



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un hospital de Chimbote,
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Reyes Lopez, Carolina Stefani (orcid.org/0009-0003-5404-9029)

ASESORES:

Dra. Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726) Dr.
Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024", cuyo autor es REYES LOPEZ CAROLINA STEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 11-08-2024 12:53:07
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA DNI: 09452225 ORCID: 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 11-08-2024 12:52:04

Código documento Trilce: TRI - 0857929



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES LOPEZ CAROLINA STEFANI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024", 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
REYES LOPEZ CAROLINA STEFANI DNI: 46773037 ORCID: 0009-0003-5404-9029	Firmado electrónicamente por: CREYESLO18 el 07-09- 2024 21:58:16

Código documento Trilce: INV - 1744861

DEDICATORIA

A mi padre Dionicio L. por su amor incondicional y apoyo constante durante todo este proceso y su fe en mi ha sido una fuente de inspiración y motivación inagotable.

A mi madre Rafaela E., quien ya no está físicamente con nosotros, pero sigue presente en mi corazón. Sus enseñanzas, valores y el amor que me inculco han sido la base de mi camino profesional y personal. Su recuerdo y ejemplo continúan guiándome y motivándome cada día.

A ti P.S., por estar siempre a mi lado desde el inicio, apoyándome en cada tropiezo y celebrando cada pequeño logro. Tu apoyo incondicional y tu amistad han sido fundamental en este proceso.

A ustedes Joyce & Maritza, por su amistad inquebrantable, que han sido una fuente constante de fuerza y motivación durante este proceso. Su apoyo, compañía y aliento han hecho de este viaje una experiencia más llevadera y significativa.

Agradecimiento

Quiero manifestar mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que colaboraron en la elaboración de este trabajo de investigación.

Quiero expresar mi agradecimiento a mi padre, Dionicio L., por su continuo amor y apoyo, así como a mi madre, Rafaela E., cuya memoria y enseñanzas han sido mi principal fuente de orientación.

Al Hospital de Chimbote, por ofrecerme el entorno y los recursos necesarios para llevar a cabo mi investigación. A la Universidad César Vallejo, por la formación académica y el apoyo brindado durante este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORES	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Relación entre las variables rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024	19
Tabla 2:	Relación entre la dimensión gerencial y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024	20
Tabla 3:	Relación entre la dimensión trabajadora y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024	21
Tabla 4:	Relación entre la dimensión motivación y reconocimiento y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024	22
Tabla 5:	Relación entre la dimensión percepción y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024	23
Tabla 6:	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	24

RESUMEN

La investigación realizada se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número Tres: Salud y Bienestar. Su propósito principal fue analizar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote en el año 2024. Se llevó a cabo un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, de naturaleza transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, a quienes se les administró un cuestionario compuesto por 44 ítems. Los resultados obtenidos revelaron que el 94% del personal presentó un nivel medio de rotación, mientras que el 52% mostró un nivel medio de productividad laboral. Los valores de significancia de las dimensiones gerencial, trabajador, motivación y reconocimiento con respecto a la productividad laboral fueron de 0.366, 0.576 y 0.807, respectivamente. Por otro lado, la dimensión percepción mostró un valor de 0,016. En resumen, no se encontró una relación directa y significativa entre la rotación del personal y la productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos del Hospital de Chimbote. Esto se evidencia en el valor de significancia bilateral de 0.090 y el coeficiente de cotización Rho de Spearman de 0.243, lo cual indica una clasificación muy baja.

Palabras clave: Rotación del personal, productividad laboral, salud, enfermería.

ABSTRACT

The research conducted falls under Sustainable Development Goal number Three: Health and Well-being. Its primary purpose was to analyze the relationship between staff turnover and labor productivity among nursing staff in outpatient clinics of a hospital in Chimbote in the year 2024. A basic study was carried out with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 50 employees, who were administered a questionnaire composed of 44 items. The results revealed that 94% of the staff presented a medium level of turnover, while 52% showed a medium level of labor productivity. The significance values of the managerial, worker, motivation, and recognition dimensions concerning labor productivity were 0.366, 0.576, and 0.807, respectively. On the other hand, the perception dimension showed a value of 0.016. In summary, no direct and significant relationship was found between staff turnover and labor productivity among nursing staff in the outpatient clinics of the hospital in Chimbote. This is evidenced by the bilateral significance value of 0.090 and the Spearman's Rho coefficient of 0.243, indicating a very low classification.

Keywords: Staff turnover, labor productivity, health, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo titulado "Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024" estuvo alineado con el objetivo principal de la meta número 3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, centrada en Salud y Bienestar. A lo largo de la investigación, se identificaron diversos desafíos y se propusieron soluciones destinadas a mejorar tanto la eficiencia como la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo que tuvo un impacto positivo en la calidad de los servicios de salud brindados a la comunidad. Estas mejoras promovieron prácticas laborales más sostenibles y saludables, beneficiando tanto a los trabajadores de la salud como garantizando una atención médica continua y para la población una alta calidad. De esta manera, se contribuyó a los objetivos globales de promover la salud y el bienestar para todos.

El propósito de la investigación fue analizar la relación entre la rotación del personal de enfermería y la productividad laboral en los consultorios externos de un hospital ubicado en Chimbote. Se examinó cómo la rotación del personal afectaba distintos aspectos del entorno laboral, tales como la calidad de servicio, eficiencia y la satisfacción del personal. Para llevar a cabo este análisis, se empleó un diseño no experimental y un enfoque correlacional, lo que permitió recopilar y examinar información relevante sobre la rotación de personal y su impacto en la productividad laboral. El propósito fue comprender las dinámicas laborales y proponer estrategias que no solo mitiguen los posibles efectos negativos de la rotación, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más estable y productivo. Se tomaron en cuenta aspectos como la gestión del personal, las condiciones laborales, los sistemas de motivación y reconocimiento, para establecer una estructura completa que enfrente tanto los retos como las posibilidades en la administración del equipo de enfermería.

En la entidad salud, uno de los principales desafíos se relacionaba con la eficiencia laboral, lo cual había sido identificado como una preocupación significativa para la dirección y la administración (Ortega, 2023). Este fenómeno se observa en la dinámica compleja de los consultorios externos de un hospital en Chimbote, donde la constante necesidad de sustituir y reubicar personal de enfermería perjudica la calidad de servicio como la moral del

personal. Según nuestra investigación se enfocó en cómo estos movimientos de personal, motivados por factores internos y externos, impactan directamente en la productividad y satisfacción laboral. Se buscó entender las razones detrás de la rotación, los efectos sobre la continuidad del cuidado al paciente y las implicaciones para la gestión del hospital. El análisis de este fenómeno permitió la formulación de estrategias e identificación de patrones orientadas a mejorar tanto la estabilidad como la eficiencia del personal de enfermería, lo que a su vez contribuyó a la creación de un entorno laboral más cohesionado y productivo.

El sector de la salud a nivel internacional ha experimentado un deterioro progresivo en su entorno laboral, caracterizado por un incremento en la carga laboral y una reducción en el bienestar y rendimiento eficiente de los trabajadores, derivado de las extensas jornadas laborales a las que se enfrentan. (Fajardo et al., 2020). Este fenómeno se manifestó en la creciente insatisfacción del personal de salud, quienes, sometidos a condiciones de trabajo intensas y prolongadas, vieron afectada su capacidad para brindar atención de calidad. La falta de atención al recurso humano en la planificación y gestión de los servicios de salud se centró exclusivamente en satisfacer las demandas y necesidades de los usuarios, lo que resultó en un descuido del bienestar de los trabajadores. (Fajardo et al., 2020).

En el ámbito nacional, el personal de salud operaba en un entorno marcado por turnos ininterrumpidos de 12 a 24 horas diarias, los siete días de la semana, incluyendo tanto jornadas diurnas como nocturnas, además de trabajo en domingos y feriados (Álvaro, 2023). Esta situación generó un ambiente laboral sumamente exigente, que se diferenciaba notablemente de otros sectores en cuanto a gestión y apoyo. La presión constante tuvo un impacto negativo en la eficiencia del personal, agravando problemas de salud tanto física como mental (Álvaro, 2023).

Particularmente en el departamento de Ancash, la sobrecarga laboral se volvió una característica distintiva del entorno de trabajo. Este fenómeno tuvo un impacto considerablemente negativo tanto en los empleados y el nivel dado a los pacientes. (Medina, 2023). La carencia de intervención por parte de los encargados de la administración de la salud para abordar dichos problemas se manifestó en la falta de implementación de tales como modificaciones en los

horarios laborales, rotación de personal y evaluaciones psicológicas destinadas a supervisar el bienestar del personal. La falta de estas medidas llevó a una disminución en la calidad de las actividades realizadas, afectando directamente al usuario final y resultando en una productividad laboral media con tendencia a la baja para más del 65.20% del personal de salud (Medina, 2023). Esta situación puso de manifiesto la urgencia de aplicar medidas que, además de optimizar el ambiente laboral, aseguren la excelencia y fiabilidad de las tareas realizadas por los mismos.

