



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Rotación del personal y desempeño laboral de los
profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Espinoza Villalobos, Cynthia Yareli (orcid.org/0009-0004-2397-6070)

ASESORAS:

Dra. Ramirez Lau Sandra Cecilia (orcid.org/0000-0002-6970-2778)

Mgr. Verastegui Galvez Enma Pepita (orcid.org/0000-0003-1606-7229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios por ser mi guía e inspiración, a mis padres Nexar y Margarita por ser ejemplo de valentía y perseverancia, a mis hermanos por los consejos de seguir adelante y lograr lo que me proponga y a mi hijo Mateo quien me inspira para salir adelante.

Espinoza Villalobos, Cynthia Yareli

AGRADECIMIENTO

A la maestra Sandra Ramírez por los conocimientos brindados durante el desarrollo de la maestría, a mi familia por su apoyo incondicional y constante.

Espinoza Villalobos, Cynthia Yareli



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Rotación del personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén, 2023", cuyo autor es ESPINOZA VILLALOBOS CYNTHIA YARELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU DNI: 18100336 ORCID: 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 06- 08-2023 21:41:50

Código documento Trilce: TRI - 0625040





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA VILLALOBOS CYNTHIA YARELI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación del personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CYNTHIA YARELI ESPINOZA VILLALOBOS DNI: 71068215 ORCID: 0009-0004-2397-6070	Firmado electrónicamente por: CESPINOZAVI30 el 28- 07-2023 17:15:42

Código documento Trilce: TRI - 0625062



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de analisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Niveles de rotación del personal de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, según dimensiones.	23
Tabla 2 Niveles del desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, según dimensiones.	24
Tabla 3 Relación entre rotación del personal y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén	25
Tabla 4 Prueba de correlación	25
Tabla 5 Relación entre rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén.	26
Tabla 6 Relación entre rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén.	27
Tabla 7 Relación entre rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén.	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño de la investigación	18

RESUMEN

Esta investigación busca como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023. Respecto de la metodología, se aplicó un diseño no experimental, tipo aplicado, de alcance correlacional y de corte transversal. Asimismo, la población y la muestra fueron 52 profesionales de la salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén en Cajamarca, mediante el muestreo censal. Además, para recojo de datos se utilizaron dos instrumentos: el primer en base a la teoría de Cubillos et al. (2018) y el segundo cuestionario, la versión del *Individual Work Performance Questionnaire* de Ramos-Villagrasa et al. (2019) siendo ambos validados a través un juicio de expertos y el alfa de Cronbach para la confiabilidad. Los resultados demostraron que los niveles de frecuencia y porcentajes que tuvo la variable rotación del personal de salud fueron de nivel moderado (50%) y la variable desempeño laboral expresado en un nivel regular (57.7%). Para los resultados inferenciales, se tomó como criterio el p-valor de 0.05. Por todo eso, se concluyó que existe relación positiva entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, cuya correlación fue positiva muy fuerte ($\rho = 0,744$).

Palabras clave: Rotación del personal, desempeño laboral, profesionales de la salud.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between staff turnover and job performance of health professionals in an I-3 facility, Jaén-2023. Regarding the methodology, a non-experimental, applied type, correlational and cross-sectional design was applied. Likewise, the population and the sample were 52 health professionals from an I-3 facility in the province of Jaén in Cajamarca, through census sampling. In addition, two instruments were used for data collection: the first based on the theory of Cubillos et al. (2018) and the second questionnaire, the version of the Individual Work Performance Questionnaire of Ramos-Villagrasa et al. (2019) being both validated through expert judgment and Cronbach's alpha for reliability. The results showed that the frequency levels and percentages that the health personnel turnover variable had were at a moderate level (50%) and the work performance variable expressed at a regular level (57.7%). For the inferential results, a p-value of 0.05 was used as a criterion. Therefore, it was concluded that there is a positive relationship between staff turnover and job performance of health professionals in an I-3 facility, with a very strong positive correlation ($\rho = 0.744$).

Keywords: Staff turnover, work performance, health professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de la atención sanitaria está estrechamente relacionada con el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud. Una baja calidad del desempeño puede resultar en una atención deficiente al paciente y falta de conexión con ellos. Desafortunadamente, en el período postpandémico, se ha evidenciado el incremento de los niveles de estrés, agotamiento, conflictos laborales, insatisfacción laboral y falta de compromiso entre el personal de salud. Esto se debe a la elevada rotación del trabajador de salud, que ha resultado de la necesidad de cubrir plazas vacantes y decisiones gerenciales y políticas institucionales. Como resultado, el desempeño y la productividad efectuada por los profesionales de la salud intrahospitalarios se ven gravemente afectados (Campos et al., 2019; Othman y Sakher, 2021; Charalampos et al., 2021).

A nivel mundial, la pandemia abrumó al personal y las instalaciones del hospital, lo que ocasionó un éxodo masivo de trabajadores de la salud en general. Así, en 2022 se identificó una tasa de abandono del 6% al 7%, mientras que el 8% informó haberse jubilado y un 43% había cambiado de área de especialización de los cuales un 35.2% afirmó que la razón se debió al balance de la vida personal junto al trabajo (USC Price, 2022). El costo del proceso de rotación en el manejo presupuestal de los centros de salud ha tenido ascenso a nivel mundial a unos \$ 46,100, lo que implica una pérdida promedio por hospital entre \$ 5.2 millones y \$ 9 millones (Lagasse, 2023).

En esa misma línea, un estudio sueco evidencia que un 50% de los que abandonan una unidad hospitalaria se trasladan a otra unidad hospitalaria, el 40% se traslada a un empleador externo y el 10% se jubila. Esto significa una carencia general de profesionales especializados en la salud durante los próximos años en Suecia en donde se ha identificado como factor relacionado a la rotación del personal (Eriksson et al, 2022). Asimismo, se ha identificado en Dinamarca, EE. UU., Canadá y Australia, tasas de rotación anual de empleados de hospitales de hasta 15% a 27%, situación que obstaculiza el correcto desempeño laboral que a su vez conduce a una menor calidad de atención y gastos financieros importantes (Mathisen et al., 2021).

En América Latina, el número promedio de médicos es de 19.1 y de enfermeras/parteras es de 28.7 por cada 10 000 personas, lo cual no cumple con que establece la OMS de 23 profesionales de la salud por cada 10 000 habitantes. Los países con una alta tasa de personal sanitario son Cuba (81.90), Uruguay (50.5) y Argentina (39.6), en contraste con países como Haití (3.55), Honduras (3.14) y Guatemala (2.35) que tienen cantidades más bajas. Para abordar esta escasez de personal, los encargados de la administración de establecimientos de salud y las políticas institucionales han promovido rotación de profesionales como alternativa (Pérez y Doubova, 2020).

En tal sentido, en la región latinoamericana el 49% de las enfermeras fueron derivadas a otros servicios y unidades, con la finalidad de reemplazar a sus compañeros en las plantillas. Sin embargo, esta medida ha tenido efectos positivos y negativos. Según una encuesta, el 67.69% de los profesionales de enfermería rotados indicaron la desatención a sus pacientes, así como los de otros, condiciones que incrementan la vulnerabilidad hacia eventos adversos y dificultades patológicas. Además, la falta de conocimiento sobre los procesos protocolares y aplicaciones prácticas genera la incertidumbre y, por lo tanto, la inseguridad (Campos et al., 2019).

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSAL, 2020) mostró que el 77.78% de los centros hospitalarios no cuenta con una atención de calidad debido a su infraestructura y a los equipos ineficientes. Asimismo, la Defensoría del Pueblo (2022) sostiene que, en Lima de los 838 establecimientos de atención primaria, el 76% (641) expone una ineficiente instalación (Ministerio de Salud [MINSAL] 2020)

En el establecimiento I-3 de Jaén, los profesionales de salud han experimentado durante el período de pandemia y posterior a esta etapa procesos de alta rotación de personal. Existiendo diversas razones que van desde las decisiones personales de cada trabajador hasta el cumplimiento de políticas institucionales propuestas por el Ministerio de Salud. Así, con esta estrategia se busca que al rotar el personal pueda ocupar aquellas plazas que se encuentran sin atención como consecuencia de la falta de profesionales de salud nacional.

Sin embargo, la experiencia cotidiana evidencia aparentes situaciones que podrían constituir problemas en el desempeño del personal sanitario puesto que impide que se realice seguimiento detallado a los pacientes, poca adaptación a los protocolos, poca capacidad de adaptación a las reglas del nuevo puesto y eventos adversos que traen como consecuencia una atención de mala calidad. Esta situación exige una evaluación de dicha estrategia para identificar el vínculo con el desempeño del personal.

En ese sentido, esta investigación propone como pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023?

La investigación tiene una finalidad práctica porque permitirá la identificación de factores que impiden un óptimo desempeño laboral entre el personal de salud. Asimismo, podrán tomarse acciones correctivas orientadas a paliar las consecuencias negativas ocasionadas por la rotación de personal con la finalidad de ofrecer los servicios de calidad. En tal sentido, será muy útil en la formulación y la determinación de estrategias que atendían el problema antes mencionado.

En el ámbito teórico, la investigación se centrará en los conceptos y teorías relacionados con la rotación de personal y el desempeño laboral en establecimientos de salud. Como búsqueda de la revisión bibliografía y del análisis conceptual, se destacará la relevancia y congruencia de autores que han abordado dichos problemas, así como se presentarán nuevos investigadores que están realizando estudios en este campo. Estos hallazgos se podrán utilizar como referencia en futuras investigaciones, lo que permitirá enriquecer el conocimiento en este ámbito.

En el aspecto metodológico, se justifica la esta investigación ya que se seguirán procesos estandarizados y se validará el uso de instrumentos útiles para futuras investigaciones. La V1 será medida mediante la aplicación de una encuesta elaborada con base en la matriz de operacionalización, mientras que para la V2 se trabajará en una adaptación de la Escala de Rendimiento Laboral.

Estos procedimientos permitirán replicar el estudio en diferentes lugares y con poblaciones similares, a fin de obtener resultados comparables y proponer soluciones para mejorar la situación.

Asimismo, se ha considerado como objetivo general: Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023, además tenemos objetivos específicos como: Identificar los niveles de rotación laboral según las dimensiones de rotación asociada a políticas organizacionales, rotación asociada a factores motivacionales y rotación asociada al clima organizacional en los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023; Identificar el desempeño laboral según las dimensiones desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes en los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

En tanto, se ha establecido como hipótesis general: Existe relación significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023. Asimismo, se estableció como hipótesis nula: No existe relación significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, Lobato (2023), en Quito-Ecuador, investigó la relación entre la rotación laboral y el desempeño de la profesión por parte de los enfermeros de un hospital en Quito durante la pandemia de COVID-19 en 2022. La autora empleó una metodología cuantitativa, no experimental y de corte transversal, y aplicó una encuesta autoadministrada a una muestra de 70 participantes para cada variable. Los resultados indicaron que el desempeño profesional (61%) prevaleció, seguido de nivel bajo (30%) y nivel alto en menor medida (9%). En conclusión, no se evidenció una relación significativa entre las variables de investigación.

