo (dimensión 1 de la variable desempeño). Ello nos sugiere que dichas dimensiones tienen comportamiento similar. En efecto las características de los indicadores antes citados son coherentes con lo mencionado por Pajares (2021) los indicadores ya mencionado de las dimensiones permitirá un mejor liderazgo que el personal debe tener para lograr el éxito en la institución.

En la hipótesis 2 se propuso identificar si existe relación entre dimensión trabajador y la dimensión calidad de funciones en el personal de enfermería en un hospital Lima,2023; se halló que el valor $p= 0,588$ y de $r=0,068$ lo cual nos dice que no existe relación entre ambas dimensiones ya mencionadas. No se encuentra referencias en el cruce de la dimensión ya mencionadas, por ello nos llevó a profundizar los análisis de datos obtenidos de cada uno de las dimensiones. En este sentido, lo indicadores habilidades, consideraciones en el trabajo, adaptabilidad (dimensión 2) mostraron mayor frecuencia en el nivel bajo; así como los indicadores de uso adecuado de los recursos, profesionalismo y supervisión (dimensión2 de la variable desempeño). Ello nos sugiere que ambas dimensiones tienen comportamiento similar. En efecto los autores Quintana y Tarqui realizado en el callao (Perú) el 69.4% de enfermeras tiene facilidad en el horario y el 71% no presentan problemas de salud.

En la hipótesis 3 se propuso identificar si existe relación entre dimensión motivación-reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales en el personal

de enfermería en un hospital Lima, 2023; se halló que el valor $p=0,219$ y de $r=0,154$ lo cual nos dice que no existe relación entre ambas dimensiones ya mencionadas. No se encuentra referencias en el cruce de la dimensión ya mencionadas, Por ello nos llevó a profundizar los análisis de datos obtenidos de cada uno de las dimensiones. En este sentido, los indicadores incentivo económico y reconocimiento profesional (dimension3) mostraron mayor frecuencia en el nivel alto; así mismo en los indicadores de evasión en los conflictos y, orientación al usuario (dimension3 de la variable desempeño). En efecto Caycho 2019) indica que la motivación y el reconocimiento permite mejorar la productividad y el rendimiento del profesional y de manera personal nos permite mejorar la autoestima y la fuerza de liderar en situaciones complejas.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación entre las variables rotación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en un hospital Lima,2023, hallando un p mayor a 0,05($p=0,187$).
2. Si existe relación entre las dimensiones de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería en un hospital Lima,2023, hallando un p mayor a 0,05($p=0,007$).
3. No existe relación entre las dimensiones trabajador y la dimensión calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital Lima,2023, hallando un p mayor a 0,05($p=0,588$).
4. No existe relación entre las dimensiones de motivación y I dimensión de relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023, hallando un p mayor a 0,05($p= 0,219$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar nuevas estrategias de reconocimiento y motivación para el personal de salud para alcanzar los estándares de la calidad.
2. La falta de relación en las variables nos indica seguir desarrollando más estudios en las diferentes instituciones.
3. Las instituciones deben seguir actualizando su proceso de inducción, que cumplan las expectativas necesarias para que el personal se sienta cómodo y seguro para mostrar sus capacidades en conocimiento, habilidades y destrezas.

REFERENCIAS

Arias, J. (2022). Técnicas e instrumentos de investigación científica. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales_TecnicasInstrumentos

Aguilar, G y Huamani, M. (2021) Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital nacional dos de mayo 2019. Tesis de posgrado. Universidad nacional del Callao, Perú Disponible : <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5634/TESIS%20MAESTRO-AGUILAR%20MOLINA-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguilar, D y Alpaca F. (2021). Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. Tesis de pregrado. Universidad interamericana para el desarrollo, Perú. Disponible: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T17_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranda, J. (2021) Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Disponible en : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79883/Aranda_NJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arellano, J. (2021, agosto 9). Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68826/Arellano_UJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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.v8i15.490>

Bayser, S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado fecha de acceso]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

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

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)

Kahn, W. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, 33, 692-794

Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023

Lobato, M. (2023). Rotación laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital privado Quito en tiempos de covid -19.2022. Tesis de posgrado. Universidad Cesar vallejo, Perú. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106928/Lobato_NM_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llerena, I. S., Klijn, T. P., & Moreno, M. B. (2022). Visibilizarían de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-161.