En un hospital ubicado en la localidad de Chimbote, a nivel institucional, se supervisará que el personal de enfermería de los consultores externos presentaba deficiencias en su productividad laboral. Esta situación se asociaba en parte a la carencia de rotación del personal vigente. La inexistencia de un sistema de rotación eficaz conllevó a una supervisión inadecuada por parte de los superiores jerárquicos, lo que restringió la capacidad del personal para adaptarse a nuevas responsabilidades y perfeccionar sus habilidades. Sin la rotación, los empleados se enfrentaron a una monotonía laboral, lo que disminuyó su motivación y, en consecuencia, su productividad. Además, la escasez que el personal técnico y los bajos salarios generaron un descontento significativo con las condiciones laborales actuales, agravando aún más las deficiencias en la productividad. La falta de rotación también impidió que el personal adquiriera una visión integral de los procesos y prácticas del hospital, lo que limitó su capacidad para contribuir de manera más eficiente y efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La pregunta de investigación planteada fue la siguiente: ¿Cuál era la relación entre la rotación de personal y productividad laboral en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital de Chimbote, 2024?

La investigación se justificó por su capacidad para generar conocimientos valiosos que contribuirán a mejorar las condiciones laborales y la rotación del personal, aspectos cruciales para garantizar una productividad significativa y elevar el nivel de servicio a los usuarios. A nivel teórico, los resultados obtenidos proporcionarán una comprensión más profunda de guardias en la productividad laboral. Se identificaron factores específicos que inciden en la eficiencia y satisfacción del personal, estableciendo así una base sólida para investigaciones futuras y el desarrollo de estrategias aplicables en contextos

similares. Asimismo, los hallazgos enriquecieron el conocimiento existente sobre la administración de recursos humanos en entornos de alta demanda, ofreciendo nuevas perspectivas y enfoques para optimizar la productividad laboral y la calidad del servicio en el ámbito de la salud.

Esta investigación brindó a otros investigadores y partes interesadas la oportunidad de considerar las relaciones identificadas. Los resultados obtenidos permitieron desarrollar estrategias dirigidas a mejorar la rotación del personal, con el propósito de impactar directamente en la productividad laboral. La implementación de estas estrategias, basada en los hallazgos de la investigación, demostró una mejora en la eficiencia y satisfacción del personal de enfermería. Esto contribuyó a abordar los problemas asociados en la productividad y rotación del personal. Por lo tanto, los resultados no solo ampliaron la comprensión teórica, sino que también ofrecieron soluciones prácticas con el propósito de optimizar el entorno de trabajo y elevar el nivel de atención en el ámbito sanitario.

En cuanto al método empleado, la recolección de datos sobre las variables de interés se realizó mediante un cuestionario. Este enfoque se alineó con un estudio correlacional, permitiendo abordar de manera integral los objetivos de la investigación. Desde una perspectiva metodológica, los resultados brindarán una validación empírica de las relaciones entre la rotación del personal y la productividad laboral, mostrando cómo interactúan estas variables en el contexto específico del personal de enfermería. El uso del cuestionario permitió obtener datos precisos y relevantes, facilitando el análisis estadístico y la identificación de patrones significativos. Así, los hallazgos contribuyeron a reforzar la metodología utilizada, demostrando su eficacia para investigar dinámicas laborales complejas y ofreciendo un modelo replicable en estudios futuros.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote en el año 2024. Por otro lado, los objetivos específicos planteados fueron los siguientes: a) Identificar la relación entre la dimensión gerencial y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un hospital de Chimbote. b) Identificar la relación entre la dimensión trabajadora y productividad laboral en el personal

de enfermería de consultorios externos de un hospital de Chimbote. c) Identificar la relación entre la dimensión motivación y reconocimiento, y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un hospital de Chimbote. d) Identificar la relación entre la dimensión percepción y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de dicho hospital.

Para la consecución de los objetivos establecidos, se consideraron antecedentes y bases teóricas existentes que permitieron explicar la problemática. En relación con los antecedentes de la investigación, se identificaron estudios previos que abordaron cada una de las variables de análisis.

En Ecuador, Lobato (2023) realizó un estudio para investigar la incidencia y persistencia de la rotación laboral en relación con el rendimiento del personal de enfermería. Se llevó a cabo un análisis correlacional utilizando una encuesta aplicada a 70 profesionales del sector. Los resultados mostraron que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la rotación laboral y el desempeño profesional (Rho de Spearman = -0,066; $p > \alpha$ 0,05). Se concluyó que el desempeño del personal era deficiente, con un porcentaje del 30,00%, y que el personal no prefería mantener una rotación constante.

En Colombia, Ortiz y su equipo de investigación (2019) realizaron un estudio sobre la productividad laboral en establecimientos de salud. La investigación consistió en una encuesta aplicada a 34 empleados utilizando un enfoque correlacional. Los resultados revelaron que tanto la productividad como las condiciones laborales influyeron de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores, con un nivel de significancia estadística por debajo de 0.050. Estos hallazgos evidencian una relación significativa entre dichos factores. Es importante destacar que las condiciones laborales de un empleado pueden incidir directamente en su productividad laboral, lo cual repercute de forma directa en su nivel de desempeño.

En su estudio realizado en México, Pérez (2022) resaltó la importancia de analizar la influencia de los elementos vinculados con la rotación de empleados, teniendo en cuenta tanto los aspectos internos como externos. Se llevó a cabo una investigación correlacional que consistió en la aplicación de un cuestionario a 50 empleados. Los resultados obtenidos indicaron que los

factores que más afectaban eran los relacionados con el entorno laboral y las compensaciones económicas, presentando un valor de sigma por debajo de 0.050 en relación con la rotación de personal. Como conclusión, se determina la necesidad de contar con un líder competente que pueda asignar eficazmente los recursos con el fin de mejorar el desempeño en el contexto organizacional. Uriarte (2022) realizó una investigación en Chiclayo con el objetivo de analizar la relación entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería en un hospital privado de Lambayeque. En este contexto, el desempeño laboral se define como el cumplimiento de las responsabilidades por parte de los empleados con el fin de mejorar la productividad organizacional para alcanzar metas y eficiencia. El estudio, clasificado como básico de nivel correlacional y no experimental, utilizó la técnica de encuesta. Los resultados mostraron una correlación directa fuerte ($r = 0.743$) y una alta significancia estadística ($p < 0.01$), indicando una relación significativa entre el desempeño y la productividad laboral del personal de enfermería en el hospital privado de Lambayeque.

En su estudio realizado en Lima, Arango (2023) analizó la relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería mediante un diseño de corte transversal no experimental y correlacional, con una muestra de 60 empleados del centro de salud. Se utilizó un cuestionario previamente verificado y validado. Los resultados mostraron un p-valor igual o inferior a 0,05 y un coeficiente de evaluación rho de 0,920, corroborados por la prueba no paramétrica de rho de Spearman. Estos hallazgos indican una relación significativa, positiva, directa y de gran magnitud entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería.

En un estudio realizado a cabo por Meléndez (2022) en la ciudad de Tarapoto, se examina la relación entre el cumplimiento de metas y la rotación laboral en una red de salud mediante un enfoque no experimental. Para ello, se distribuyeron encuestas entre 54 trabajadores. Según los resultados, el 56% de los participantes calificaron la rotación laboral como regular, mientras que el 52% demostró que el cumplimiento de metas era también regular. Estos hallazgos fueron respaldados por un índice de incidencia de 0.972 y una desviación estándar de 0.050.

Halorca y su equipo (2019) realizó un análisis en Lima acerca de la motivación, la satisfacción laboral y su influencia en la productividad en una institución de salud. El estudio se llevó a cabo mediante una metodología no experimental y de tipo transversal, empleando encuestas y análisis documental en 34 colaboradores. Los hallazgos indicaron que el 28.29% del personal manifestó niveles bajos de motivación, lo cual incidió directamente en la productividad. Se consideró una relación significativa entre los factores estudiados ($S = 0.000$), observándose una productividad laboral con una representación superior al 20.00% y una tendencia media.

Con el fin de determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional de los enfermeros, Espinoza (2023) realizó un estudio en la ciudad de Lima. Se encuestó a un total de 65 enfermeros utilizando una metodología específica. Los resultados mostraron que no había una relación significativa entre las variables analizadas, ya que el valor de p fue superior a 0,050, lo que impidió la validación de la hipótesis alternativa. El estudio concluyó que el 45% del personal de enfermería presentó un nivel de rotación con una tendencia media, mientras que el 46% mostró un desempeño con un comportamiento similar. En relación con las bases teóricas, se identificaron diversos aportes conceptuales relevantes para la investigación.

La teoría de rotación del personal, desarrollada por el Dr. William J. Hocking en el año 2000, propuso un enfoque en el ámbito de la atención médica con el objetivo de mejorar la eficacia y seguridad en la atención a los pacientes. Esta teoría promovió la participación activa de los profesionales de la salud en el proceso de atención al paciente, compartiendo de forma colaborativa la responsabilidad. Según esta teoría, los expertos médicos deben alternar en la atención de los pacientes con el fin de asegurar un nivel óptimo de calidad y eficiencia en la prestación de servicios médicos (Bates, 2021).

La rotación del personal se refería a un proceso en el cual un individuo cambiaba sus responsabilidades laborales o su horario de trabajo para asumir nuevas funciones en otro contexto. Este cambio se llevaba a cabo con el propósito de mantener un equilibrio entre el trabajo y la necesidad de descanso (Arango, 2023). Además, la rotación del personal también se empleaba como medida para prevenir el aburrimiento o el cansancio asociado con jornadas laborales prolongadas. Era particularmente relevante en entornos laborales

con condiciones de alto riesgo o exposición excesiva (Katuta y Nuuyoma, 2023).