Bravo y Cabezas (2023), en Riobamba-Ecuador, plantearon en su tesis sobre el estrés en el trabajo y sus efectos en el desempeño por parte de los profesionales de salud, el objetivo de analizar la relación entre ambas variables en un centro hospitalario. La investigación fue realizada bajo una modalidad cuantitativa, de corte transversal y descriptiva, sin experimentación. La muestra se conformó por 25 participantes, a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados arrojaron que los colaboradores son responsables de aplicar lo indicado por los superiores, y que el cumplimiento adecuado de sus funciones les permite a menudo cumplir con el nivel de productividad establecido. Finalmente se concluyó que efectivamente las variables están asociadas.

Jordán (2022), Guayaquil-Ecuador, definió en su tesis el objetivo de analizar la relación que se establece entre el estrés del trabajo y consecuentemente en el desempeño por parte de los encargados del área Covid 19 en un Hospital de Guayaquil. Para ello, se utilizó una modalidad cuantitativa y no experimental correlacional. Se reunió a 102 profesionales de la salud que laboran en dicha área, a quienes se les aplicó una encuesta para cada variable a estudiar. Según los resultados, la mayoría de la muestra analizada (72.5%) presentó un nivel medio de desempeño, seguido de un 21.6% que consideró un desempeño altamente eficiente, y solo el 5.9% calificó esto mismo con deficiencia. Se concluyó que hay relación inversamente proporcional entre las variables elegidas.

En su tesis sobre el control del entorno laboral y el desempeño que se origina de ello en un hospital, Velez (2022), en Ventanas-Ecuador, definió el objetivo de estudiar dicha la relación en un hospital en el Cantón Ventanas, Ecuador en 2022. Asimismo, el estudio fue cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional. Para ello, se reunió a 80 participantes, con el fin de aplicar una encuesta. Según los resultados obtenidos, el desempeño laboral fue consistentemente valorada (82.5%), lo que llevó a la conclusión de que existe asociación positiva moderada entre las variables, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,554$; $p < 0,000$).

Saavedra (2021), Oruro-Bolivia, en su tesis sobre el manejo de las actitudes de talento humano y el beneficio a nivel de desempeño en un hospital, estableció como objetivo del estudio analizar la interdependencia entre las variables mencionadas anteriormente en el Hospital Obrero de Oruro, Bolivia. La metodología utilizada fue correlacional y deductiva. La muestra consistió en 111 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario para medir cada una de las variables. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que el 41% de los participantes estuvo totalmente en desacuerdo, el 34% no compartieron la idea, el 11% no expresó una opinión exacta, el 9% compartió la idea general y solo el 5% comprobó estar de acuerdo con los manejos administrativos y de recursos humanos. Como resultado, se concluyó que efectivamente hubo asociación significativa a nivel estadístico entre las variables con un valor de p de 0,000.

En el ámbito nacional, Gonzalez y Shapiama (2022), en Yurimaguas-San Martín, en su estudio se propuso investigar sobre el efecto de estrés intenso reconocido como burnout al desempeñarse como trabajador de salud en el Hospital Santa Gema. Por este motivo, se requirió ejecutar un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional descriptivo y su muestra estuvo compuesta por 53 licenciados, para aplicar una encuesta. Los resultados obtenidos indicaron que, en el desempeño laboral, la dimensión contextual obtuvo un 90.6% de buena calificación, seguida del desempeño con un 81.1%, mientras que la dimensión organizacional obtuvo una calificación regular con un 77.4%. Concluyeron la existencia de una asociación significativa entre las variables, según la prueba Pearson, que alcanzó significancia de $p = 0,165$.

Condor (2022), en Lima-Perú, tuvo como objetivo investigar la asociación entre los trabajadores que se comprometen con su labor y de qué manera se desempeñan en un hospital público. Ello conllevó a aplicarse un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y con corte transversal. A su vez, se requirió de 20 participantes para aplicar la encuesta. De acuerdo con los resultados, el 38% demostró eficiencia, el 52% se desempeñó de forma regular y el 10% fue claramente deficiente. Finalmente, la asociación significativa que demostraron las variables, con un nivel de significancia de $p = 0,00$.

Castro y Huaylla (2021), en Lima-Perú, en su tesis sobre la preparación constante del profesional de salud y su gestión de horarios rotativos en una clínica, presentaron como objetivo el análisis de la relación entre las variables mencionadas del personal asistencial en el distrito de San Isidro en 2021. Se utilizó una metodología descriptiva correlacional con un diseño no experimental y corte transversal. Asimismo, la muestra constó de 109 participantes que respondió a la encuesta virtual. Según los resultados, el 60.6% consideró una mala gestión, mientras que el 69.7% indicó un horario muy exigente de rotación. Así, la asociación correlativa fue significativa con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Finalmente, se concluyó que las variables establecidas pueden relacionarse altamente, ello con un coeficiente de rho de Spearman de $-0,683$.

En su tesis sobre los manejos efectuados por el area de recursos y sus efectos en el desempeño ejercido por los trabaajdores, Campos (2019) en Lima-Perú, estableció como objetivo investigar dicha asociación en el personal de oftalmología. La metodología utilizada fue de corte transversal y correlacional. La muestra consistió en 53 profesionales seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, quienes completaron un cuestionario de 24 preguntas. Los resultados indicaron que el desplazamiento se produce cuando falta personal, no se considera la situación del empleado y no se ofrecen incentivos, aunque los profesionales lo consideran un motor de crecimiento. Finalmente, se determinó que si hay una asociación significativa existe entre las variables elegidas.

El objetivo del estudio de Campos et al. (2020), en Lima-Perú, fue examinar la posible asociación que se establece entre los manejos de horarios

rotativos y la repercusión en el rendimiento del personal de un instituto de oftalmología. En tal sentido, se desarrolló una metodología de corte transversal con enfoque correlacional. La muestra fue no probabilística, integrada por 29 participantes, quienes contestaron cuestionarios diseñados para medir ambas variables. En cuanto a los resultados obtenidos en relación con la rotación, el 58.6% mostró indiferente, mientras que el 20.7% consideró que la rotación adecuada y otro 20.7% lo contrario. En cuanto al desempeño laboral, el 55.2% obtuvo una calificación moderada, el 27.6% como bajo y el 17.2% obtuvo una evaluación alta. En conclusión, pudo demostrarse la inexistencia de dichas variables en la rama de enfermería del instituto especializado en oftalmología.

En cuanto a las teorías sobre las que se aborda la rotación laboral, se han considerado aquellas con las que se interrelaciona: la satisfacción y la motivación. Ello considerando que el grado de bienestar experimentado por el personal está condicionado por el motivo de su trabajo y su identificación con los objetivos comunes. Esto lo lleva a tomar la decisión de permanecer o partir hacia otros trabajos. En ese sentido, se han considerado teorías de contenido y de proceso. En ese sentido, se han considerado como parte de las teorías de contenido a la Teoría de la motivación y la personalidad de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg.

Así, describe Maslow como una serie de hechos necesarios por la persona que se encuentran distribuidas de manera jerárquica como una pirámide. La distribución se realiza según la importancia que cada individuo le concede de acuerdo con la situación. De ahí que en la base estén ubicadas las necesidades más urgentes y en la cima los deseos que son propias del ser humano. A continuación, se presentan las necesidades en orden: a) Necesidades fisiológicas son las más básicas de ello depende la sobrevivencia del ser humano; b) Necesidades de seguridad hacen referencia a las personas de protegerse de cualquier tipo de peligro; c) Necesidades sociales referidas a la necesidad de pertenecer a un grupo social; d) Necesidades de reconocimiento o estima. Se constituye como una necesidad el ser reconocido; y las necesidades de autorrealización que comprenden la autoactualización (Saavedra et al., 2022).

Asimismo, dentro de las teorías de contenido, se ha considerado la teoría de los dos factores de Herzberg, Holston-Okae y Mushi (2018) proponen como factores que reducen la intención de rotación de personal: compensación, compromiso y arraigo, satisfacción laboral, entorno laboral y motivación de los empleados. a) Compensación, hace referencia a las condiciones en las que una persona desempeña sus labores. Siendo el entorno de trabajo adecuado y con salarios satisfactorios; b) Compromiso y arraigo, convierten a los empleados propensos a rotación, por ello la necesidad de propiciar espacios donde el trabajador se sienta cómodo y permanezca por más tiempo en la organización; c) Satisfacción laboral, esto incide en la conducta de los trabajadores mediante sus acciones el compromiso organizativo; d) Entorno laboral, la percepción sobre la cultura organizacional tiene repercusión en la decisión de un nuevo empleo.

En cuanto a las teorías de proceso son las que buscan la explicación del procedimiento de la motivación. Entre ellas se han considerado la teoría de la equidad de John Stacey y la teoría de las expectativas de Vroom. Así, la teoría de la equidad propuesta por John Stacey Adams en 1965 se basa en la comparación de una persona y un grupo donde se busca valorar el trato recibido y la valoración propia. En ese sentido, la teoría de la equidad es el entendimiento de la percepción de justicia o injusticia que condicionan el desenvolvimiento de las personas en el trabajo y tienen efectos en su motivación (Bowen, 2018).

La teoría de las expectativas de Vroom tiene como base el comportamiento centrado en la mejora de algo específico o en el establecimiento de una meta conjunta, factor que permitirá la mejora del rendimiento. Esto significa que los individuos adoptan un comportamiento determinado, según la recompensa o resultado que se obtendrá su acción (Lokman et al., 2022).

En cuanto al desarrollo histórico del estudio de la rotación de personal, se sabe que se ubica posterior al desarrollo de la revolución industrial, debido a que en este período el personal era seleccionado sin ningún criterio, solo con la intuición del supervisor. Así, este criterio de selección de personal devino en un proceso crítico caracterizado de problemas que se fueron incrementando con el paso del tiempo: la rotación de personal. Sin embargo, no fue hasta 1910 cuando

esta problemática fue identificada en Estado Unidos. Desde ese momento, las diversas aportaciones han permitido mejorar las técnicas de selección de un trabajador de acuerdo con el puesto, todo bajo la mayor objetividad, dejando la intuición de lado. Esto ha permitido que las áreas de recursos humanos consigan los objetivos organizacionales al contar con personal calificado según el diseño del perfil (Caldera et al., 2019).

Asimismo, la rotación de personal ha sido abordada a través de distintos enfoques; la psicología, la economía y la sociología. Desde la psicología, se buscó explicar la rotación de personal basándose en el factor motivación e insatisfacción del personal, en donde además se analiza aquello que necesitan, sus actitudes y miradas existentes al interior de cualquier organización. Desde lo económico, se analizaron elementos como el gasto, su vinculación con la oferta y demanda de empleo, la inflación y el crecimiento económico. Por último, desde la sociología se buscó tener identificados aspectos socioeconómicos y la problemática social que involucra la rotación de personal (Araníbar et al., 2018).

Partiendo desde el punto de vista conceptual, el análisis de la rotación del personal cuenta con dos perspectivas teóricas fundamentales: la teoría del capital humano y la teoría del capital social. Primero, la teoría del capital humano en donde se menciona que la rotación tiene repercusión negativa en el desempeño colectivo de la organización a causa de la pérdida de memoria organizativa y junto a ella conocimientos, habilidades y capacidades por el personal mediante la experiencia y formación. Segundo, la teoría del capital social, en ella la alta tasa de rotación afecta socialmente e impacta de manera negativa en la confianza desarrollada por los trabajadores (Wynen et al., 2018).