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>

Martínez, I. M., & Cifre, E. (2016). Individual and group antecedents of job satisfaction: a one-lab multilevel study. *anales de psicología*, 32, 565–570. doi: <dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801>

March, J. G. y Simón, H. A. (1958). *Organizations*. York: John Wiley and Sons

Masten, A., y Reed, M. G. (2002). Resilience in development. En: Snyder R., y López Shane (Eds.). *Handbook of positive psychology*. Oxford, U.K.: Oxford University Press., (pp. 74–88).

Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., y Romero, E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la Tesis (5 ed.)*. Bogotá: Editorial de la U.

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas, Quito. Tesis de posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador disponible: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Ordoña, T. (2023, mayo 13). Rotación de personal y cumplimiento de metas en la oficina de gestión de servicios de Salud Bajo Mayo Tarapoto-2022. Tesis de posgrado. Universidad cesar vallejo, Perú. Disponible en : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106979/Ordo%c3%b1a_TGW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhen, Z. (2011).

Pinedo, P. N. (2020). Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicio, Lima 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú]. Repositorio : <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3917>

Psychological Capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427- 450.

Quintana ,D y Tarqui C.(2020).Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú.DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Resolución Viceministerial 032-2006-SA-DVM. Propuesta de reglamento para la reasignación, rotación y transferencia de los servidores destacados del ministerio de salud, direcciones regionales de salud, direcciones de salud, institutos especializados, hospitales, redes de salud y organismos públicos descentralizados. Recuperado de: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/otraspublicaciones/116/ReglamentoDestagues.doc>

Reyes, M. S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud pública [Tesis de maestría, 59 Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTHReyes-La%20influencia.pdf>

Rincón, P. (2016). Motivación laboral como herramienta clave evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia. [Tesis de pregrado, Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo, Michoacana, México].

Ruiz ,C. El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Noroeste, año 2017 [tesis de pregrado en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2017. [citado 2019 Abr 23]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261,

109-138.

Recuperado

de:

http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Salazar, P.(2021).Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización ,Hospital María Auxiliadora ,Lima 2021.Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de Ica. Peru.Disponible: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1378/1/Pamela%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf>

Servir. (2019). Informe técnico N° 035-2019-SERVIR/GPGSC. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1269532-informe-tecnico-2019-2019-servir-gpgsc>

Servir. (2016). Informe Técnico N° 2065-2016-SERVIR/GPCSC. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/386940131/lt-2065-2016-Servir-Gpgsc>

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>

Travezaño, S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020.Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de Ica, Perú .Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samanta%20Brighit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

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

Anexo n° 1.

Operacionalización de la variable dependiente: Rotación laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	items	Escala de medición	Nivel de Rango
<p>Definición conceptual: Orozco (2013) sustenta que es la cantidad de personal en un determinado tiempo que se da de forma anual en donde la persona sale de la organización, sin contar a los jubilados y fallecido. La rotación de personas es un acontecimiento inevitable, las empresas buscan garantizar cambios en su gestión como en sus empleadores.</p> <p>Definición operacional: La rotación laboral en los colaboradores de la salud será medida mediante el cuestionario realizado por campos et al (2019) según las dimensiones liderazgo gerencial, trabajador, motivación y reconocimiento, percepción del profesional, mediante 24 preguntas en escala de Likert.</p>	Liderazgo gerencial	Creabilidad -Empatía Integridad Comunicación Cumplimientos de acuerdo	1 2 3 4 5 y 6	Ordinal 1=muy de acuerdo 2=de acuerdo	Rotación laboral: Bajo Medio alto
	Trabajador	Habilidades -Condiciones de salud -adaptabilidad -tiempo de antigüedad -consideraciones al trabajador	7y8 9y10 11y12 13 14		
	Motivación y reconocimiento	-Incentivo económico -Reconocimiento profesional -Habilidades y destrezas	15 16 17	3=ni de acuerdo ni en desacuerdo	

	Percepción del profesional	-Condiciones salarias -Satisfacción laboral -Plan de inducción de emociones -relación con su jefe.	18 y 19 20 y 21 22y 23 24	4=en desacuerdo 5=muy en desacuerdo	
--	----------------------------	---	------------------------------------	--	--

Anexo n° 2.

Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño profesional

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de rango
<p>Definición conceptual: Chávez (2022) afirma que el desempeño profesional es el desenvolvimiento de sus habilidades, destrezas, conocimientos que tiene un trabajador en un puesto determinado, en el cual es motivado de diferentes maneras remuneración económica, expectativas y metas que el mismo trabajador pretende lograr en la institución, y de esta manera aportar a su crecimiento profesional.</p> <p>Definición operacional: El desempeño profesional en los colaboradores de la salud será medido mediante el cuestionario realizado por Montoya (2016) según las dimensiones orientación de resultados, calidad de funciones, relaciones interpersonales, iniciativa,</p>	Orientación a los resultados	-Puntualidad -Cumplimiento de tareas Volumen de trabajo	1 2 3	Ordinal 1= muy bajo 2=bajo 3=moderado 4= alto 5= muy alto	Desempeño profesional: Bajo Medio Alto
	Calidad de funciones	-Errores -Uso adecuado de recursos -Supervisión -Profesionalismo	4 y 5 6y7 8y9		
	Relaciones interpersonales	-Respeto y amabilidad -Orientación al usuario -Evasión de conflictos	9 10 11		
	Iniciativa	-Nuevas ideas -Accesibilidad al cambio -Anticipa dificultades -capacidad resolutive	12 13 14 15		
	Trabajo en equipo	-Interacción -Relación con los objetivos -Colaboración	16 17 18		

trabajo en equipo y organización, mediante 21 preguntas en escala de Likert.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> -Planificación -Uso de protocolos -Visión en la meta 	19 20 21		
--	--------------	--	----------------	--	--

Anexo n° 3.

Matriz de consistência

VARIABLES E INDICADORES							
Problemas específicos:	Objetivo específicos:	Hipótesis específicos:	VARIABLE 1: ROTACION LABORAL				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
¿Existe relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería?	Determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023.	Existe la relación entre la rotación laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2023.	LIDERAZGO GERENCIAL	-Creabilidad -Empatía -Integridad -Comunicación -Cumplimientos de acuerdo	1	Escala de medición ORDINAL	Desempeño profesional: Bajo Medio Alto
Problemas específicos a) ¿Existe relación entre dimensión de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de Evasión enfermería de un hospital de Lima, 2023	Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre dimensión de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un	Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre la dimensión de liderazgo gerencial y la dimensión de orientación a los resultados del personal de enfermería de un			TRABAJADOR		

<p>b) ¿Existe la relación entre la dimensión trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023</p>	<p>hospital de Lima, 2023 2. Determinar la relación entre la dimensión de trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023</p>	<p>hospital de Lima, 2023. H2: Existe la relación entre la dimensión de trabajador y la dimensión de calidad de funciones del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023</p>	<p>MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO</p>	<p>-Incentivo económico -Reconocimiento profesional -Habilidades y destrezas</p>	<p>15 16 17</p>		
<p>c) ¿Existe la relación entre la motivación - reconocimiento y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</p>	<p>hospital de Lima, 2023 3. Determinar la relación entre la dimensión motivación-reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</p>	<p>hospital de Lima, 2023 H3: Existe la relación entre la dimensión motivación-reconocimiento y la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</p>	<p>PERCEPCION DEL PERSONAL</p>	<p>-Condiciones salarias -Satisfacción laboral -Plan de inducción de emociones -Relación con su jefe</p>	<p>17 Y 18 19 Y 20 21 Y 22 23 Y 24</p>		

Anexo n° 4.

Matriz de investigación

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Corte: Transversal</p>	<p>Población</p> <p>Participación de 75 colaboradores licenciados en enfermería o técnico de enfermería.</p> <p>Muestra:</p> <p>65 enfermeras del servicio de emergencia.</p> <p>Muestreo: En dicha investigación se utilizó la selección natural mediante el muestreo no probabilístico es decir no se tomó en cuenta la población total para el estudio.</p>	<p>Variable independiente rotación laboral:</p> <p>Cuestionario constituido por 24 preguntas sobre rotación laboral constituido en 4 dimensiones.</p> <p>Variable dependiente: Desempeño profesional:</p> <p>Instrumento: Cuestionario constituido por 21 preguntas en 6 dimensiones.</p> <p>Técnica: Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta.</p>	<p>Descriptivo: Los datos fueron sometidos y procesados en el programa estadístico de SPSS para la creación de tablas y gráficas con data compleja, la representación tabular se generó mediante un análisis descriptivo.</p> <p>Inferencial: Se aplicó la tabla de prueba de normalidad de las variables rotación laboral y desempeño profesional. Se utilizó la prueba de sperman para determinar la relación entre las dimensiones de las variables.</p>

Anexo n° 5.