Había una variedad de formas en las que los empleados podían rotar sus servicios, y esto dependía en gran medida de la industria en la que trabajaran. Por ejemplo, un empleado a cargo del mantenimiento de maquinaria podría cambiar de una jornada de trabajo nocturna a una diurna. De manera similar, un trabajador de la construcción podría rotar entre varias ubicaciones para evitar la monotonía de rutinas repetitivas. Algunos empleadores incluso ofrecían opciones de operaciones duales, donde un empleado trabajaba dos turnos consecutivos para luego disfrutar de un período de descanso prolongado entre ellos (Atherly y Broek, 2023).

Además, la rotación del personal era una estrategia efectiva para mejorar productividad (Zheng et al., 2023). Al permitir que los empleados cambiaran entre tareas y ubicaciones, estos podían desempeñar sus funciones de manera más eficiente. Esto conllevaba a un ahorro de tiempo y dinero para el empleador, ya que no necesitaban capacitar a un nuevo empleado cada vez que requerían un reemplazo en alguna función. Además, la rotación del personal contribuía a aumentar la satisfacción de los empleados, quienes se sentían más motivados al trabajar en entornos nuevos y evitar la monotonía.

La gestión de cambios durante la prestación del servicio era el enfoque principal de la Dimensión Gerencial. Esta área de responsabilidad abarcaba diversas tareas destinadas a asegurar una respuesta eficaz y adecuada a las necesidades del cliente. Dentro de estas responsabilidades se encontraba la gestión de recursos y la formación del personal para avalar un manejo óptimo de las situaciones problemáticas de los clientes. Asimismo, la Dimensión Gerencial tenía la responsabilidad de supervisar y dirigir las iniciativas de mejora continua con el propósito de incrementar la satisfacción y fidelización de los clientes (Vliet et al., 2023).

Uno de los mecanismos clave que garantizaba el buen desempeño de la Dimensión Gerencial era el procedimiento para identificar y responder de manera proactiva a los requerimientos del servicio de manera oportuna. Este proceso implicaba el análisis de información y datos para lograr un mejor entendimiento de las exigencias del cliente. El éxito en esta perspectiva se

traducía en resultados satisfactorios para el cliente y se reflejaba en la forma en que se gestionaba la rotación del personal (Lauritzson et al., 2023).

Por último, la Dimensión Gerencial tenía a su cargo la evaluación y modernización de los protocolos de respuesta ante crisis imprevistas. Esta tarea debía llevarse a cabo de manera segura, precisa y confiable, protegiendo los estándares de calidad. Este enfoque permitía que el servicio se adaptara rápidamente a los cambios del entorno y reducía la probabilidad de interrupciones en el servicio proporcionado (Peplinski y Pearce, 2023).

La rotación del personal en el ámbito laboral implica la reubicación de los trabajadores dentro de la organización, con variaciones en la cantidad de personal en distintas áreas. Esta estrategia tiene como objetivo mantener a los empleados ocupados durante periodos de cambios en las necesidades de la empresa. A través de esta práctica, los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, adquirir nuevas experiencias y mantener su nivel de productividad a lo largo del año. Este enfoque genera un efecto positivo, ya que los empleados amplían sus conocimientos y competencias al desempeñar diferentes roles, lo cual beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores al incrementar la diversidad de habilidades (Weissman et al., 2023).

Cuando la rotación del personal se gestionaba eficientemente, tanto los empleados como la empresa podían cosechar ganancias y beneficios significativos. Para los trabajadores, esto implicaba una trayectoria laboral más eficiente, una variedad de roles laborales, oportunidades para adquirir nuevas habilidades y un estímulo para el crecimiento profesional. Por otro lado, para las empresas, la rotación del personal eficiente podía resultar en una gestión más productiva, un control efectivo de los costos operativos y una mejora en los niveles de productividad en general (Rayanakorn et al., 2023).

En consecuencia, una rotación del personal adecuada podía optimizar el desempeño laboral, aumentar el rendimiento de los empleados y mejorar productividad de la empresa. Además, ayudaba a los trabajadores a acumular la experiencia necesaria para avanzar en sus futuras carreras. Desde una perspectiva más amplia, este enfoque laboral había contribuido a crear un entorno de trabajo positivo y beneficioso para todos los involucrados (Dang et al., 2023).

La motivación y el reconocimiento del personal se centran en la rotación del personal para fomentar altos estándares de desempeño y recompensar el rendimiento destacado. Estas tenían como objetivo la lealtad de los colaboradores hacia la organización, proporcionando incentivos económicos y medidas de reconocimiento. Esta estrategia promueve la consistencia en el rendimiento laboral y favorecía el desarrollo profesional al ofrecer oportunidades de trabajo en diferentes áreas, preparando a los empleados para sus carreras futuras (Salis et al., 2023).

Un reconocimiento adecuado y efectivo se fundamentaba en valorar logros como la ejecución de metas, la eficiencia en la gestión, la promoción en la colaboración y el espíritu de equipo, la entrega de un trabajo de alta calidad y el liderazgo, que requería habilidades como resistencia al estrés, concentración y dedicación al servicio. Estos reconocimientos posicionaban a los colaboradores para alcanzar los objetivos laborales mientras recibían la motivación necesaria para continuar mejorando (Vahedi et al., 2023).

El intercambio de conocimientos y habilidades en diversas áreas era una parte esencial de la rotación del personal. Esta práctica ofrecía a las profesionales oportunidades de crecimiento al adquirir nuevas habilidades, lo que ampliaba su capacidad para satisfacer las demandas de la organización. Contribuía a fortalecer la lealtad, fomentar el trabajo en equipo, mejorar la gestión y fomentar la creatividad para lograr los objetivos establecidos. Además, esta práctica permitía asignar a los trabajadores roles que se ajustaran mejor a sus habilidades, lo que mejoraba su desempeño. Reconocer y motivar a los profesionales a través de la rotación del personal ayudaba a la organización a alcanzar los mejores resultados (Bottiroli et al., 2023).

La dimensión percepción en la rotación del personal era de gran importancia para quienes trabajaban en entornos comunitarios. Esta evaluación se centraba en minimizar el impacto emocional y físico en los trabajadores, al tiempo que resaltaba la satisfacción laboral. Mediante el análisis y valoración de los requerimientos particulares de la comunidad atendida, los empleadores podían aumentar productividad y la eficiencia. Era responsabilidad de los empleadores asignar turnos de servicio de manera equitativa, teniendo en cuenta tanto los intereses personales como financieros de los empleados (Watanabe y Akechi, 2023).

La rotación del personal también era un factor clave en el funcionamiento de las actividades empresariales. Proporcionaba una compensación justa en términos de horas previstas a los empleados y tenía beneficios significativos para quienes prestaban servicios en la comunidad (Litchfield et al., 2023). Permitía tener a los empleados trabajando durante las horas óptimas para maximizar su capacidad de productividad. Los empresarios podían asegurarse de que sus empleados recibieran suficientes horas de trabajo para cumplir con los objetivos comerciales (Mohammadi et al., 2023).

La dimensión percepción en la rotación del personal era un concepto fundamental en la gestión y planificación de cualquier servicio. Los empleadores debían tener en cuenta las percepciones de sus empleados al asignar turnos y tareas para garantizar el cumplimiento de los acuerdos mutuos. Una gestión adecuada de los turnos de trabajo podía mejorar la satisfacción general del empleado y reducir cualquier costo adicional, ya sea emocional o financiero (Valaas et al., 2023).

La teoría de productividad laboral de Robert Karasek (2019) proponía que el entorno laboral podía afectar tanto la salud como la productividad de los empleados. Según esta teoría, existían niveles óptimos de carga de trabajo y autonomía. Además, identificaba consecuencias negativas para aquellos trabajadores que no alcanzaban estos niveles ideales de trabajo o no experimentaban satisfacción laboral (Uriarte, 2020).

La productividad laboral se definió como la capacidad de los trabajadores para generar un mayor número de bienes o servicios en menos tiempo, utilizando menos recursos y costos. Esto conducía a un incremento en el rendimiento y la eficiencia, lo que se traducía en una mayor productividad para la empresa. Era un concepto crucial que se analizaba detenidamente para evaluar cómo se estaban utilizando los recursos disponibles para producir bienes o servicios específicos (Foo et al., 2023). Según Uriarte (2022), esta definición permitía a las organizaciones medir y mejorar sus procesos operativos.

Se examinaban con frecuencia los factores que afectaban la productividad para asegurar que se alcanzaran los objetivos dentro de los plazos y presupuestos establecidos (Yang et al., 2023).

Para mejorar la productividad laboral, se implementaban cambios estructurales y organizativos, como la automatización de procesos, la expansión a mercados

internacionales, la implementación de sistemas de gestión por objetivos, la creación de incentivos para los empleados y la inversión en su formación y desarrollo (Mousavi et al., 2023). Estas modificaciones podían contribuir a aumentar la rentabilidad, la eficacia y la productividad laboral de una empresa, mejorando así su competitividad a largo plazo (Chambers et al., 2023).