Por el contrario, las perspectivas teóricas también son de utilidad para evidenciar determinados efectos positivos de la rotación de personal. En primer lugar, la rotación podría incrementar el capital humano cuando los empleados entrantes incorporan ideas nuevas que evalúan desde un punto de vista crítico las prácticas y rutinas tradicionales. Asimismo, la movilidad del personal puede ser además una oportunidad para que los empleados busquen un mejor ajuste entre sus aspiraciones personales, sus competencias y la organización para la

que trabajan. En segundo lugar, las perspectivas del capital social evidencian que una elevada movilidad del personal fomenta la cooperación entre distintas unidades, departamentos u organismos. La movilidad laboral tiene el potencial de romper patrones de pensamiento grupal (Wynen et al., 2018).

En ese sentido, de acuerdo con Cubillos et al. (2018), la rotación se refiere a la salida permanente voluntaria o involuntaria de los empleados, lo que determina la cantidad de personas que se incorporan y se retiran del trabajo, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño, en cuanto a la gestión del talento humano. Asimismo, Álvarez (2020) agrega que este proceso se refiere a la separación laboral que un colaborador determina de manera unilateral, lo que genera un desajuste en el trabajo y produce una vacante no planificada que puede representar un problema para la organización.

Según Márquez et al. (2021), la rotación se refiere a la cantidad de empleados que atraviesan una organización en periodos cortos o largos, sin importar el cargo o actividad que desempeñen, y sin considerar a aquellos que salen y no son reemplazados o los que ocupan nuevos roles. En este sentido, se establece que el primer caso se considera un ajuste en la empresa, mientras que el segundo representa un crecimiento de la organización.

Según Alharbi et al. (2022), la rotación de personal representa un desafío crítico para los directivos y líderes de cualquier empresa u organización. Para asegurar la satisfacción de los empleados en su trabajo, se deben implementar estrategias adecuadas y, en caso de que estas no sean suficientes, es necesario aplicar políticas inmediatas para evitar la pérdida del personal. En este contexto, la rotación de personal se refiere a la transferencia de puestos de trabajo entre organizaciones o divisiones de una misma institución, lo que puede llevar a una transición de empleo a desempleo para los trabajadores afectados.

Según Lwendo y Isaacs (2018), la rotación de personal es un fenómeno común que puede ser provocado por diferentes motivos, como la insatisfacción salarial o desacuerdos con la gerencia de la organización. Esta situación puede

generar una imagen negativa de la entidad y dificultar la contratación de nuevos empleados. Es importante reducir la tasa de rotación para evitar consecuencias negativas en la productividad y los resultados. Cuando se identifican las causas de la rotación, es necesario implementar acciones correctivas para cambiar la orientación y las condiciones de trabajo del cuerpo sanitario.

En ese sentido, enfatizan Marisheva y Medetova (2022) que resulta necesario establecer indicadores y criterios que permitan la medición del proceso de rotación de personal. Considerando que en ocasiones puede representar beneficioso para las organizaciones y en otro perjuicio. Así, han establecido como indicadores: 1) Establecer el grado de rotación del personal, tiene un aspecto cuantitativo y señala que el porcentaje de rotación no debe exceder el 5% y 7%; 2) Establecer el importe de las pérdidas económicas de la rotación de personal. Este indicador implica que realicen cálculos donde sean considerados pérdida de tiempo, costos de capacitación y disminución del rendimiento; 3) Averiguar las razones del despido por motivos de rotación y de las razones que han derivado en un proceso de rotación de trabajadores.

La definición de los indicadores de la rotación lleva al investigador de esta variable a establecer las causas e identificar las más comunes. Así, Lwendo y Isaacs (2018) destacan: malas actitudes, carisma del líder, interrelación negativa y la poca capacitación y rediseño de trabajo: a) Las malas actitudes tienen un efecto negativo en la productividad y conducen a la pérdida para la organización; b) Carisma del líder, relacionarse con la gente y motivarla, siendo ellos quienes impartan mediante acciones concretas; c) Interrelación negativa entre empleado y empleador, si este vínculo es endeble, no existirá el incentivo para permanecer en el trabajo y no dudará en buscarse un empleo mejor; d) Poca capacitación de puestos de trabajo. Ello en atención al hecho que los empleados que sienten que no se les da autonomía y autoridad se desmoralizan.

En el transcurso de este estudio, se han considerado como dimensiones de la variable “rotación de personal” las causas identificadas por Cubillos et al. (2018), la rotación asociada a políticas organizacionales, la rotación asociada a factores motivacionales y la rotación asociada al clima organizacional. En cuanto

a la primera, se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los líderes o gerentes con el objetivo de mejorar la organización. La segunda dimensión, la rotación asociada a factores motivacionales, se refiere a los factores que satisfacen las necesidades de los trabajadores y permiten sentirse cómodos en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales. Por último, la tercera dimensión, asociada a la cultura y al clima organizacional, se enfoca en las conductas y costumbres que caracterizan el ambiente de trabajo.

De acuerdo con la organización de la investigación, la investigadora abordó el desempeño laboral basado en la teoría general del desempeño, la teoría del desempeño y al modelo de desempeño laboral de Koopmans. Así, el modelo de Campbell fue propuesto en un contexto de la valoración del desempeño laboral. Se considera como pilares teóricos para la evaluación laboral por su carácter multidimensional. Permite la evaluación de manera completa, ayuda al establecimiento de objetivos y posibilita la comprensión del trabajo. Tiene sus orígenes en el ejército de USA en siglo XX, donde necesitaban de medir el desempeño de manera integral. Así, considerando que el modelo de Murphy era muy limitado en sus mediciones, Campbell incorporó cuatro aspectos distribuidos en comportamientos vinculadas a las tareas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente organizacional (Bautista et al., 2020).

El desempeño laboral adaptativo aborda dos grandes ámbitos: dominio general y dominio específico. Este último dominio se centra en cambios y/o procesos clave para la adaptación y no es generalizable a todo tipo de circunstancias. Está muy vinculado a la formación, ya que su supuesto fundamental es que los conocimientos y destrezas pueden ser adquiridos y aplicados a contextos específicos, mitigando el desempeño de cambios. La adaptabilidad es un conjunto de rasgos y paradigmas de desempeño generalizable en situaciones. Este enfoque se ha aplicado principalmente en la medición y el estudio del desempeño (Rodríguez et al., 2021).

Por último, se considera el modelo de desempeño laboral postulado por Koopmans, quien indica que el desempeño en este contexto debe ser entendido como una serie de actitudes percibidas en un grupo de personas que comparten

un espacio de trabajo, estas actitudes ocasionarán un efecto en los beneficios de una empresa al lograr o no los objetivos, ello justifica el interés que debe asumir cada empresa respecto a su trabajador. Para esto se requiere del planteamiento de un listado que precise a los trabajadores que son convenientes para la empresa y los que deben ser tomados en cuenta para aplicar estrategias que promuevan ciertas actitudes positivas (Ticahuanca y Mamani, 2021).

En cuanto al recorrido histórico del desempeño laboral, puede identificarse como hito importante hacia finales del siglo XIX. En esta etapa el reconocimiento y los méritos son propios de los oficiales quienes cumplían con presentar sus informes dentro del plazo establecido a sus subordinados. Posteriormente, en los Estados Unidos, ante la necesidad de organizar grupos y administrar el armamento para las batallas, se debía designar a un responsable de cada actividad, de ahí la trascendencia de demostrar una buena *performance*. Es en este período que se empieza a valorar el desempeño laboral, sin denominársele de este modo, tan solo era reconocido como descripción de puestos. De esta manera, el término desempeño laboral surge a inicios del siglo XX en Estado Unidos y fue aplicado por primera vez a los vendedores contratados por el gobierno y en 1916 al ejército norteamericano. El método empleado implicaba la asignación de un superior por cada empleado que realizaba acciones registradas en informes sobre desempeño (Bautista et al., 2020).

Luego, en la década de 1950 el desempeño fue medido a través del nivel en que eran alcanzados los objetivos dentro de las empresas. En consecuencia, este período se caracterizó por la evaluación centrada en el trabajo, los sujetos y la estructura organizacional. En la última mitad de la década de 1960 e inicios de 1970 fueron implementados nuevos indicadores de medición alejados de los factores financieros, se pasó a una medición en torno a la capacidad de la organización para el uso de su entorno y aprovechamiento de recursos ilimitados. Para la década de 1980 y 1990 la relevancia de conseguir objetivos en el éxito de la organización tomando una cantidad mínima de recursos. De ahí, la tendencia se orientó a que los buenos resultados de la organización dependen de su capacidad para alcanzar sus objetivos de desempeño tomando las restricciones impuestas por recursos limitados (Barradas et al., 2021).

Según Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para lograr metas dentro de la empresa en la que se desempeña un individuo, donde la productividad y la eficacia son el resultado de dichas acciones. Calderón et al. (2018) complementan esta definición al afirmar que el desempeño laboral está referida a las actividades que realiza un empleado para cumplir con las tareas asignadas a su puesto, demostrando así sus habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, valores y rasgos característicos, que conforman sus competencias laborales y permiten alcanzar las metas establecidas.

En esa misma línea, Ramírez y Nazar (2019) conceptualizan el desempeño laboral individual como aquel comportamiento mediante el cual las personas buscan alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Este acto por sí mismo constituye una acción valorada como positiva en evaluaciones de desempeño. Asimismo, el desempeño se caracteriza por ser multidimensional, en donde se reconocen diversas etapas, como el desempeño contextual, de tarea, adaptativo, proactivo y contra productivo; representado por el rendimiento que excede lo encomendado.

Sostiene Quezada-Rodríguez et al. (2020) que el desempeño está basado en cuatro funciones administrativas: proyección, organización, dirección y control. Proyectar implica la delimitación de objetivos dentro de la organización y las capacidades para lograrlas. Organización hace referencias al establecimiento, como se realizará y donde se llevarán a cabo. La dirección referida al aspecto motivacional de las personas, a la administración de las acciones de cada trabajador y como se delimitan las estrategias para resolver problemas laborales. El control es en donde se evalúa el desempeño y se establecen medidas correctivas frente a algún tipo de error o falencia.

Según Amador y colaboradores (2021), la evaluación del desempeño laboral se refiere a la conducta y comportamiento de los empleados tanto en el ámbito profesional como en los vínculos personales. Esta evaluación es importante ya que favorece el cumplimiento adecuado y puntual de los objetivos, además de permitir que las experiencias diarias en el trabajo sean fuente de

aprendizaje tanto para los líderes como para los empleados, fomentando la comunicación y orientando los esfuerzos laborales.

Quezada-Rodríguez et al. (2020) respecto al análisis del desempeño laboral, la describen como el proceso de observación sistemática de las labores y habilidades, efectuadas en un tiempo establecido, con la finalidad de evaluar las capacidades y el aporte que le brindan a la organización en la medida que cumplan con los objetivos colectivos y así garantizar su permanencia en ella. Agrega Álvarez et al. (2018) que es una estrategia para medir el comportamiento dentro de una organización. Se lleva a cabo dentro de un lapso para la observación del desenvolvimiento.