Instrumento de la variable Rotación laboral.

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

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

DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL PUBLICO EN LIMA

I. INTRODUCCIÓN

Mi nombre es Maricielo Stefany Espinoza Ocaña Lic. Enfermera de la Universidad Privada César Vallejo estoy realizando un estudio de investigación que tiene como título "rotación laboral y desempeño profesional en el personal de salud de un hospital público en Lima 2023".

Se les brindará una encuesta el cual es de forma individual con un tiempo aproximado de 10 minutos el cual se obtendrá información acerca de las variables de estudio para determinar de qué manera la rotación laboral se relaciona con el desempeño profesional la información obtenida será mantenida bajo estricta confidencialidad se le piden la mayor sinceridad para realizar este cuestionario y agradezco de antemano su participación voluntaria.

- II. INSTRUCCIONES: El presente cuestionario contiene diferentes preguntas para conocer su opinión acerca de la rotación laboral y su relación con el desempeño profesional de un hospital de Lima en primer lugar llene los casilleros de los datos generales, en segundo lugar utilice una escala numérica del 1 al 5 en la encuesta de rotación laboral considerando como 1=muy de acuerdo, 2=de acuerdo, 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=en desacuerdo y 5=muy en desacuerdo, sus respuestas se almacenarán de forma confidencial.

DATOS GENERALES

1. Edad del encuestado _____
2. Sexo.
Femenino () Masculino ()
3. Estado civil
Casado(a) ()
Conviviente () soltero ()
4. Condición laboral
Nombrado () tercero ()
Cas ()
5. Años de servicios
2 a 3 años () 3 a 4 años () 5 a mas()

N°		PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	P	El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional					
2	P	El desplazamiento o rotación se realiza para fines de capacitación					
3	P	Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio					
4	P	La rotación de personal se realiza por que es política institucional					
5	P	La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación personal					
6	P	La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en el determinado servicio					
7	P	La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador					
8	P	La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud					
9	P	La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador					
10	P	La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio					
11	P	La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador					
12	P	La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar					
13	P	Se muestra accesible al cambio					
14	P	La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador					
15	P	La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional					
16	P	La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional					
17	P	La rotación se realiza como castigo o desmerito al profesional					
18	P	La rotación de personal genera crecimiento profesional					
19	P	La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo					
20	p	La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional					
21	p	La rotación del profesional genera satisfacción laboral					
22	p	La rotación del personal en el hospital sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio					
23	p	La rotación del profesional le genera sentimientos positivo					
24	p	La rotación del profesional afecta la relación con su jefe					

Anexo n° 6.

Instrumento de la variable Desempeño profesional.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario contiene diferentes preguntas para conocer su opinión acerca de la rotación laboral y su relación con el desempeño profesional de un hospital de Lima en primer lugar llene los casilleros de los datos generales, en segundo lugar, utilice una escala numérica del 1 al 5 en la encuesta de rotación laboral considerando 1= muy bajo, 2=bajo, 3=moderado, 4= alto, 5= muy alto, sus respuestas se almacenarán de forma confidencial.

N°		PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	P	Termina su trabajo oportunamente					
2	P	Cumple adecuadamente con las tareas que se le recomienda					
3	P	Maneja un volumen adecuado de pacientes					
4	P	Comete errores en el trabajo					
5	P	Hace uso racional de los recursos					
6	P	Requiere supervisión frecuente					
7	P	Se muestra profesional en el trabajo					
8	P	se muestra amable y respetuoso en el trabajo					
9	P	Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros de trabajo					
10	P	Brinda una adecuada orientación a los usuarios					
11	P	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo					
12	P	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	P	Se muestra asequible al cambio					
14	P	Se anticipa a las dificultades					
15	P	Tienen gran capacidad para resolver problemas					
16	P	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	P	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
18	P	Colabora con los demás para el logro de objetivos					
19	P	Planifica sus actividades					
20	p	Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos					
21	p	Se preocupa por alcanzar las metas					

Anexo n° 6.

Formatos de validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg:

Presente:

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y de la misma forma hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, requiero validar el instrumento del cual haría uso para recoger información y desarrollar mi investigación con la que sustentaré mis competencias con la experiencia curricular y línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud.