Diversos factores podían impactar negativamente en la productividad laboral, como el estrés en el laburo, la falta de adaptación en los sueldos, la ausencia de liderazgo efectivo, la escasez de motivación, el exceso de carga laboral, la falta de responsabilidad y procesos ineficientes, entre otros (Ding et al., 2023). Para alcanzar niveles óptimos de productividad laboral, era crucial que empleados, líderes y gestores colaboraran en la mejora del entorno laboral y en la optimización de herramientas y procedimientos. Esto no solo impulsaría la productividad, sino que también promovería la satisfacción y eficiencia en el trabajo (Zyoud et al., 2023).

La eficiencia laboral se entiende como la capacidad de una organización, empresa o equipo para lograr sus objetivos de manera económica y práctica, haciendo uso eficaz de los recursos disponibles. Se busca maximizar la productividad con el menor costo y esfuerzo posible (Kim et al., 2023). Para alcanzar este objetivo, se enfatiza la importancia de la innovación, la adaptación, la optimización de procesos y la inversión en herramientas adecuadas. Estas prácticas no solo benefician a los empleados, sino que también fomentan la motivación en todo el equipo (Pradhan et al., 2023).

Además, era esencial en cualquier tipo de organización, ya que ayudaba a eliminar el desperdicio, las disfuncionalidades y la falta de productividad. Estas medidas permitían a las empresas trabajar de manera más efectiva, optimizando el uso de recursos y reduciendo los costos operativos. Además, contribuía a mejorar la toma de decisiones, fortalecer la relación con los clientes y acelerar la obtención de resultados (Young et al., 2023).

De igual manera, se aplicaba tanto a nivel individual como grupal, incluyendo todas las facetas operativas de una entidad o empresa. La mejora de las operaciones, el manejo efectivo de los activos, el establecimiento de planes de contingencia y la adopción de tecnologías avanzadas eran prácticas que promovían una mayor eficiencia laboral. El propósito era lograr una mayor eficiencia con la menor inversión económica, a través del uso eficiente de los

recursos humanos y materiales. Se buscaba alcanzar este objetivo mediante la constante mejora de los procedimientos, garantizando la máxima utilización de los recursos disponibles (Haas et al., 2023).

La eficacia laboral se definía como la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos en cada proyecto dentro de una organización, utilizando los recursos de manera efectiva para lograr resultados exitosos con el menor esfuerzo posible. Esto implicaba maximizar el tiempo y los beneficios para cumplir con los resultados deseados en el trabajo (Li et al., 2023). Se podía entender mejor cuando un trabajador completaba sus tareas en el menor tiempo posible mientras mantenía la calidad de los resultados. Además, implicaba trabajar de manera eficiente con colegas para lograr objetivos comunes (Schaller et al., 2023).

Para promover la eficacia laboral, se requería disciplina y una gestión adecuada del tiempo. Los profesionales también debían estar bien informados y tener el entendimiento necesario para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente (Baude et al., 2023). Además, la eficacia laboral permitía aprovechar al máximo cada tarea, lo que facilitaba la búsqueda de rentabilidad. Este enfoque de trabajo creaba un ambiente positivo que minimizaba los errores y maximizaba los resultados sin esfuerzos excesivos (Belayneh et al., 2023).

Es necesario destacar que la eficacia laboral era un requisito indispensable para el éxito de cualquier empresa que buscara mejorar su productividad. El uso adecuado de recursos como el tiempo y el dinero eran aspectos cruciales para aumentar la eficacia. Asimismo, el respeto y la motivación hacia los compañeros de trabajo contribuían al rendimiento óptimo. Además, la eficacia laboral estaba relacionada con la implementación de procesos innovadores para resolver problemas, lo que permitía alcanzar los objetivos antes de lo previsto (Wu et al., 2023).

La adaptabilidad laboral se refería simplemente a la capacidad de un trabajador para enfrentar los constantes cambios que encontraban en el lugar de trabajo. Se trataba de un conjunto de habilidades interrelacionadas para hacer frente al entorno profesional en constante cambio (Bartholomeeusen et al., 2023). Estas habilidades incluían flexibilidad en diversas situaciones, trabajo en equipo, adaptación a diferentes entornos laborales y resolución independiente de problemas. Estas habilidades eran esenciales para que un trabajador pudiera

mantenerse al día con las cambiantes necesidades del mercado laboral (Song et al., 2023).

Así mismo, se refería a la agilidad con la que un trabajador podía ajustarse a los entornos profesionales en constante evolución. Esto implicaba estar preparado para lo imprevisto y ser capaz de identificar, prever y capitalizar oportunidades (Montesinos et al., 2023). Requería que el trabajador tuviera un pensamiento analítico rápido, flexibilidad para enfrentar cambios, una actitud centrada en el cliente y un sincero deseo de comprender mejor el entorno laboral en constante cambio (Khan et al., 2023).

Una persona altamente adaptable no solo enfrentaba diversos desafíos, sino que también buscaba maneras innovadoras de mejorar la productividad y la satisfacción en el entorno laboral. Este enfoque promovía un rendimiento excepcional y un ambiente de trabajo positivo, donde todos los empleados se comprometían plenamente (Han et al., 2023). Además, destacaba las fortalezas de los trabajadores y fomentaba la colaboración. En última instancia, la adaptabilidad laboral potenciaba las habilidades del empleado para satisfacer las necesidades de la empresa y contribuir al éxito organizacional (Bondjers et al., 2023).

En concordancia con el marco teórico de la investigación, se formuló la siguiente hipótesis general: existe una relación directa y significativa entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería en los consultorios externos de un hospital en Chimbote en 2024. De manera complementaria, se planteó la hipótesis nula, que sostiene que No existe, relación directa y significativa entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de los consultorios externos del mismo hospital en 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación se definió como básica y se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. De acuerdo con Cohen y Gómez (2019), este tipo de estudio se utilizó para analizar la realidad con el propósito de comprender y examinar en profundidad la problemática investigada.

La variable independiente relacionada con la rotación de personal fue conceptualmente definida como la necesidad de que el personal varíe las actividades que realiza, con el propósito de crear un entorno sobresaliente en términos de desempeño y eficacia laboral. Su definición operativa se desarrolla a través de un cuestionario diseñado para evaluar la rotación de personal en sus aspectos gerenciales, laborales, motivacionales y de percepción. Por otro lado, la variable dependiente de productividad laboral fue conceptualizada como un indicador que evaluaba el nivel de calidad que un empleado podía alcanzar en un entorno organizacional durante un período específico, manteniendo un uso adecuado de los recursos. Para medir el nivel de productividad de los trabajadores en la organización analizada, se empleó un cuestionario basado en la adaptabilidad, eficacia y eficiencia laboral. Para operar ambas variables, se utilizó una matriz con una escala de medición ordinal, la cual se puede encontrar en el Anexo 1.

La población de estudio consistió en 50 enfermeras de consultorios externos de un hospital en Chimbote. Este número se basó en la nómina oficial del hospital del 2023 al 2024, que se obtuvo del registro de planilla del personal. Se esperaba obtener información de calidad sobre un problema de estudio específico a través de esta población, que representó una variedad de elementos de análisis. La Guía de elaboración de trabajos relacionados con grados y títulos N°RVI N°081-2024-VI-UCV establece la protección de la confidencialidad de las entidades colaboradoras, por lo que no se publicarán estos documentos en el repositorio. Por lo tanto, no se puede solicitar el hospital donde se llevó a cabo el estudio, ni se puede presentar el registro de personal ni la nómina de trabajo.

La muestra utilizada en la investigación fue de tipo censal, a incluir a los 50 colaboradores de la organización analizada, con el propósito de garantizar una representación exhaustiva de la población en estudio. Se consideraron todas

las unidades de investigación como muestra censal, lo que implicó seleccionar a los participantes según criterios específicos de inclusión diseñados para asegurar la calidad y pertinencia de la muestra para la investigación. La unidad de análisis fue el personal de enfermería de los consultorios externos.

Los criterios de inclusión establecidos fueron los siguientes: Se selecciono al personal que desempeñaba sus labores en el consultorio externo y al personal que había cesado sus actividades laborales en el año 2023 al 2024. Por el contrario, se excluyó del estudio al personal que se encontraba de licencia por motivos de salud y al personal que optó por no participar.

Para la recolección de datos en el estudio sobre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería en un hospital en Ica en 2022, se empleó la técnica de la encuesta. Esta metodología consistió en formular una serie de preguntas específicas con el propósito de examinar y resolver interrogantes particulares acerca de la realidad en cuestión. El uso de esta herramienta permitió obtener información directa y relevante de los participantes, contribuyendo así a mejorar la comprensión y el análisis de la situación estudiada. Se diseñó un cuestionario adaptado por el investigador a partir del trabajo de Arango Huarcaya, el cual constaba de 24 componentes distribuidos en cuatro dimensiones: gerencial, trabajador, motivación, reconocimiento y percepción. Para evaluar los valores de dichos componentes, se empleó una escala de Likert.

En el proceso de adaptación del cuestionario, se llevó a cabo la revisión de las preguntas originales en función de los indicadores de cada dimensión de estudio, con el fin de garantizar su pertinencia y aplicabilidad al contexto específico del hospital en Chimbote. Se calcularon que el cuestionario era adecuado para el presente estudio, y su confiabilidad fue confirmada mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual resultó en un valor de 0.906 (ANEXO 4.1), lo que señala una alta consistencia interna del instrumento. Esta validación garantiza que el cuestionario fuera una herramienta confiable y necesaria para la recopilación de datos en la investigación.