En tanto, Ullah et al. (2020) aportan desde la psicología organizativa que el desempeño laboral ha sido un concepto extensamente empleado, pero mal definido. La definición más simple es aquella en la que se concibe como un buen desempeño la realización correcta de un trabajo. Sin embargo, ello implica que esta acción tenga éxito y está ceñida a los objetivos de la organización, para conseguir resultados como una mejor productividad, mejores beneficios y resultados para el colectivo dentro del ámbito laboral.

En el marco de esta investigación, se han considerado como dimensiones de la variable “desempeño laboral” las propuestas de Gabini (2018) basadas en la teoría de la *work performance* de Koopmans. En primer lugar, el desempeño en la tarea se refiere a los comportamientos que contribuyen en la elaboración de un objeto o al brindar un servicio, y que pueden estar prescritos por el rol y la descripción del puesto. En segundo lugar, el comportamiento de ciudadanía organizativa (OCB) es aquel que va más allá de las obligaciones laborales y contribuye a los objetivos de la organización en la mejora del entorno social y psicológico. Este comportamiento implica iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo. Finalmente, el comportamiento laboral contraproducente se refiere a las acciones voluntarias que perjudican el bienestar de la organización, lo que conlleva a consecuencias negativas a nivel personal y organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada. Sostienen Arias y Covinos (2021) tiene la finalidad de dar solución a una problemática o asunto en particular con el cual se logre establecer un antecedente dentro del contexto teórico del tema abordado, e introduciendo mayor respaldo teórico en los aspectos culturales y científicos.

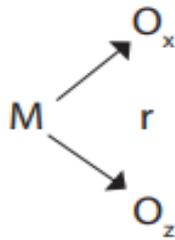
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. En términos de Ñaupás et al. (2018) este diseño asegura que las variables se encuentren libres de cualquier tipo de manipulación, por lo que se centra en la observación de los fenómenos en su ambiente natural. Posterior al proceso de observación, se procede con la descripción y análisis sin la necesidad de ejercer alguna forma de control. En cuanto al corte transversal, ello implica que los datos sean recopilados en un punto determinado.

El alcance de la investigación fue correlacional. Mencionan Hernández y Mendoza (2018) que hace uso del análisis estadístico para examinar la relación entre dos variables. Así, no se interesa por conocer los efectos de variables externas sobre las variables de estudio. Además, se caracteriza por hacer uso de información cuantitativa para establecer lineamientos, parámetros, e incluso tendencias entre una variable dependiente y una variable independiente.

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota. Tomado de Ñaupás et al. (2018).

Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Rotación del personal

O_z: Desempeño laboral

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Rotación del personal

Variable cualitativa dimensionada de acuerdo con la rotación asociada a las políticas organizacionales, a los factores motivacionales y al clima organizacional (Ver Anexo 2).

Variable 2: Desempeño laboral

Variable cualitativa dimensionada según el desempeño en la tarea, en el contexto y a los comportamientos laborales contraproducentes (Ver Anexo 3).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Define Carrasco (2019) a la población como una colección de elementos o personas que concentran el interés del investigador. Asimismo, dichos objetos e individuos deben reunir características similares o rasgo en común que las haga ser parte de la investigación. Para los fines de esta

investigación, la población estuvo compuesta de 52 profesionales de la salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén en Cajamarca.

Se consideró para la muestra, los criterios de selección mencionados a continuación:

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la salud que trabajan en el establecimiento con una antigüedad mayor a 6 meses.
- Trabajadores de la salud que estén presentes en el momento de la aplicación de los instrumentos.
- Trabajadores de la salud que acepten participar en la investigación por voluntad propia.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de la salud que trabajan en el establecimiento con una antigüedad menor a 6 meses.
- Trabajadores de la salud que no estén presentes en el momento de la aplicación de los instrumentos.
- Trabajadores de la salud que no tengan la disposición de participar en la investigación.

Agrega Carrasco (2019) que una muestra es un subconjunto de la población. Surge como respuesta a la imposibilidad de los investigadores de evaluar al total de la población. Para la presente investigación se trabajó con un muestreo censal lo que implica que la muestra es toda la población. Ello debido a la facilidad de acceso a contar con las respuestas de todo el personal.

3.3.2 Unidad de análisis

Sostiene Ñaupas et al. (2018) que es la entidad principal que se está analizando en un estudio. En ese sentido, la unidad fueron los trabajadores del establecimiento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó a la encuesta como técnica de investigación. Definen Arias y Covinos (2021) que la encuesta es una herramienta propia de la investigación cuantitativa que sirve para recoger información a través de un cuestionario diseñado con anterioridad, sin que este procedimiento signifique alteración o variación del ambiente donde se toman los datos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Mencionan Arias y Covinos (2021) que un cuestionario es una herramienta de investigación compuesta por una serie de preguntas e indicadores que buscan obtener información a los encuestados.

En la presente investigación, el primer cuestionario (ver Anexo 4) encargado de medir la variable rotación de personal fue elaborado en base a la teoría de Cubillos et al. (2018) y constará de 15 preguntas. Asimismo, se utilizó una escala ordinal, tipo Likert para la calificación de cada reactivo: muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

En cuanto al segundo cuestionario (ver Anexo 4), se tomó la versión del *Individual Work Performance Questionnaire* de Ramos-Villagrasa et al. (2019) realizada en base a la teoría de Koopmans (2015) y Gabini (2018) y estuvo conformado de 18 preguntas. Además, se tomó la escala ordinal, tipo Likert para la calificación de cada pregunta: Raramente, algunas veces, regularmente, a menudo y siempre.

Asimismo, el proceso de validación y confiabilidad fue realizado por la investigadora. Así, la validación se realizó a través del mecanismo de juicio de expertos en donde 3 expertos revisaron y validaron mediante su firma la idoneidad de las preguntas de cada cuestionario, a fin de adaptarlos al contexto de investigación. La terna compuesta por Dwayeh Manuel León Sánchez, especialista en Recursos Humanos; Edgar Francisco Pesantes Carrasco, especialista en Salud Pública; y Nancy Aurora Guerrero Velasco, especialista en Administración, determinó por unanimidad que ambos

instrumentos son aplicables.

Mientras que la confiabilidad se efectuó con la aplicación de la prueba piloto a una pequeña parte de la muestra y presentaron resultados haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Entonces, como se pudo observar en la prueba piloto realizada que, en la variable Rotación del personal se obtuvo el alfa de Cronbach ($\alpha = ,827$), en cambio, en la variable dos se obtuvo el alfa de Cronbach ($\alpha = ,711$), corroborando que el instrumento tiene una confiabilidad “alta” para la primera variable y “buena” en la segunda variable; por lo que se podrán aplicar los instrumentos al número total de la investigación.

3.5. Procedimientos

Este presente trabajo se realizó con los siguientes procesos: la elaboración del proyecto de investigación e informe final de tesis. El primer proceso constó de una reunión de información teórica que sostenga lo subsiguiente, fue necesario ello para establecer las hipótesis, objetivos y la problemática por la que atraviesan actualmente las variables de este estudio. Luego de ello, se recurrió al establecimiento de una modalidad de metodología para el desenvolvimiento de la investigación.

Posteriormente, ante la aprobación de dicho proyecto, fue primordial aplicar el instrumento. Para ello, se tramitó con las autoridades de la institución los permisos necesarios para aplicar de manera presencial y virtual los cuestionarios (Ver Anexo 10). Además, todos los participantes recibieron el consentimiento informado para que puedan informarse de los objetivos y del tratamiento que se les dio a los datos en la investigación. Luego se procedió a la realización de la elaboración de resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recopilación de datos, se creó una base de datos en Microsoft Excel, utilizado para el procesamiento y análisis estadístico por medio del

software SPSS versión 26, por tanto dicho procedimiento consta de un análisis descriptivo e inferencial, lo cual se utilizó las tablas de frecuencia y porcentaje , para mostrar resultados descriptivos y el uso de tablas con la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman según la distribución de resultados (no paramétricos). Asimismo, para la contrastación de las hipótesis se tomó como p-valor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ajustó al código de ética de la Universidad César Vallejo - Resolución de Consejo Universitario N°0126 y a los principios de la bioética: equidad, justicia, privacidad y autonomía. De esta forma, cada persona involucrada en el estudio que participó de las preguntas no atravesó ningún inconveniente de actos discriminatorios por raza, religión o condición social. Junto a ello, se concibió la pertinencia de la confidencialidad respecto a la entidad de dichas personas.

Siguiendo esta posición, se consideró reunir información real que demuestre fielmente lo estudiado, ello a través del consentimiento informado como respaldo. Finalmente, cabe señalar que ninguna persona ni institución fue integrada en la información en contra de su voluntad, para ello, se requirió esencialmente de la autorización con la cual se logró el uso adecuado de un instrumento en la institución, asimismo, los datos obtenidos, en código binario, fueron procesados adecuadamente por únicamente la investigadora a cargo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de rotación del personal de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, según dimensiones

	V1: Rotación personal		D1: Rotación asociada a políticas organizacionales		D2: Rotación asociada a factores motivacionales		D3: Rotación asociada al clima organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	6	11.5	1	1.9	9	17.3	5	9.6
Moderada	26	50.0	28	53.8	19	36.5	38	73.1
Alta	20	38.5	23	44.2	24	46.2	9	17.3
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

Nota. Elaboración propia.

Según los niveles obtenidos, en la Tabla 1 se visualiza los niveles de frecuencia y porcentajes que tuvo la variable rotación del personal de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, fue en un nivel bajo hallado en 11.5% (6 colaboradores); en el nivel moderado, en 50% (26 colaboradores) y en un nivel alto, en 38.5% (20 colaboradores).

Respecto de los niveles de las dimensiones de rotación del personal se destaca que en la dimensión Rotación asociada a políticas organizacionales se presenta el nivel moderado (53.8%); en la dimensión Rotación asociada a factores motivacionales, en cambio, el nivel es alto (46.2%) y en la dimensión Rotación asociada al clima organizacional vuelve a ser de nivel moderado (73.1%).

Tabla 2

Niveles del desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, según dimensiones

	V2: Desempeño laboral		D1: Desempeño en la tarea		D2: Desempeño en el contexto		D3: Comportamientos laborales contraproducentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	9	17.3	3	5.8	8	15.4	39	75.0
Regular	30	57.7	28	53.8	24	46.2	3	5.8
Bueno	13	25.0	21	40.4	20	38.5	10	19.2
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

Nota. Elaboración propia.

Según los niveles obtenidos, en la Tabla 2 se visualiza los niveles de frecuencia y porcentajes que tuvo la variable desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, fue en un nivel malo hallado en 17.3% (9 colaboradores); en el nivel regular, en 57.7% (30 colaboradores) y en un nivel bueno, en 25% (13 colaboradores).

Respecto de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral se destaca que en la dimensión Desempeño en la tarea se presenta el nivel moderado (53.8%); en la dimensión Desempeño en el contexto también se expresa en este nivel moderado (46.2%); sin embargo, en la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes se presenta en un nivel malo (75%).