El título de mi proyecto de investigación es **ROTACION LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL LIMA ,2023**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar mi instrumento en mención, se ha considerado recurrente solicitar a usted ante su distinguida experiencia en investigación educativa. El expediente validación que le hacemos llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Operacionalización de variable.
- ✓ Matriz de consistencia operacional de la variable.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Prestándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, de antemano agradeciéndole por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Espinoza Ocaña, Maricielo Stefany

DNI: 75069842

De acuerdo con su apreciación asigne usted un puntaje para cada uno de los ítems (relevancia, pertinencia y claridad) considerando:

1: Muy en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: De acuerdo 4: Muy de acuerdo

Ítems		Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
N°	Ítems	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Variable 1 ROTACIÓN LABORAL													
	Dimensión 1													
1	El jefe del servicio solicita la rotación de determinado profesional				X				X				X	
2	El desplazamiento o rotación se realiza para fines de capacitación				X				X				X	
3	Se rota al personal para resolver conflictos en determinado servicio				X				X				X	
4	La rotación de personal se realiza por que es política institucional				X				X				X	
5	La rotación se realiza para cumplir un programa de rotación personal				X				X				X	
	Dimensión 2													
6	La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en el determinado servicio				X				X				X	
7	La rotación de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador				X								X	
8	La rotación se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud				X				X				X	
9	La rotación se realiza dependiendo de los problemas de salud que representa el trabajador				X				X				X	
10	La rotación del personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio				X				X				X	
11	La rotación se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador				X				X				X	
12	La rotación se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar				X				X				X	
13	Se muestra asequible al cambio				X				X				X	

14	La rotación se realiza considerando el entorno familiar del trabajador				X					X					X	
Dimensión 3																
15	La rotación se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional				X					X					X	
16	La rotación se realiza como parte del reconocimiento profesional				X					X					X	
17	La rotación se realiza como castigo o desmerito al profesional				X					X					X	
Dimensión 4																
18	La rotación de personal genera crecimiento profesional				X					X					X	
19	La rotación del profesional afecta a la calidad de atención al usuario externo				X					X					X	
20	La rotación promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional				X					X					X	
21	La rotación del profesional genera satisfacción laboral				X					X					X	
22	La rotación del personal en el hospital sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio				X					X					X	
23	La rotación del profesional le genera sentimientos positivo				X					X					X	
24	La rotación del profesional afecta la relación con su jefe				X					X					X	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Ítem	Relevancia	Pertinencia				Claridad				Sugerencias	
		1	2	3	4	1	2	3	4		
VARIABLE 1 DESEMPEÑO PROFESIONAL											
N°	Dimensión 1										
1	Termina su trabajo oportunamente				x				x		
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le recomienda				x				x		
3	Maneja un volumen adecuado de pacientes				x				x		
	Dimensión 2										
4	Comete errores en el trabajo				x				x		
5	Hace uso racional de los recursos				x				x		
6	Requiere supervisión frecuente				x				x		
	Dimensión 3										
7	Se muestra profesional en el trabajo				x				x		
8	Se muestra amable y respetuoso en el trabajo				x				x		
9	Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros de trabajo				x				x		
10	Brinda una adecuada orientación a los usuarios				x				x		
11	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo				x				x		
	Dimensión 4										
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos				x				x		
13	Se muestra asequible al cambio				x				x		
14	Se anticipa a las dificultades				x				x		
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas				x				x		
	Dimensión 5										
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo				x				x		
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				x				x		
18	Colabora con los demás para el logro de objetivos				x				x		
	Dimensión 6										
19	Planifica sus actividades				x				x		
20	Ejecuta sus actividades según los protocolos establecidos				x				x		
21											
	Se preocupa por alcanzar las metas				x				x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

^x Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ERIKA KARINA POMA MORALES

DNI: 70069391

Especialidad del validador: DOCTORADO EN EDUCACIÓN

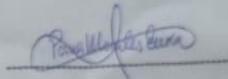
26 de 05 del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

^x Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Cabello Huerta Erika Yajaira

DNI: 40587674

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

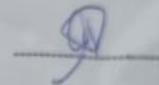
25 de Mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación laboral y desempeño profesional en el personal de salud en un hospital LIMA,2023.", cuyo autor es ESPINOZA OCAÑA MARICIELO STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 31- 07-2023 22:55:22

Código documento Trilce: TRI - 0632254