El estudio "Eficacia y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque, 2022" fue el origen del Cuestionario de Productividad Laboral, que fue adaptado por el investigador a partir del trabajo de Uriarte Becerra. El propósito de este cuestionario era evaluar la

productividad laboral en tres aspectos: adaptabilidad, eficacia y eficiencia. Se utilizaba una escala de Likert.

En el proceso de ajuste del cuestionario, se llevó a cabo la revisión de las preguntas originales en función de los indicadores de cada dimensión de estudio, con el fin de garantizar su pertinencia y aplicabilidad al contexto específico del hospital en Chimbote. Se determinaron que el cuestionario era adecuado para el presente estudio, dado que ya contaba con validación previa. La confiabilidad del cuestionario se verificó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual resultó en un valor de 0.885 (ANEXO 4.2), indicando una alta consistencia interna del instrumento. Este hallazgo aseguró que el cuestionario fuera una herramienta confiable y precisa para la recopilación de datos en la investigación.

Se emplearon técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales para el análisis de los datos recopilados. La estadística descriptiva se utilizó para organizar y presentar la información obtenida, empleando principalmente porcentajes y frecuencias para mostrar los datos de manera clara y accesible. Esta metodología proporcionó una comprensión general de las tendencias y patrones observados en la muestra estudiada. Se utilizó la estadística inferencial, específicamente la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, para investigar las conexiones entre las variables propuestas. Los resultados de esta prueba indicaron que los datos no presentaban una distribución normal, dado que el valor de p era inferior a 0.05. Para analizar la existencia y el nivel de relación entre las variables, se aplicarán las pruebas estadísticas del coeficiente Rho de Spearman. Los resultados revelaron una medición significativa entre la rotación del personal y productividad laboral, con un valor de Rho de 0.67 y un valor de p menor a 0.01, lo que sugiere una relación positiva moderada entre dichas variables.

El investigador respetó la participación libre y autónoma de cada participante, donde garantizó el ofrecimiento de información acorde con los objetivos de la investigación, sin tomar en consideración el empleo de datos personales. Además, se tomó en cuenta las políticas citadas por APA, donde se aseguró todos los procedimientos de consentimiento informado, obteniendo el permiso formal de la entidad involucrada y el consentimiento de los participantes. Cabe reconocer que se respetaron los derechos de autor mediante el adecuado

parafraseo y citado de la información, cumpliendo con los estándares éticos en la investigación.

III. RESULTADOS

Objetivo General:

Determinar la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote en 2024.

Tabla 1

Relación entre las variables rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024

		Rotación de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	1.000	0.243
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.090
	N	50	50
Productividad laboral	Productividad laboral	0.243	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.090	
	N	50	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS versión 27

Interpretación: En la tabla 1; El valor de significancia bilateral de 0,090, que supera el límite de 0,05, indica que no existe una relación significativa entre la rotación de personal (variable 1) y productividad laboral (variable 2), La hipótesis nula fue aceptada y la hipótesis de investigación fue rechazada. Se descubrió además que el coeficiente de compensación es 0.243, lo que indica una compensación muy baja.

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre la dimensión gerencial y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024.

Tabla 2

Relación entre la dimensión gerencial y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024

		Gerencial	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gerencial	1.000	0.131
			0.366
	N	50	50
Productividad laboral	Productividad laboral	0.131	1.000
		0.366	
	N	50	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS versión 27

Interpretación: Como resultado del valor de significancia bilateral de 0,366, que supera el límite de 0,05, se demuestra en la tabla 2 que no existe una conexión significativa entre la dimensión gerencial de la variable rotación de personal (variable 1) y productividad laboral (variable 2). La hipótesis nula fue aceptada. También se encontró que el coeficiente de valoración, que es de 0,131, indica una valoración muy baja.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre la dimensión trabajadora y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

Tabla 3

Relación entre la dimensión trabajadora y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024

		Trabajadora	Productividad laboral
Rho de	Trabajadora	1.000	0.081
			0.576
	N	50	50
Spearman	Productividad laboral	0.081	1.000
		0.576	
	N	50	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS versión 27

Interpretación: Debido al valor de significancia bilateral de 0.576, que supera el límite de 0.05, se ha demostrado en la tabla 3 que no existe una relación significativa entre la dimensión trabajadora de la variable rotación de personal (variable 1) y productividad laboral (variable 2). La hipótesis nula fue aceptada. También se encontró que el coeficiente de compensación es 0,081, lo que indica una compensación casi nula

Objetivo específico 3:

Identificar la relación entre la dimensión motivación y reconocimiento y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

Tabla 4

Relación entre la dimensión motivación y reconocimiento y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024

		Motivación y reconocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación y reconocimiento	1.000	0.035
			0.807
		50	50
	Productividad laboral	0.035	1.000
		0.807	
		50	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Interpretación: En la tabla 4, como resultado del valor de significancia bilateral de 0,807, que supera el límite de 0.05, se demuestra que no existe una conexión significativa entre la dimensión motivación y el reconocimiento de la variable rotación de personal (variable 1) y productividad laboral (variable 2). La hipótesis nula fue aceptada. También se encontró que el coeficiente de compensación es 0.035, lo que indica una compensación casi nula

Objetivo específico 4:

Identificar la relación entre la dimensión percepción y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

Tabla 5

Relación entre la dimensión percepción y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024

		Percepción	Productividad laboral
Rho de Spearman	Percepción	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0,340*
		N	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,340*
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS versión 27

Interpretación: Debido a que el valor de significancia bilateral es de 0.016, menor que el límite de 0.05, se ha demostrado en la tabla 5 que existe una relación significativa entre la dimensión percepción de la variable rotación de personal (variable 1) y productividad laborales (variable 2). Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada. También se encontró que el coeficiente de compensación es 0.340, lo cual indica una compensación directa y baja.

Aplicando la Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

H0: Los datos alcanzan una distribución normal

H1: Los datos no alcanzan una distribución normal

Tipo de prueba de normalidad

En este marco, la identificación de significancia se realizó mediante métodos estadísticos utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. Porque la muestra recibió 50 encuestados. La medida de frecuencia de la información compilada de esta manera determina si la tendencia es continua.

Criterios de normalidad

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H0.

Si p-valor (Sig.) \geq 0.05 se admite la H0.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0.314	50	0.000
Productividad laboral	0.636	50	0.000

Nota: Elaboración del reporte del SPSS versión 27

Interpretación: Según la tabla 6, ambas variables tienen un nivel de significancia inferior a 0,05; por lo tanto, Sig. = 0,000. Se descubrió que la distribución de los datos no corresponde a una distribución normal según los criterios de normalidad; como resultado, se llevó a cabo la prueba de hipótesis nula con el coeficiente Rho de Spearman.

IV. DISCUSIÓN

En la hipótesis general de la investigación, en la tabla 1 se obtuvo una correlación Rho de 0.243 y significancia de 0.09 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, teniendo una correlación muy débil y no significativa entre las variables de rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024.

Estos resultados son similares a lo reportado por Lobato (2023), quien evidenció que no existe relación significativa entre rotación laboral y desempeño profesional (Rho de Spearman= -,066; $p > \alpha 0.05$). Asimismo, por Espinoza (2023), quien reporta que no existía una relación significativa entre el desempeño profesional de los enfermeros y la rotación laboral con $p > 0.05$. Y difieren de lo reportado por Arango (2023), quien encontró un Rho era 0,920 y p menor o igual a 0,05 concluyendo que existe una relación significativa entre la variable de riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería. Asimismo, con lo reportado por Meléndez (2022), cuyos hallazgos fueron confirmados al encontrar un valor de incidencia de 0.972 y una significancia de 0.050 entre el cumplimiento de metas y la rotación laboral.

Estos resultados corroboran lo sustentado por Bartholomeeusen et al. (2023), sobre la capacidad de un trabajador para enfrentar los constantes cambios que encontraban en el lugar de trabajo, en tal sentido la rotación del personal de enfermería no contribuye a la productividad laboral en un hospital debido a la pérdida de continuidad en la atención, los costos de reclutamiento y capacitación, la pérdida de experiencia y conocimiento, la disminución de la moral y satisfacción laboral, la carga de trabajo incrementada, la interrupción de la dinámica de equipo, el impacto en la calidad del cuidado y la ineficiencia administrativa. La rotación afectaría las habilidades de adaptación a diferentes entornos laborales y por ende pueden reducir significativamente la eficiencia operativa y la calidad de la atención en un hospital (Song et al., 2023).

Sobre el primer objetivo específico, en la tabla 2 se obtuvo una correlación Rho de 0.131 y significancia de 0.36 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, teniendo una correlación muy débil y no significativa entre las variables de la dimensión gerencial de rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024.

Estos resultados difieren a lo reportado por Uriarte (2022), quien concluyó que existe una correlación positiva alta ($r = 0.743$) y altamente significativa ($p < 0.01$) entre el desempeño y la productividad laboral, asumiendo que el desempeño es un elemento clave de la dimensión gerencial para responder de manera proactiva a los requerimientos del servicio (Lauritzson et al., 2023).