Hipótesis general

Tabla 3

Relación entre rotación del personal y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén

		V2: Desempeño laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V1: Rotación del personal	Baja	f	6	0	0	6
		%	11,5%	0,0%	0,0%	11,5%
	Moderada	f	3	23	0	26
		%	5,8%	44,2%	0,0%	50,0%
	Alta	f	0	7	13	20
		%	0,0%	13,5%	25,0%	38,5%
Total	f	9	30	13	52	
	%	17,3%	57,7%	25,0%	100,0%	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4

Prueba de correlación

		V1: Rotación del personal	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación del personal	1,000	,744**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52

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

En la Tabla 3 se evidencia que, entre los profesionales de la salud con un desempeño laboral malo, el nivel de rotación laboral fue bajo 11.5% y moderado 5.8%. Asimismo, entre aquellos que demostraron un desempeño laboral regular, la rotación laboral fue moderada 44.2% y alta 13.5%. Además, entre los profesionales con un buen desempeño laboral, la rotación laboral fue alta en un 25%.

El coeficiente de Spearman entre rotación del personal y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén tuvo un valor de 0,744. Esto demuestra correlación positiva alta entre las variables. De igual manera, la significancia resultante (0.000) es menor al valor $p < 0.005$, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alterna aceptada. En ese sentido, existe relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

Hipótesis específica 1

Tabla 5

Relación entre rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén

			D1: Rotación asociada a políticas organizacionales	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación asociada a políticas organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

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

En la Tabla 6 se evidencia que el coeficiente de Spearman entre rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, tuvo un valor de 0,672. Esto demuestra una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable. De igual manera, tomando la significancia resultante (0.000), siendo menor al valor $p < 0.005$, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alterna aceptada. En ese sentido, es posible afirmar que existe relación entre la rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

Hipótesis específica 2

Tabla 6

Relación entre rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén

			D2: Rotación asociada a factores motivacionales	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación asociada a factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

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

En la Tabla 6 se evidencia que el coeficiente de Spearman entre rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, tuvo un valor de 0,577. Esto demuestra una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable. De igual manera, tomando la significancia resultante (0.000), siendo menor al valor $p < 0.005$, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alterna aceptada. En ese sentido, es posible afirmar que existe relación entre la rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

Hipótesis específica 3

Tabla 7

Relación entre rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén

			D3: Rotación asociada al clima organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación asociada al clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 52	,760** ,000 52

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

En la Tabla 7 se evidencia que el coeficiente de Spearman entre rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén, tuvo un valor de 0,760. Esto demuestra una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable. De igual manera, tomando la significancia resultante (0.000), siendo menor al valor $p < 0.005$, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alterna aceptada. En ese sentido, es posible afirmar que existe relación entre la rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.

V. DISCUSIÓN

En el ámbito de estudio, de acuerdo con Cubillos et al. (2018) se debe entender que la rotación se refiere a la salida permanente voluntaria o involuntaria de los empleados, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño, en cuanto a la gestión del talento humano. Así, las teorías sobre las que se aborda la rotación laboral se han considerado aquellas con las que se interrelaciona: la satisfacción y la motivación. Esto lo lleva a tomar la decisión de permanecer o partir hacia otros puestos de trabajo.

Además, para Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos dentro de la organización en la que se desempeña un individuo. Asimismo, Calderón et al. (2018) complementan esta definición al afirmar que el desempeño laboral son acciones efectuadas por un empleado para cumplir con las tareas asignadas a su puesto, demostrando así sus habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, valores y determinación en la búsqueda de objetivos. Entonces, el desempeño laboral está muy vinculado a la formación, ya que su supuesto fundamental es que los conocimientos y destrezas pueden ser adquiridos y aplicados a contextos específicos, mitigando el desempeño de cambios (Rodríguez et al., 2021).

De acuerdo con los resultados descriptivos de investigación, según los niveles obtenidos, la variable rotación del personal de salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén destacó en el nivel moderado, entre un 50% de los colaboradores y entre sus dimensiones: Rotación asociada a políticas organizacionales se presenta el nivel moderado (53.8%); en la Rotación asociada a factores motivacionales, en cambio, el nivel es alto (46.2%) y en la Rotación asociada al clima organizacional vuelve a ser de nivel moderado (73.1%).

Además, los niveles de frecuencia y porcentajes que tuvo la variable desempeño laboral entre profesionales de salud de un establecimiento I-3 en la

provincia de Jaén destacó en el nivel regular en el 57.7% y de las dimensiones: Desempeño en la tarea se presenta el nivel moderado (53.8%); en la dimensión Desempeño en el contexto también se expresa en este nivel moderado (46.2%); sin embargo, en la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes se presenta en un nivel malo (75%).

Así, se coincide con la investigación de Lobato (2023) indicaron que el desempeño profesional (61%) prevaleció, seguido de nivel bajo (30%) y nivel alto en menor medida (9%). Además, Jordán (2022) halló que la mayoría de la muestra analizada (72.5%) presentó un nivel medio de desempeño, seguido de un 21.6% que consideró un desempeño altamente eficiente, y solo el 5.9% calificó esto mismo con deficiencia.

También el estudio que elaboro Saavedra (2021), respecto del desempeño laboral, se encontró que el 41% de los participantes estuvo totalmente en desacuerdo, el 34% no compartieron la idea, el 11% no expresó una opinión exacta, el 9% compartió la idea general y solo el 5% comprobó estar de acuerdo con los manejos administrativos y de recursos humanos. Además, Castro y Huaylla (2021), señalaron que el 60.6% consideró una mala gestión, mientras que el 69.7% indicó un horario muy exigente de rotación.

Así, respecto del objetivo general de este estudio, se determinó que la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, en Jaén durante el año 2023, el valor fue 0,744, es decir, existe una relación positiva con un nivel de correlación positiva alta. Ello no coincide con lo propuesto por Lobato (2023) quienes señalaron que no se evidenció una relación significativa entre las variables de investigación. Asimismo, el estudio de Jordán (2022) determinó una relación inversamente proporcional entre las variables.

También, se comprobó que la investigación de Saavedra (2021), encontró que hubo asociación significativa a nivel estadístico entre las variables con un valor de p de 0,000. Además, Gonzalez y Shapiama (2022), encontraron existencia de una asociación significativa entre las variables, según la prueba

estadística que alcanzó significancia ($p = 0,165$).

En esta situación, Alharbi et al. (2022) señala que la rotación de personal representa un desafío crítico para los directivos y líderes de cualquier empresa u organización. En este contexto, la rotación de personal se refiere a la transferencia de puestos de trabajo entre organizaciones o divisiones de una misma institución, lo que puede llevar a una transición de empleo a desempleo para los trabajadores afectados. En esa misma línea, Ramírez y Nazar (2019) conceptualizan el desempeño laboral individual como aquel comportamiento mediante el cual las personas buscan alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Este acto por sí mismo constituye una acción valorada como positiva en evaluaciones de desempeño.

Respecto del primer objetivo específico se determinó que la relación que existe entre la rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, en Jaén durante el año 2023, el valor fue 0,672, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva alta. Así, se coincide con el estudio de Gonzalez y Shapiama (2022), quienes señalaron que las políticas obtuvieron un 90.6%. Asimismo, la investigación de Castro y Huaylla (2021), halló una asociación correlativa fue significativa con un nivel de significancia de $p = 0,000$; es decir, las variables establecidas pueden relacionarse altamente ($r = 0,683$).

Así, Cubillos et al. (2018) se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los líderes o gerentes con el objetivo de mejorar la organización. Por ello, Lwendo y Isaacs (2018) señalan que la rotación de personal es un fenómeno común que puede ser provocado por diferentes motivos, como la insatisfacción salarial o desacuerdos con la gerencia de la organización. Esta situación puede generar una mala imagen de la empresa y dificultar la contratación de nuevos empleados.

Respecto del segundo objetivo específico se determinó que la relación que existe entre la rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, en Jaén durante

el año 2023, el valor fue 0,577, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva moderada. Ello coincide con lo propuesto por Gonzalez y Shapiama (2022), quienes señalaron que los factores del desempeño alcanzaron un 81.1%. Además, Bravo y Cabezas (2023) indican que los colaboradores son responsables de aplicar lo indicado por los superiores, y que el cumplimiento adecuado de sus funciones les permite a menudo cumplir con la productividad.

Así, Cubillos et al. (2018) se refiere a la rotación asociada a factores motivacionales, se refiere a los factores que satisfacen las necesidades de los trabajadores y permiten sentirse cómodos en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales. Asimismo, Álvarez (2020) agrega que este proceso se refiere a la separación laboral que un colaborador determina de manera unilateral, lo que genera un desajuste en el trabajo y produce una vacante no planificada que puede representar un problema para la organización.

Respecto del tercer objetivo específico se determinó que la relación que existe entre la rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, en Jaén durante el año 2023, el valor fue 0,760, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva alta. Este resultado coincide con la investigación de Gonzalez y Shapiama (2022), quienes indicaron que la organizacional obtuvo una calificación regular con un 77.4%. Asimismo, Velez (2022), señaló que existe asociación positiva moderada entre las variables, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,554$).

Así, Cubillos et al. (2018) se refiere que la asociación a la cultura y al clima organizacional se enfoca en las conductas y costumbres que caracterizan el ambiente de trabajo. Además, Márquez et al. (2021), se refiere a la cantidad de empleados que atraviesan una organización en periodos cortos o largos, sin importar el cargo o actividad que desempeñen, y sin considerar a aquellos que salen y no son reemplazados o los que ocupan nuevos roles.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se concluyó que existe relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, cuyo valor fue 0,744, es decir, existe relación positiva con un nivel de correlación positiva alta. Esto implica que el movimiento o cambio de empleados dentro de una organización, impacta significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de salud.

6.2 Se concluyó que existe relación entre la rotación asociada a políticas organizacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, cuyo valor fue 0,672, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva alta. Esto significa que la rotación del personal, la cual está determinada por las prácticas y políticas de la organización, tiene una influencia importante en el rendimiento laboral de los profesionales de salud de dicho establecimiento.

6.3 Se concluyó que existe relación entre la rotación asociada a factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, cuyo valor fue 0,577, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva moderada. Lo que quiere decir que la rotación del personal, cuando está impulsada por factores motivacionales, tiene un impacto relevante en el desempeño laboral de los profesionales de salud.

6.4 Se concluyó que existe relación entre la rotación asociada al clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023 cuyo valor fue 0,760, por lo que existe relación positiva con nivel de correlación positiva alta. Lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales de salud se ve notablemente afectado por la rotación del personal, especialmente cuando esta rotación es influenciada por el clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 A los directivos del establecimiento, se recomienda establecer enfoques para retener al personal, ya que la rotación del equipo tiene una influencia considerable en el rendimiento laboral. Es esencial crear e implementar iniciativas que fomenten la permanencia del personal en la organización, lo cual puede implicar proporcionar incentivos económicos, oportunidades de desarrollo profesional, mejoras en el entorno laboral y programas de crecimiento personal.

7.2 Al área correspondiente, se recomienda analizar las políticas vigentes que podrían estar relacionadas con la rotación del personal. Identifica aquellas políticas que podrían generar insatisfacción o dificultar el crecimiento profesional de los profesionales de salud. Realizar los cambios y mejoras necesarios para alinear estas políticas con las necesidades y expectativas del personal.

7.3 Se recomienda examina los elementos que generan motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud. Estos factores pueden variar de una persona a otra e incluir oportunidades de crecimiento, reconocimiento, autonomía y un ambiente de trabajo colaborativo y centrar los esfuerzos en fortalecer y mejorar estos aspectos con el objetivo de mantener niveles elevados de motivación y satisfacción en el personal.