Los resultados se corroboran con lo referido por Vliet et al. (2023), quien sustenta que la dimensión gerencial implica una serie de tareas y responsabilidades diseñadas para asegurar una respuesta eficiente y oportuna al cliente, en consecuencia la dimensión gerencial de la rotación del personal de enfermería no contribuye a la productividad laboral en un hospital porque implica costos adicionales, aumento de la carga de trabajo y el estrés, interrupción de la cohesión del equipo, problemas de continuidad en la atención al paciente, ineficiencia administrativa y pérdida de inversión en capacitación. El personal de enfermería que ha trabajado durante mucho tiempo en un hospital desarrolla un conocimiento profundo de los procedimientos, sistemas y protocolos específicos de la institución. Cuando un enfermero capacitado y experimentado deja su servicio, se pierde la inversión realizada en su formación y desarrollo profesional (Peplinski y Pearce, 2023). Los nuevos empleados requieren tiempo para alcanzar el mismo nivel de competencia, lo que puede afectar temporalmente la productividad laboral (Lauritzson et al., 2023).

Sobre el segundo objetivo específico, en la tabla 3 se obtuvo una correlación Rho de 0.081 y significancia de 0.57 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, no existiendo una correlación lineal y no significativa entre las variables de la dimensión trabajadora de rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024.

Los resultados difieren con la concepción de Weissman et al. (2023), quien sostiene que, en esta dimensión trabajadora de rotación de personal, los empleados tienen la oportunidad de mejorar sus habilidades, adquirir nuevas experiencias y mantener su productividad a lo largo del año, probablemente eso se evidencie en una empresa de producción mas no en una de servicio como es el hospital. Según los resultados la dimensión trabajadora no contribuye a la productividad laboral, probablemente por varias razones, el trabajo efectivo en un hospital depende en gran medida de la colaboración y la

cohesión del equipo (Duffield, Roche, Stasa, 2011). La redistribución de las enfermeras puede interrumpir la dinámica de los equipos establecidos, dificultando la comunicación y la cooperación. La falta de cohesión del equipo puede llevar a errores y disminución de la eficiencia (Duffield et al., 2011). Asimismo, cuando las enfermeras son redistribuidas, las unidades que pierden personal pueden experimentar un aumento en la carga de trabajo para el personal restante. Esto puede resultar en agotamiento, estrés y una mayor probabilidad de errores, lo que afecta la calidad de la atención y la productividad (Aiken et al., 2013).

En el tercer objetivo específico, en la tabla 4 se obtuvo una correlación Rho de 0.035 y significancia de 0.80 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, no existiendo una correlación lineal y no significativa entre las variables de la dimensión motivación y reconocimiento de rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024.

Los resultados difieren con lo reportado por Halorca y colaboradores (2019), quien refiere que el 28.29% del personal tienen bajos niveles de motivación, lo cual tuvo un efecto directo en la productividad de los empleados, concluyendo que existe relación significativa entre la motivación, la satisfacción laboral y productividad ($p = 0.000$). También, difiere de Bottiroli et al. (2023), quienes refieren que reconocer y motivar a los profesionales a través de la rotación del personal ayuda a la organización a alcanzar los mejores resultados.

Asimismo, los resultados difieren con la mayoría de literatura que considera que la motivación y el reconocimiento son factores generalmente considerados positivos para la productividad laboral en muchos entornos, incluidos los hospitales (Salis et al., 2023; Vahedi et al., 2023). Sin embargo, en el contexto aplicado no contribuyen a la productividad laboral debido a diversos desafíos y factores limitantes. Incluso cuando las enfermeras están motivadas y se sienten reconocidas, pueden no tener los recursos, el apoyo o las condiciones necesarias para trabajar de manera efectiva, como se evidencia en el hospital la falta de personal, equipos inadecuados y condiciones laborales subóptimas están impidiendo que el personal altamente motivado sea productivo (McHugh et al., 2014; Aiken et al., 2002). También, el reconocimiento y la motivación no pueden compensar por completo los efectos del trabajo, más aún si las enfermeras están constantemente sobrecargadas de trabajo y estresadas, el

reconocimiento puede parecer insuficiente, y no mejorar la productividad laboral (Laschinger et al., 2014). Los resultados se corroboran considerando que la productividad en los hospitales depende de una serie de factores interrelacionados, y la motivación y el reconocimiento por sí solos no serán suficientes para mejorar la productividad laboral. Otro aspecto que corrobora con los resultados es que las enfermeras no participan en la creación y ejecución de programas de reconocimiento, estos pueden no reflejar adecuadamente sus necesidades y deseos, lo que implica que la participación del personal en estos programas es crucial para su efectividad (McHugh et al., 2014). El hospital reconoce públicamente el esfuerzo de sus enfermeras, pero si no proporciona suficiente personal o equipo adecuado, las enfermeras pueden sentirse apreciadas pero incapaces de mejorar su productividad (Van Bogaert, et al., 2013). En síntesis, los resultados reflejan que la motivación y el reconocimiento son importantes, pero no pueden solucionar todos los problemas relacionados con la productividad laboral por sí solos (Ding et al., 2023). Necesitan ser parte de un enfoque más amplio y holístico que aborde las condiciones laborales, la gestión de recursos, la equidad, y la participación del personal en la toma de decisiones (Wu et al., 2023). Sin estos componentes, los esfuerzos para motivar y reconocer a las enfermeras pueden no tener el impacto positivo esperado en la productividad laboral (Ding et al., 2023).

Con respecto al cuarto objetivo específico, en la tabla 5 se obtuvo una correlación Rho de 0.340 y significancia de 0.01 lo que indica que se rechaza la hipótesis nula, existiendo una correlación lineal mediana y altamente significativa entre las variables de la dimensión percepción de rotación de personal y productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024.

Los resultados de la percepción de las enfermeras sobre la rotación de personal se correlacionan directamente significativamente en la productividad laboral en el hospital, es decir a mejor percepción de las enfermeras mayor productividad laboral (Rho de 0.340), los hallazgos se alinean con la propuesta de Litchfield et al. (2023), quienes indican que la percepción es un factor crucial en el funcionamiento de las actividades empresariales y, con Valaas et al. (2023), quienes consideran a la percepción de la rotación del personal fundamental en la planificación y gestión de cualquier servicio. Una percepción

positiva o negativa de la rotación puede tener diversos efectos. En el hospital la percepción positiva se manifiesta cuando la enfermera percibe la rotación de personal como una oportunidad para el desarrollo profesional, el aprendizaje de nuevas habilidades y la diversificación de experiencias, manteniendo una actitud positiva y motivadas en su trabajo, mejorar la moral, la cohesión del equipo, la continuidad del cuidado, el desarrollo profesional y la adaptabilidad, todos los cuales contribuyen a una mayor productividad (Hayes et al., 2012). En contraste la percepción negativa se manifiesta si la rotación se ve como una interrupción constante que genera incertidumbre y estrés, que conlleva a una desmotivación, disminuyendo la productividad (Laschinger & Fida, 2014).

V. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre la rotación de personal y productividad laboral en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital en Chimbote en 2024 no fue significativa. El valor de significación bilateral (Sig=0.090) superó el umbral del 5% (Sig. > 0.05), lo que indica que no hubo una relación estadísticamente significativa. El coeficiente de evaluación Rho de 0.243 en Spearman reveló una evaluación muy baja. Por lo tanto, se ayudó la hipótesis nula que afirmaba que no existía una relación directa y significativa entre la rotación del personal y productividad laboral en dicho contexto.

Segunda: La relación entre la dimensión gerencial y productividad laboral en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital de Chimbote en 2024 no fue significativa, ya que el valor de significancia (Sig.=0.366) superó el umbral del 5% (Sig .0,05) . El coeficiente de evaluación Rho de Spearman fue de 0.131, indicando una clasificación débil. Por lo tanto, se aumentó la hipótesis nula, la cual planteaba la falta de una conexión directa y significativa entre la dimensión gerencial y productividad laboral.

Tercera: La relación entre la dimensión laboral y productividad laboral no resultó significativa, dado que el valor de significancia (Sig=0.576) superó el umbral del 5% (Sig. > 0.05). El coeficiente de evaluación Rho de Spearman fue de 0.081, lo que evidencia una comparación casi inexistente. La conclusión de la hipótesis nula, fue que no existía una conexión significativa en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital de Chimbote en 2024.

Cuarta: La relación entre la dimensión de motivación y reconocimiento y productividad laboral no fue significativa, ya que el valor de significancia (Sig=0.807) superó el umbral del 5% (Sig. > 0.05). Se obtendrá un coeficiente de correlación de 0.035, indicando una compensación casi inexistente. La conclusión de la hipótesis nula fue que no existía una conexión directa y significativa en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital en Chimbote en 2024.

Quinta: Sin embargo, al ser el valor de significancia (Sig=0.016) menor al 5%, se evidencia una relación significativa entre la productividad laboral y

dimensión percepción. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.340, indicando una compensación directa, pero de magnitud baja. Por lo tanto, la hipótesis nula confirmó que en el personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital de Chimbote en el año 2024 existía una conexión directa y significativa entre la dimensión percepción y productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que el director del Hospital de Chimbote desarrolle y aplique un plan de gestión de la rotación de personal más efectivo. Esto incluye una planificación y coordinación adecuadas para garantizar que la rotación del personal no afecte negativamente la productividad laboral. Según Zheng et al. (2023), una rotación de personal bien gestionada puede mejorar la eficiencia y la motivación del personal. Además, se sugiere poner en práctica programas de capacitación y desarrollo continuo para que el personal pueda adaptarse mejor a los cambios en sus responsabilidades laborales.