7.4 Se recomienda llevar a cabo una evaluación del clima organizacional en el establecimiento y emprender acciones para mejorarlo. Además, crear un entorno laboral positivo, inclusivo y colaborativo, fomentando una comunicación efectiva, el respeto mutuo y la resolución constructiva de conflictos. Al establecer un clima laboral saludable y motivador, se podrá disminuir la rotación del personal y mejorar su rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Alharbi, F., Mustafa, Z., & Benoy, M. (2022). Nurses Turnover: Retention of the Staff. *Open Journal of Nursing*, 12(3). doi:10.4236/ojn.2022.123013
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lía: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal. ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdés. Editores.
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., y Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21). <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M., y García, B. (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25-40. <https://ssrn.com/abstract=3050133>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 22-40. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Universidad Privada San Juan Bautista*, 1-6. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Bowen, L. (2018). *The Relationship Between Self-Esteem and Job Satisfaction: An Equity Theory Perspective*. Master of Arts (M.A.), Xavier University. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=xavier1525868285133303
- Bravo, E., y Cabezas, G. (2023). *El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>

- Caldera, D., Arredondo, M., y Zárata, L. (2019). Rotación del personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero Americana de Estrategía*, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267304006>
- Calderón, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., y Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Campos, P. (2019). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10714>
- Campos, P., Gutiérrez, H., y Matzumura, J. (2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1-14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Castro, G., y Huaylla, E. (2021). *Capacitación y rotación del personal asistencial de una clínica en el distrito de San Isidro, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80523>
- Charalampos, P., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & Intas, G. (2020). The Job Rotation of Nursing Staff and Its Effects on Nurses' Satisfaction and Occupational Engagement. *Advances in Experimental Medicine and Biology*, 1337, 159-168. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_18
- Condor, Y. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84235>
- Cubillos, C., Reyes, M., y Londoño, M. (2018). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas - FACCEA*, 7(1), 58-66.

- <https://editorial.uniamazonia.edu.co/index.php/faccea/article/view/230>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico*. Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
- Eriksson, A., Vulkan, P., & Dellve, L. (2022). A Case Study of Critical Reasons Behind Hospital Nurses Turnover Due to Challenges Across System Levels. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 22(15), 1213-1224. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S363390>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. UAI Editorial. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/>
- Gonzalez, N., & Shapiama, G. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. <http://hdl.handle.net/11458/4617>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). McGraw-Hill.
- Holston-Okae, B., & Mushi, R. (2018). Employee Turnover in the Hospitality Industry using Herzberg's Two-Factor Motivation-Hygiene Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(1), 218-248. doi:10.6007/IJARBS/v8-i1/3805
- Jordán, B. (2022). *El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
- Lagasse, J. (2023). *RN turnover in healthcare on the rise*. Healthcare Finance. <https://www.healthcarefinancenews.com/news/rn-turnover-healthcare>
- Lobato, M. (2023). *Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106928>
- Lokman, A., Hassan, F., Ustadi, Y., Rahman, F., Mohd Zain, Z., & Hanim Rahmat, N. (2022). Investigating Motivation for Learning Via Vroom's Theory.

- International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 12(1), 504-530. doi:10.6007/IJARBSS/v12-i1/11749
- Lwendo, S., & Isaacs, A. (2018). Assessing the impact staff turnover on service delivery: a case study Ministry of Justice, Windhoek. *EPH -International Journal of Business & Management Science*, 04(02), 1-5. <https://doi.org/10.53555/eijbms.v4i2.65>
- Marisheva, L., & Medetova, K. (2022). Methods for determining the level of staff turnover in an organization. *Central Asian Journal of Education and Computer Sciences (CAJECS)*, 1(2), 17-20. <http://www.cajecs.com/index.php/cajecs/article/view/17>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300371&script=sci_arttext&tlng=pt
- Mathisen, J., Tri-Long, N., Johan, J., Rugulies, R., & Naja, R. (2021). Reducing employee turnover in hospitals: estimating the effects of hypothetical improvements in the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal Work Environment & Health*, 47(6), 456-465. doi:10.5271/sjweh.3969
- Ministerio de Salud (2020). *Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030*. Documento de Gestión, Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/1127209-politica-nacional-multisectorial-de-salud-al-2030>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Othman, A., Sakher, A., Haifa, A., Afaf, S., Khadeejeh, F., & Eyad, A. (2020). Job rotation approach in nursing profession. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 659-667. doi:10.1111/scs.12947
- Pérez, R., y Doubova, S. (2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. BID. Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>

- Ramírez, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodríguez, A., Balluerka, N., Gorostiaga, A., y Ulacia, I. (2021). El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(20), 8-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994548>
- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27280>
- Saavedra, J., Santillán, K., y Saavedra, R. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3(1), 135-145. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Ticahuanca, F., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista Científica Valor agregado*, 8(1), 6-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Ullah, Z., Ahmad, N., & Naheed, R. (2020). The Missing link of Organizational Citizenship Behavior between Workplace Spirituality and Job Performance. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(5), 558-574. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- USC Price. (2022). *Turnover in Health Care: Why Health Care Worker Satisfaction Matters*. USC Price. <https://healthadministrationdegree.usc.edu/blog/turnover-in-health-care/>
- Velez, S. (2022). *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94177>

Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2018). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669-685.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO I-3, JAÉN-2023.

Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES	MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023?	<p>Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los niveles de rotación laboral según las dimensiones de rotación asociada a políticas organizacionales, rotación asociada a factores motivacionales y rotación asociada al clima organizacional en los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023. 2. Identificar el desempeño laboral según las dimensiones desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes en los 	Existe relación significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.	<p><u>Variable 1:</u> Rotación del personal Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación asociada a políticas organizacionales • Rotación asociada a factores motivacionales • Rotación asociada al clima organizacional <p><u>Variable 2:</u> Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en la tarea • Desempeño en el contexto • Comportamientos laborales contraproducentes 	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Alcance: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 52 profesionales de la salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén en Cajamarca.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>

	profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén-2023.			
--	--	--	--	--

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Rotación del personal	De acuerdo con Cubillos et al. (2018), la rotación se refiere a la salida permanente y voluntaria o involuntaria de los empleados de una organización, lo que determina la cantidad de personas que se incorporan y se retiran del trabajo, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño de la gestión del talento humano.	Cubillos et al. (2018) identifica como causas que ocasionan la rotación a las siguientes razones las políticas organizacionales, los factores motivacionales y al clima organizacional. El instrumento de medición de la variable rotación de personal fue elaborado en base a la teoría de Cubillos et al. (2018) y consta de 15 preguntas.	Rotación asociada a políticas organizacionales	Administración de personal Condiciones de empleo Política salarial Ascensos y movilidad interna	1, 2, 3, 4	Nominal
			Rotación asociada a factores motivacionales	Estabilidad en el empleo Remuneración y beneficios Reconocimiento Plan de carrera Tiempo para la vida familiar	5, 6, 7, 8, 9	
			Rotación asociada al clima organizacional	Valores compartidos Estilo de liderazgo Relaciones de poder Temor a la autoridad Relación entre compañeros Estrés laboral	10, 11, 12, 13, 14, 15	

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Desempeño laboral	Según Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos dentro de la organización en la que se desempeña un individuo, donde la productividad y la eficacia son el resultado de dichas acciones.	<p>Gabini (2018), basado en la teoría de work performance de Koopmans, establece como elementos del desempeño laboral al desempeño en la tarea, desempeño contextual y al desempeño laboral contraproducente.</p> <p>La versión del Individual Work Performance Questionnaire de Ramos-Villagrasa et al. (2019) realizada en base a la teoría de Koopmans (2015) y Gabini (2018) y estuvo conformado de 18 preguntas.</p>	Desempeño en la tarea	Organización Orientación a resultados Prioridad Eficiencia Tiempo	1, 2, 3, 4, 5	Nominal
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Desafíos Conocimientos actualizados Competencias laborales Soluciones Responsabilidades Búsqueda de retos Participación	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Quejas Agudización del conflicto Exceso de negatividad Negatividad con compañeros internos Negatividad con compañeros externos	14, 15, 16, 17, 18	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO I-3, JAEN-2023.

CUESTIONARIO SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Autor: Cubillos et al. (2018). Modificado por Espinoza C. (2023)

INSTRUCCIONES:

Marca con una (x) la respuesta e identifique su opinión. Responda todos los ítems que aparecen a continuación. Es anónima.

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	MUY EN DESACUERDO
2	EN DESACUERDO
3	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
4	DE ACUERDO
5	MUY DE ACUERDO

N.º	ASPECTOS POR EVALUAR	1	2	3	4	5
	ROTACIÓN ASOCIADA A POLÍTICAS ORGANIZACIONALES					
1	La administración del personal se desarrolla en cumplimiento de las políticas organizacionales de la institución.					
2	Las condiciones del empleo guardan relación con las políticas organizacionales establecidas por la entidad.					
3	La escala salarial cumple con lo acordado por las autoridades del sector.					
4	Las posibilidades de ascensos son impulsadas dentro de la institución.					
	ROTACIÓN ASOCIADA A FACTORES MOTIVACIONALES					
5	La estabilidad en el puesto permite que el personal se desempeña de manera correcta.					
6	Los beneficios e incentivos contribuyen con un clima laboral adecuado.					
7	El reconocimiento a mi trabajo me motiva a seguir mejorando.					

8	La posibilidad de seguir creciendo en la institución permite que me identifique con ella.					
9	La buena planificación institucional permite que cuente con más tiempo para mi familia.					
	ROTACIÓN ASOCIADA AL CLIMA ORGANIZACIONAL					
10	Comparto los mismos valores que mis compañeros por ello me siento cómodo/a en la institución.					
11	El estilo de liderazgo de mis superiores contribuye con el buen clima laboral.					
12	Las relaciones de poder tienden a ser horizontales para no incomodarnos entre nosotros.					
13	El sentimiento de temor a la autoridad daña la relación entre los compañeros y el superior.					
14	La relación entre compañeros ayuda a tener una mejor percepción del entorno.					
15	El estrés laboral es un factor determinante para la permanencia laboral de una persona.					

**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO I-3, JAEN-2023.**

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ramos-Villagrasa et al. (2019) realizada en base a la teoría de Koopmans
(2015) y Gabini (2018).

INSTRUCCIONES:

Marca con una (x) la respuesta e identifique su opinión. Responda todos los ítems que aparecen a continuación. Es anónima.

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	RARAMENTE
2	ALGUNAS VECES
3	REGULARMENTE
4	A MENUDO
5	SIEMPRE

N.º	ASPECTOS POR EVALUAR	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO EN LA TAREA					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3	He sido capaz de establecer prioridades.					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
	DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO					
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					

11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
	COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3. Ficha técnica

Ficha técnica de la variable 1: Rotación del personal

Nombre Original:	Cuestionario para medir la rotación laboral
Autor:	Cubillos et al. (2018).
Procedencia:	Colombia.
Adaptación:	Cynthia Espinoza.
Validez:	Validez del constructo a través de la estimación de la relación entre los ítems y su factor.
Confiabilidad:	Los índices resultaron satisfactorios, cuyo alfa de Cronbach fue $\alpha = 0.94$.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Adultos.
Número de ítems:	15 preguntas.
Tiempo:	25 a 30 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Rotación asociada a políticas organizacionales (4 ítems), Rotación asociada a factores motivacionales (5 ítems), y Rotación asociada al clima organizacional (6 ítems).