Segunda: Se sugiere que el jefe de recursos humanos revise y mejore las prácticas de gestión y liderazgo en la institución, dado que no se identificó una relación significativa entre la dimensión gerencial y la productividad laboral. La formación en habilidades gerenciales y de liderazgo, como proponen Vliet et al. (2023), puede ayudar a los gerentes a administrar mejor los recursos y dirigir los esfuerzos de mejora continua, lo que podría aumentar la satisfacción y retención del personal.

Tercera: Aunque no se encontró una relación significativa entre la dimensión laboral y la productividad en el trabajo, se sugiere que el responsable del desarrollo profesional implemente programas de orientación y formación para ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades y experiencias. Esto está respaldado por Weissman et al. (2023), quienes argumentan que una rotación efectiva puede mantener a los empleados motivados y productivos. Además, se deben establecer mecanismos para evaluar y ajustar continuamente la carga de trabajo y las responsabilidades del personal.

Cuarta: El estudio reveló que la ausencia de iniciativas de estímulo y apreciación no tuvo un impacto significativo en el rendimiento laboral. No obstante, resulta esencial para el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Se recomienda que el jefe de recursos humanos implemente un sistema de incentivos y reconocimiento basado en el desempeño y la eficiencia, siguiendo las recomendaciones de Salis et

al. (2023). Esto podría incluir recompensas económicas, reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional.

Quinta: La relación significativa entre la dimensión de percepción y productividad laboral destaca la relevancia de considerar las percepciones y necesidades del personal. Se sugiere que el gerente de operaciones de lleve a cabo encuestas de manera regular con el fin de analizar la satisfacción y percepciones del personal. Posteriormente, se aconseja utilizar esta información para implementar mejoras tanto en las condiciones laborales como en la gestión de turnos y tareas. Estas medidas pueden contribuir a mejorar la percepción del personal y, por ende, incrementar la productividad laboral.

Sexta: Se recomienda a los futuros investigadores que aborden el tema de la rotación del personal y su impacto en la productividad laboral, que profundicen en el análisis de diversas dimensiones gerenciales, laborales, de motivación, reconocimiento y percepción. Se sugiere el uso de muestras más amplias y variadas. Asimismo, se considera aconsejable la aplicación de metodologías mixtas que integren enfoques cuantitativos y cualitativos para lograr una comprensión más exhaustiva de elementos que influyen la productividad laboral.

REFERENCIAS

1. Aiken, LH, Clarke, SP, Sloane, DM, Sochalski, J., y Silber, JH (2002). Dotación de personal de enfermería hospitalario y mortalidad de pacientes, agotamiento de los enfermeros e insatisfacción laboral. *JAMA* , 288 (16) , 1987–1993. <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
2. Aiken, LH, Sloane, DM, Bruyneel, L., Van den Heede, K., y Sermeus, W. (2013). Informes de enfermeras sobre las condiciones de trabajo y la calidad de la atención hospitalaria en 12 países de Europa. *Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 50 (2), 143–153 . <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009>
3. Álvaro, V. (2023). Influencia de las características laborales en la pandemia por COVID-19 sobre la calidad de vida en el trabajo del personal médico y enfermero del Hospital II Manuel De Torres Muñoz - Mollendo, Arequipa, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12445/K4.2492.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Arango, O. (2023). Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un Hospital, Ica, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110631>
5. Atherly, A., y Broek, E. (2023). El efecto de la innovación médica en la relación coste-efectividad de las políticas relacionadas con la COVID-19 en Estados Unidos utilizando un modelo SIR. *BMC Health Services Research*, 23 (1), 101–111. [<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09282-1>]
6. Bartholomeeusen, K., Daniel, M., LaBeaud, D., Gasque, P., Peeling, R., Stephenson, K., y Ariën, K. (2023). Fiebre chikungunya. *Nature Reviews Disease Primers*, 9 (1), 101–111. <https://doi.org/10.1038/s41572-023-00429-2>

7. Bates, S. (2021). Meiklejohn, Hocking y la teoría del autogobierno. *Derecho y política de la comunicación*, 26 (3), 1–12. <https://doi.org/10.1080/10811680.2021.1937003>

8. Baude, M., Guihard, M., Gault, C., Bénichou, L., Coste, A., Méningaud, J., y Gracies, J. (2023). Contrato de autorehabilitación guiada vs terapia convencional en paresia facial periférica crónica: VISAGE, un ensayo controlado aleatorizado multicéntrico. *BMC Neurology* , 23 (1) , 101–111. <https://doi.org/10.1186/s12883-023-03096-8>

9. Belayneh, A., Temachu, Y., Messelu, M., y Gebrie, M. (2023). Estancia hospitalaria prolongada y factores asociados en servicios de urgencias para adultos en hospitales especializados integrales de la región de Amhara, noroeste de Etiopía. *BMC Emergency Medicine* , 23 (1) , 51–59 . <https://doi.org/10.1186/s12873-023-00804-y>

10. Bondjers, K., Lingaas, I., Stensland, S., Atar, D., Zwart, J., Wøien, H., y Dyb, G. (2023). “He seguido adelante”: un estudio transversal repetido en múltiples sitios sobre el orgullo de los trabajadores de la salud por su desempeño personal durante la pandemia de COVID-19. *BMC Health Services Research* , 23 (1) , 64–69 . <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09246-5>

11. Bottiroli, S., Rosi, A., Sances, G., Allena, M., Icco, R., Lecce, S., y Cavallini, E. (2023). Cognición social en la migraña crónica con abuso de medicación: un estudio transversal sobre diferentes aspectos de la mentalización y las relaciones sociales. *Journal of Headache and Pain* , 24 (1) , 54–59 . <https://doi.org/10.1186/s10194-023-01578-1>

12. Cabrera, B. (2020). Factores de intención de rotación laboral en personal de enfermería de una clínica peruana [Informe de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17130/CABRERA_VALDIVIA_BRENDA_ANGELA %20 %281 %29 .pdf ?sequence =5 &isAllowed =y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17130/CABRERA_VALDIVIA_BRENDA_ANGELA%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

13. Cárdenas, J. (2019). Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década [Informe de posgrado]. Universidad Nacional Abierta ya Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28053/7187385.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Chambers, J., Mistry, K., Spink, J., Tsigarides, J., y Bryant, P. (2023). Educación médica en línea utilizando una plataforma de aprendizaje entre pares de Facebook durante la pandemia de COVID-19: un estudio cualitativo que explora la aceptabilidad de Facebook como plataforma de aprendizaje por parte de estudiantes y tutores. *BMC Medical Education* , 23 (1) , 51–59 . <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04268-3>
15. Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Editorial TeseoPrensa. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
16. Dang, Y., Yang, Y., Yang, A., Cao, S., Zhang, J., Wang, X., y Hu, X. (2023). Factores que influyen en los gastos catastróficos de salud de los hogares con personas con diabetes en el noroeste de China: un ejemplo de la provincia de Gansu. *BMC Health Services Research* , 23 (1), 84–94 . <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09411-w>
17. Díaz, L. (2020). Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander [Informe de posgrado]. Universidad Autónoma de Bucaramanga. https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11479/2020_Tesis_Lina_Maria_Diaz_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Ding, R., Luo, J., Wang, C., Yu, L., Yang, J., Wang, M., y Gu, R. (2023). Identificación y mapeo de plantas medicinales individuales *Lamiophlomis rotata* en elevaciones altas mediante el uso de vehículos aéreos no tripulados

y aprendizaje profundo. *Plant Methods* , 19 (1) , 101–111 .
<https://doi.org/10.1186/s13007-023-01015-z>

19. Dionicio, G., y Mendoza, K. (2021). Actitud de enfermería frente a la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de medicina interna del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021 [Informe de posgrado]. Universidad Nacional del Callao. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6129/TESIS_2DAAESP_DIONICIO_MENDOZA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Duffield, C., Roche, M., Blay, N., y Stasa, H. (2011). Enfermería, gestión de unidades, retención de personal y ambiente laboral. *Journal of Clinical Nursing*, 20 (1-2), 23–33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x>
21. Espinoza, M. (2023). Rotación laboral y desempeño profesional en el personal de salud en un hospital Lima, 2023 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121762>
22. Fajardo, G., Almache, V., y Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7 (1), 13–20. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000100153&script=sci_arttext
23. Foo, C., Tay, A., Yang, Y., y Verdeli, H. (2023). Modelo psicosocial del síndrome de burnout entre trabajadores humanitarios en Bangladesh: papel de los factores estresantes en el lugar de trabajo y el afrontamiento emocional. *Conflict and Health*, 17 (1), 101–111. <https://doi.org/10.1186/s13031-023-00512-1>
24. Haas, M., Triemstra, J., Tam, M., Neuendorf, K., Reckelhoff, K., Gottlieb-Smith, R., y Gruppen, L. (2023). Una década de desarrollo docente para educadores de profesiones de la salud: lecciones aprendidas del programa Macy Faculty