Ficha técnica de la variable 2: Desempeño laboral

Nombre Original:	<i>Individual Work Performance Questionnaire.</i>
Autor:	Koopmans (2015).
Procedencia:	España.
Adaptación:	Ramos-Villagrasa et al. (2019).
Validez:	Validez del constructo a través de la estimación de la relación entre los ítems y su factor.
Confiabilidad:	Los índices resultaron satisfactorios, cuyo alfa de Cronbach fue $\alpha = 0.71$.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Adultos.
Número de ítems:	18 preguntas.
Tiempo:	25 a 30 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Desempeño en la tarea (5 ítems), Desempeño en el contexto (8 ítems), y Comportamientos laborales contraproducentes (5 ítems).

Anexo 4. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Rotación del personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén,2023

Investigadora: Cynthia Yareli Espinoza Villalobos el propósito del estudio es obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es por ello que le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación del personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén,2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la rotación de personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3 Jaén 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de la maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del CLAS MAGLLANAL.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Rotación del personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén,2023”.
2. Esta encuesta se tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del establecimiento I-3 del CLAS MAGLLANAL.. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos

INSTRUMENTO 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Rotación del personal". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DWAYEH MANUEL LEON SANCHEZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	RIS - JAEN - AREA CAPACITACION RECURSOS HUMANOS
Institución donde Labora:	RIS JAEN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Rotación del personal
Autora:	Cynthia Yarel Espinoza Villalobos
Procedencia:	Peruana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jaén
Significación:	0.05

4. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
Rotación del personal De acuerdo con Cubillos et al. (2018), la rotación se refiere a la salida permanente y voluntaria o involuntaria de los empleados de una organización, lo que determina la cantidad de personas que se incorporan y se retiran del trabajo, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño de la gestión del talento humano.	Rotación asociada a políticas organizacionales	Esta dimensión se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los líderes o gerentes con el objetivo de mejorar la organización (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada a factores motivacionales	Se refiere a los factores que satisfacen las necesidades de los trabajadores y permiten sentirse cómodos en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada al clima organizacional	Asociada a la cultura y al clima organizacional, se enfoca en las conductas y costumbres que caracterizan el ambiente de trabajo (Cubillos et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Rotación del personal elaborado por Cynthia Yarel Espinoza Villalobos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es claro, es preciso y su sintaxis es correcta.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Rotación asociada a políticas organizacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a políticas organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de personal Condiciones de empleo Política salarial	1. La administración del personal se desarrolla en cumplimiento de las políticas organizacionales de la Institución.	4	4	4	
Ascensos y movilidad interna	2. Las condiciones del empleo guardan relación con las políticas	4	4	4	

	organizacionales establecidas por la entidad.				
	3. La escala salarial cumple con lo acordado por las autoridades del sector.	4	4	4	
	4. Las posibilidades de ascensos son impulsadas dentro de la Institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rotación asociada a factores motivacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad en el empleo	1. La estabilidad en el puesto permite que el personal se desempeña de manera correcta.	4	4	4	
Remuneración y beneficios	2. Los beneficios e incentivos contribuyen con un clima laboral adecuado.	4	4	4	
Reconocimiento	3. El reconocimiento a mi trabajo me motiva a seguir mejorando.	4	4	4	
Plan de carrera	4. La posibilidad de seguir creciendo en la Institución permite que me identifique con ella.	4	4	4	
Tiempo para la vida familiar	5. La buena planificación institucional permite que cuente con más tiempo para mi familia.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rotación asociada al clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada al clima organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores compartidos	1. Comparto los mismos valores que mis compañeros por ello me siento cómodo/a en la Institución.	4	4	4	
Estilo de liderazgo	2. El estilo de liderazgo de mis superiores contribuye con el buen clima laboral.	4	4	4	
Relaciones de poder	3. Las relaciones de poder tienden a ser horizontales para no incomodarnos entre nosotros.	4	4	4	
Temor a la autoridad	4. El sentimiento de temor a la autoridad daña la relación entre los compañeros y el superior.	4	4	4	
Relación entre compañeros	5. La relación entre compañeros ayuda a tener una mejor percepción del entorno.	4	4	4	
Estrés laboral	6. El estrés laboral es un factor determinante para la permanencia laboral de una persona.	4	4	4	


 M. Dwygh M. Leon Sanchez
 MAESTRIA EN GESTION EN SERVICIOS
 SOWO
 DNI 27754083

INSTRUMENTO 2

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño laboral". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DWAYER MANUEL LEON SANCHEZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	RIS - JAEN - AREA CAPACITACION RECURSOS HUMANOS.
Institución donde Labora:	RIS JAEN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Mas de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño laboral
Autora:	Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L.
Procedencia:	Colombiana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Zaragoza-España
Significación:	0.05

9. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Se refiere a los

Según Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos dentro de la organización en la que se desempeña un individuo, donde la productividad y la eficacia son el resultado de dichas acciones.		comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio, y que pueden estar prescritos por el rol y la descripción del puesto (Gabini, 2018).
	Desempeño en el contexto	Es aquel que va más allá de las obligaciones laborales y contribuye a los objetivos de la organización en la mejora del entorno social y psicológico. Este comportamiento implica iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo (Gabini, 2018).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Se refiere a las acciones voluntarias que perjudican el bienestar de la organización, lo que conlleva a consecuencias negativas a nivel personal y organizacional (Gabini, 2018).

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el desempeño laboral elaborado por Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L. en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	
Orientación a resultados	2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	4	4	4	
Prioridad	3. He sido capaz de establecer prioridades.	4	4	4	

Tiempo	4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo.	4	4	4	

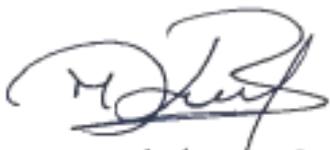
- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	
Desafíos					
Conocimientos actualizados	2. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	4	4	4	
Competencias laborales					
Soluciones	3. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
Responsabilidades					
Búsqueda de retos	4. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	4	4	4	
Participación					
	5. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	4	4	4	
	6. He asumido responsabilidades adicionales.	4	4	4	
	7. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	4	
	8. He participado activamente en reuniones y/o	4	4	4	

	consultas.				
--	------------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas	1. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	4	4	4	
Agudización del conflicto	2. He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Exceso de negatividad	3. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	4	4	4	
Negatividad con compañeros internos	4. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
Negatividad con compañeros externos	5. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	


 Mg. DWYGH M. LEON SANCHEZ
 MAESTRO EN GESTION EN SERVICIOS DE
 SOWO
 DNI 27754083

INSTRUMENTO 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Rotación del personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUAR FRANCISCO PESANTE CARRANCO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENTE C.A.S. TAGUANAL.	
Institución donde Labora:	C.S. TAGUANAL.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en investigación	Trabajo(s) psicométricos realizados	
Psicométrica (si corresponde):	Título del estudio realizado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Rotación del personal
Autora:	Cynthia Yareli Espinoza Villalobos
Procedencia:	Peruana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jaén
Significación:	0.05

4. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
-------------	-----------	------------

Rotación del personal De acuerdo con Cubillos et al. (2018), la rotación se refiere a la salida permanente y voluntaria o involuntaria de los empleados de una organización, lo que determina la cantidad de personas que se incorporan y se retiran del trabajo, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño de la gestión del talento humano.	Rotación asociada a políticas organizacionales	Esta dimensión se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los líderes o gerentes con el objetivo de mejorar la organización (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada a factores motivacionales	Se refiere a los factores que satisfacen las necesidades de los trabajadores y permiten sentirse cómodos en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada al clima organizacional	Asociada a la cultura y al clima organizacional, se enfoca en las conductas y costumbres que caracterizan el ambiente de trabajo (Cubillos et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Rotación del personal elaborado por Cynthia Yareli Espinoza Villalobos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Rotación asociada a políticas organizacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a políticas organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de personal	1. La administración del personal se desarrolla en cumplimiento de las políticas organizacionales de la institución.	4	4	4	
Condiciones de empleo	2. Las condiciones del empleo guardan relación con las políticas organizacionales establecidas por la entidad.	4	4	4	
Política salarial	3. La escala salarial cumple con lo				
Ascensos y movilidad interna					

	acordado por las autoridades del sector.	4	4	4	
	4. Las posibilidades de ascensos son impulsadas dentro de la institución.	4	4	4	

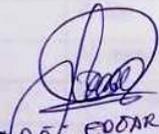
- Segunda dimensión: Rotación asociada a factores motivacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad en el empleo	1. La estabilidad en el puesto permite que el personal se desempeña de manera correcta.	4	4	4	
Remuneración y beneficios	2. Los beneficios e incentivos contribuyen con un clima laboral adecuado.	4	4	4	
Reconocimiento	3. El reconocimiento a mi trabajo me motiva a seguir mejorando.	4	4	4	
Plan de carrera	4. La posibilidad de seguir creciendo en la institución permite que me identifique con ella.	4	4	4	
Tiempo para la vida familiar	5. La buena planificación institucional permite que cuente con más tiempo para mi familia.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rotación asociada al clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada al clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Valores compartidos	1. Comparto los mismos valores que mis compañeros por ello me siento cómodo/a en la institución.	4	4	4	
Estilo de liderazgo	2. El estilo de liderazgo de mis superiores contribuye con el buen clima laboral.	4	4	4	
Relaciones de poder	3. Las relaciones de poder tienden a ser horizontales para no incomodarnos entre nosotros.	4	4	4	
Temor a la autoridad	4. El sentimiento de temor a la autoridad daña la relación entre los compañeros y el superior.	4	4	4	
Relación entre compañeros	5. La relación entre compañeros ayuda a tener una mejor percepción del entorno.	4	4	4	
Estrés laboral	6. El estrés laboral es un factor determinante para la permanencia laboral de una persona.	4	4	4	


 DR. C.P.O. EDGAR ROSALES CARASCÓ
 CUI: 27725974

INSTRUMENTO 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EPGAR FRANCISCO RESONDO CARRERO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENTE CLAS MAGLONAL		
Institución donde Labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño laboral
Autora:	Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L.
Procedencia:	Colombiana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Zaragoza-España
Significación:	0.05

9. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Se refiere a los

Según Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos dentro de la organización en la que se desempeña un individuo, donde la productividad y la eficacia son el resultado de dichas acciones.		comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio, y que pueden estar prescritos por el rol y la descripción del puesto (Gabini, 2018).
	Desempeño en el contexto	Es aquel que va más allá de las obligaciones laborales y contribuye a los objetivos de la organización en la mejora del entorno social y psicológico. Este comportamiento implica iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo (Gabini, 2018).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Se refiere a las acciones voluntarias que perjudican el bienestar de la organización, lo que conlleva a consecuencias negativas a nivel personal y organizacional (Gabini, 2018).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el desempeño laboral elaborado por Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L. en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	
Orientación a resultados	2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	4	4	4	
Prioridad	3. He sido capaz de establecer prioridades.	4	4	4	

Tiempo	4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en el contexto

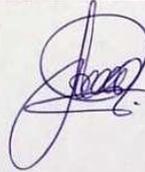
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	
Desafíos	2. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	4	4	4	
Conocimientos actualizados	3. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
Competencias laborales	4. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	4	4	4	
Soluciones	5. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	4	4	4	
Responsabilidades	6. He asumido responsabilidades adicionales.	4	4	4	
Búsqueda de retos	7. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	4	
Participación	8. He participado activamente en reuniones y/o	4	4	4	

consultas.

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas	1. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	4	4	4	
Agudización del conflicto	2. He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Exceso de negatividad	3. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	4	4	4	
Negatividad con compañeros internos	4. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
Negatividad con compañeros externos	5. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR:



DNI : 27725974.

INSTRUMENTO 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Rotación del personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NANCY AURORA GUERRERO VELAZCO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVO, DOCENCIA, ASISTENCIAL	
Institución donde Labora:	HOSPITAL GENERAL DE JAÉN	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Rotación del personal
Autora:	Cynthia Yareli Espinoza Villalobos
Procedencia:	Peruana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jaén
Significación:	0.05

4. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
-------------	-----------	------------

Rotación del personal De acuerdo con Cubillos et al. (2018), la rotación se refiere a la salida permanente y voluntaria o involuntaria de los empleados de una organización, lo que determina la cantidad de personas que se incorporan y se retiran del trabajo, lo cual se considera un indicador importante para evaluar la estabilidad del personal y su relación con el desempeño de la gestión del talento humano.	Rotación asociada a políticas organizacionales	Esta dimensión se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los líderes o gerentes con el objetivo de mejorar la organización (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada a factores motivacionales	Se refiere a los factores que satisfacen las necesidades de los trabajadores y permiten sentirse cómodos en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales (Cubillos et al., 2018).
	Rotación asociada al clima organizacional	Asociada a la cultura y al clima organizacional, se enfoca en las conductas y costumbres que caracterizan el ambiente de trabajo (Cubillos et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Rotación del personal elaborado por Cynthia Yareli Espinoza Villalobos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Rotación asociada a políticas organizacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a políticas organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de personal Condiciones de empleo Política salarial	1. La administración del personal se desarrolla en cumplimiento de las políticas organizacionales de la institución.	4	4	4	
Ascensos y movilidad interna	2. Las condiciones del empleo guardan relación con las políticas organizacionales establecidas por la entidad.	4	4	4	
	3. La escala salarial cumple con lo				

	acordado por las autoridades del sector.	4	4	4	
	4. Las posibilidades de ascensos son impulsadas dentro de la institución.	4	4	4	

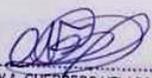
- Segunda dimensión: Rotación asociada a factores motivacionales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada a factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad en el empleo	1. La estabilidad en el puesto permite que el personal se desempeña de manera correcta.	4	4	4	
Remuneración y beneficios					
Reconocimiento	2. Los beneficios e incentivos contribuyen con un clima laboral adecuado.	4	4	4	
Plan de carrera					
Tiempo para la vida familiar	3. El reconocimiento a mi trabajo me motiva a seguir mejorando.	4	4	4	
	4. La posibilidad de seguir creciendo en la institución permite que me identifique con ella.	4	4	4	
	5. La buena planificación institucional permite que cuente con más tiempo para mi familia.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rotación asociada al clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la rotación asociada al clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Valores compartidos	1. Comparto los mismos valores que mis compañeros por ello me siento cómodo/a en la institución.	4	4	4	
Estilo de liderazgo					
Relaciones de poder	2. El estilo de liderazgo de mis superiores contribuye con el buen clima laboral.	4	4	4	
Temor a la autoridad					
Relación entre compañeros	3. Las relaciones de poder tienden a ser horizontales para no incomodarnos entre nosotros.	4	4	4	
Estrés laboral					
	4. El sentimiento de temor a la autoridad daña la relación entre los compañeros y el superior.	4	4	4	
	5. La relación entre compañeros ayuda a tener una mejor percepción del entorno.	4	4	4	
	6. El estrés laboral es un factor determinante para la permanencia laboral de una persona.	4	4	4	


 Mg. NANCY A. GUERRERO VELASCO
 CEP: 19394 RNE: 3917
 Lic. ENFERMERIA

DNI 2848644

INSTRUMENTO 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NANCY AURORA GUERRERO VELASCO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA, DOLENCIA, ASISTENCIAL	
Institución donde Labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño laboral
Autora:	Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L.
Procedencia:	Colombiana
Administración:	Físico
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Zaragoza-España
Significación:	0.05

9. Soporte teórico:

Escala/AREA	Subescala	Definición
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Se refiere a los

Según Gabini (2018), el desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos dentro de la organización en la que se desempeña un individuo, donde la productividad y la eficacia son el resultado de dichas acciones.		comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio, y que pueden estar prescritos por el rol y la descripción del puesto (Gabini, 2018).
	Desempeño en el contexto	Es aquel que va más allá de las obligaciones laborales y contribuye a los objetivos de la organización en la mejora del entorno social y psicológico. Este comportamiento implica iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo (Gabini, 2018).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Se refiere a las acciones voluntarias que perjudican el bienestar de la organización, lo que conlleva a consecuencias negativas a nivel personal y organizacional (Gabini, 2018).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el desempeño laboral elaborado por Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L. en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	
Orientación a resultados	2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	4	4	4	
Prioridad	3. He sido capaz de establecer prioridades.				
Eficiencia					

Tiempo	4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño en el contexto

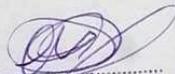
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	
Desafíos	2. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	4	4	4	
Conocimientos actualizados	3. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
Competencias laborales	4. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	4	4	4	
Soluciones	5. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	4	4	4	
Responsabilidades	6. He asumido responsabilidades adicionales.	4	4	4	
Búsqueda de retos	7. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	4	
Participación	8. He participado activamente en reuniones y/o	4	4	4	

	consultas.			
--	------------	--	--	--

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas Agudización del conflicto	1. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	4	4	4	
	2. He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Exceso de negatividad Negatividad con compañeros internos	3. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	4	4	4	
	4. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
Negatividad con compañeros externos	5. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR:



Mg. NANCYA GUERRERO VELASCO
 CEP: 19394 RNE: 3917
 LÍC. ENFERMERIA

DNI : 27848644

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Validez

La validez se refiere, según López-Fernández et al. (2019) al grado en que un instrumento mide los postulados o contenido del propio instrumento. Así, en la presente investigación, la validación se realizará mediante la opinión de tres expertos de la temática y vinculado con área de estudio.

Nombres y apellidos	Especialidad	Porcentaje
Dwayeh Manuel León Sánchez	Recursos humanos	Aplicable
Edgar Francisco Pesantes Carrasco	Salud Pública	Aplicable
Nancy Aurora Guerrero Velasco	Administración	Aplicable

Confiabilidad

De acuerdo con López-Fernández et al. (2019), la confiabilidad se expresa como el grado o nivel de congruencia con el cual un instrumento mide las variables de estudio. Así, en la presente investigación se hallará la confiabilidad aplicando una prueba piloto entre 20 profesionales de la salud de un establecimiento I-3 en la provincia de Jaén en Cajamarca.

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Rotación del personal	0,827	15
Desempeño laboral	0,711	18

Entonces, como se puede observar en la prueba piloto realizada, en la variable Rotación del personal se obtuvo el alfa de Cronbach ($\alpha = ,827$), en cambio, en la variable Desempeño laboral se obtuvo el alfa de Cronbach ($\alpha = ,711$), corroborando que el instrumento tiene una confiabilidad “alta” para la primera variable y “buena” en la segunda variable; por lo que se podrán aplicar los instrumentos al número total de la investigación.

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del personal	,193	52	,000	,870	52	,000
Desempeño laboral	,173	52	,000	,921	52	,002

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors.

Se visualiza el estadístico de la prueba normalidad aplicado en el estudio, debido a que la población excedió los 50 miembros del personal, se empleó y uso de Kolmogorov-Smirnov, donde la sig. bilateral demostró que los valores fueron menores al p valor de 0,05. Por ende, se halló una distribución no normal, por lo que se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para dar respuesta a las hipótesis establecidas en la presente investigación.

Anexo 7 . Base de datos prueba piloto

	Rotación del personal															Desempeño laboral																	
	Rotación asociada a políticas organizacionales				Rotación asociada a factores motivacionales					Rotación asociada al clima organizacional						Desempeño en la tarea						Desempeño en el contexto						Comportamientos laborales contraproducentes					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	_1	2	3	4	5	6	7	8	9	_10	_11	_12	_13	_14	_15	_16	_17	18
1	3	3	4	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
4	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1
6	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1
7	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	
8	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	
9	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
10	5	5	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
12	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5
13	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	
14	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	
15	4	5	4	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1
16	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	
18	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	1	1	1	1	1
19	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1
20	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	2	1	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1

Anexo 8. Base de datos

	Rotación del personal															Desempeño laboral																	
	Rotación asociada a políticas organizacionales				Rotación asociada a factores motivacionales					Rotación asociada al clima organizacional						Desempeño en la tarea						Desempeño en el contexto						Comportamientos laborales contraproducentes					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	_1	2	3	4	5	6	7	8	9	_10	_11	_12	_13	_14	_15	_16	_17	18
1	3	3	4	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
4	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1
6	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1
7	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	
8	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	
9	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
10	5	5	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
12	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5
13	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	
14	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1
15	4	5	4	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1
16	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	
18	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	1	1	1	1	1
19	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	
20	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	2	1	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1

21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1		
22	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1		
23	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1		
24	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1	
27	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	
28	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	
29	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	2	5	5	1	1	1	1	1	
30	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
31	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	
32	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
33	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	5	5	2	1	1	1	1
35	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	4	
36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1
37	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	2	5	5	1	1	1	1	1	1
38	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	
39	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
40	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4
41	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	1	2	1	1
44	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
45	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1

47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1
48	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1
49	5	4	2	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	1	1	1	1	
50	4	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	2	3	4	5	5	3	3	3	3	1	1	1	1	1
51	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	1	1	1	1
52	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	2	2	5	1	1	1	1	1

Anexo 9. Autorización de institución para la aplicación de instrumento

 **GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**
Dirección Regional de Salud Cajamarca
Red Integrada de Salud Jaén
Zona Sanitaria Magllanal



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

El Gerente CLAS Magllanal del Distrito y Provincia de Jaén, Departamento de Cajamarca, Hace Constar:
Que CYNTHIA YARELI ESPINOZA VILLALOBOS, identificada con DNI 71068215, estudiante de posgrado de la maestría "GESTION EN SERVICIOS DE LA SALUD" de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, tiene la autorización para realizar su investigación y aplicación de instrumentos de la Tesis: "Rotación de personal y desempeño laboral de los profesionales de salud de un establecimiento I-3, Jaén, 2023", con fines de optar su grado de MAGISTER.

Se expide la presente para fines que cree conveniente.

JAEN, 08 DE JUNIO DEL 2023



Sr. Edil Edgar Pesante Carrasco
C.E.P. 83344
GERENTE

CENTRO DE SALUD MAGLLANAL

CALLE LAS ALMENDRAS S/N - MAGLLANAL