Scholars. BMC Medical Education, 23 (1), 51–59.<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04155-x>

25. Halorca, S., Palomino, L., y Rupay, K. (2019). La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud [Informe de posgrado]. ESAN.https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Han, L., Zhao, Z., He, C., Li, J., Li, X., y Lu, M. (2023). Eliminando el obstáculo de las aplicaciones de los exosomas en la medicina clínica y traslacional: ampliar la producción y mejorar la precisión. Investigación y terapia con células madre, 14 (1), 1–12.<https://doi.org/10.1186/s13287-023-03288-6>
27. Hayes, LJ, O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... y North, N. (2012). Reemplazo de personal de enfermería: una revisión de la literatura. Una actualización. Revista Internacional de Estudios de Enfermería, 49 (7), 887–905.<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
28. Katuta, M., y Nuuyoma, V. (2023). Experiencias de enfermeras y parteras recién tituladas en distritos sanitarios rurales de Namibia. BMC Nursing, 22 (1), 101–111.<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01272-2>
29. Kfoury, M., Barakat, H., Hallit, S., y Saliba, S. (2023). Asociación entre endometriosis y satisfacción sexual en una muestra de mujeres libanesas. BMC Women's Health, 23 (1), 1–12.<https://doi.org/10.1186/s12905-023-02323-1>
30. Khan, A., Bisanzio, D., Mutuku, F., Ndenga, B., Grossi, E., Jembe, Z., y LaBeaud, A. (2023). Superposición espaciotemporal de infecciones por dengue, chikungunya y malaria en niños de Kenia. Enfermedades infecciosas de BMC, 23 (1), 54–59.<https://doi.org/10.1186/s12879-023-08157-4>

31. Kim, Y., Donnelly, C., y Nouvellet, P. (2023). Factores que influyen en la conducta de realización de pruebas de detección del SARS-CoV-2: un estudio de modelado utilizando datos de pruebas a nivel nacional en Inglaterra. *Nature Communications*, 14 (1), 101–111. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37813-1>
32. Lauritzson, A., Eckerdal, D., y Atroshi, I. (2023). Capacidad de respuesta de la medida de desempeño ocupacional canadiense específica para el paciente y una medida de limitaciones de la actividad con ítems fijos en pacientes con enfermedad de Dupuytren. *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 7 (1), <https://doi.org/10.1186/s41687-023-005>
33. Laschinger, HKS, y Fida, R. (2014). El síndrome de burnout en las nuevas enfermeras y el bienestar laboral: la influencia del liderazgo auténtico y el capital psicológico. *Burnout Research*, 1 (1), <https://doi.org/10.1007/s12661-014-0201-1>
34. Li, Y., Xie, S., Chen, M., Li, H., Wang, Y., Fan, Y., y Xiao, W. (2023). Desarrollo de una proteína de fusión anticuerpo-ligando scFvCD16A-sc4-1BBL en *Komagataella phaffii* con actividad estimuladora de células asesinas naturales. *Microbial Cell Factories*, 22(1), <https://doi.org/10.1186/s12934-023-02082-6>
35. Litchfield, I., Calvert, M., Kinsella, F., Sungum, N., y Aiyegbusi, O. (2023). “Solo quería hablar con alguien, y no había nadie...”: Utilizando la teoría de la carga del tratamiento para comprender el impacto de un nuevo ATMP en los primeros receptores. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 18 (1), <https://doi.org/10.1186/s13023-023-0268-y>
36. Lobato, M. (2023). Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.5.106928/1/L-SD.pdf?secuencia=1&es=y>

37. McHugh, MD, y Ma, C. (2014). Salario, entorno laboral y dotación de personal: efectos sobre los resultados de enfermería. *Política, política y práctica de enfermería*, 15(3–4), <https://doi.org/10.1527154414546868>
38. Medina, M. (2023). Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. [<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/manejar/2/1110/Medio-SD.pdf?secuencia=1&esPermitir=y>]
39. Meléndez, B. (2022). Rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bit.t/identificador/20.500.1/9596/Melendez_PB-S.pdf?secuencia=4&es=y]
40. Mohammadi, P., Khodamorovati, M., Vafaei, K., Hemmati, M., Darvishi, N., y Ghasemi, H. (2023). Prevalencia de la migraña en Irán: una revisión sistemática y un metaanálisis. *BMC Neurology*, 23 (1), 5 <https://doi.org/10.1186/s1288-023-5>
41. Montesinos, L., Salinas, D., y Santos, A. (2023). Aprendizaje experiencial transdisciplinario en la educación en ingeniería biomédica para la mejora de los sistemas de atención sanitaria. *BMC Medical Education*, 23 (1), 101–111. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04171-x>
42. Mousavi, S., Yazdanirad, S., Naeini, M., Khoshakhlagh, A., y Haghghat, M. (2023). Determinación del efecto de factores mentales seleccionados sobre la intención de rotación a través de dos moduladores: estrés y resiliencia durante el período de COVID-19. *BMC Health Services Research*, 23 (1), 101–111. [<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09268-z>]
43. Ortega, L. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho - Perú, 2022 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. [<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstr/manejar/20.500.1/108/Origen-SD.p?se=1&isAl=y>](

44. Ortiz, L., Ortiz, L., y Darío, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14 (2), [http : //bonga.un.edu.co /bi/manejar/20.500/3289 /En.pdf ?=1 &esTodo=y](http://bonga.un.edu.co/bi/manejar/20.500/3289/En.pdf?=&esTodo=y)
45. Peplinski, J., y Pearce, J. (2023). Eficiencia económica de un software de código abierto para laboratorios médicos nacionales en Canadá. *Journal of Medical Systems*, 47 (1), 84–101. <https://doi.org/10.1007/s10916-023-01949-w>
46. Pérez, O. (2022). Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12 (33), 1–16. <https://recai.uaemex.mx/article/view/ORCID/15316>
47. Pradhan, M., Mondal, S., y Mudi, P. (2023). Morbilidad ginecológica y búsqueda de tratamiento entre mujeres adultas mayores (de 45 a 59 años) en India. *Salud reproductiva*, 20 (1), 54–59. <https://doi.org/10.1186/s12978-023-01611-1>
48. Rayanakorn, A., Katip, W., Ademi, Z., y Chan, K. (2023). Costes de tratamiento de pacientes con infección por *Streptococcus suis* en el norte de Tailandia: un estudio observacional hospitalario de datos de 14 años. *BMC Public Health*, 23 (1), 47–64. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15623-w>
49. Salis, Z., Gallego, B., y Sainsbury, A. (2023). Los investigadores en reumatología deben evitar la categorización de variables predictoras continuas. *BMC Medical Research Methodology*, 23 (1), 54–59. <https://doi.org/10.1186/s12874-023-01926-4>
50. Schaller, N., Blume, K., Hornig, M., Senker, L., Wolfarth, B., y Schuster, T. (2023). Programa de estilo de vida ocupacional durante 12 meses y cambios en el perfil de riesgo metabólico, función vascular y aptitud física en

trabajadores manuales. *Revista de Medicina y Toxicología del Trabajo*, 18
(<https://doi.org/10.1186/s12995-02>)

51. Song, X., Zhou, J., Zhang, G., Jia, S., Yuan, J., Hu, K., y Xuan, J. (2023). El impacto del sistema de implante de lentes intraoculares precargados en la cirugía de cataratas de rutina en China: un análisis de tiempo-movimiento. *BMC Ophthalmology* , 23 (1) , 101–121 . <https://doi.org/10.1186/s12886-023-02858-9>
52. Uriarte, Z. (2022). Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Lambayeque [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106165/Uriarte_BZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de Investigación Administrativa*, 49 (125), 1–17. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>
54. Vahedi, S., Zahiri, M., Pirani, N., y Torabipour, A. (2023). Reforma sanitaria y productividad hospitalaria: un análisis basado en la DEA del suroeste de Irán. *Costo - efectividad y asignación de recursos*, 21 (1) , 84–94 . <https://doi.org/10.1186/s12962-022-00403-x>
55. Valaas, L., Soberg, H., Rasmussen, M., Steenstrup, S., Andelic, N., y Kleffeltgård, I. (2023). Ejercicio aeróbico de umbral subsintomático para pacientes con síntomas persistentes posteriores a una conmoción cerebral e intolerancia al ejercicio después de una lesión cerebral traumática leve: un protocolo de estudio con un estudio de viabilidad anidado para un ensayo controlado aleatorizado. *BMC Neurology* , 23 (1) , 101–113 . <https://doi.org/10.1186/s12883-023-03221-7>
56. Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, SM, Van Heusden, D., y Clarke, SP (2013). Relación entre el entorno de la práctica de enfermería, las

características del trabajo de enfermería, el síndrome de burnout, los resultados laborales y la calidad de la atención de enfermería: una encuesta transversal. *Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 50 (12) , 1667–1677 . <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>

57. Vliet, S., Blair, A., Hite, L., Cloward, J., Ward, R., Kruse, C., y Provenza, F. (2023). El engorde de bisontes en pastura mejora la salud metabólica animal y los compuestos potencialmente beneficiosos para la salud en la carne. *Journal of Animal Science and Biotechnology* , 14 (1), 101–111 . <https://doi.org/10.1186/s40104-023-00843-2>
58. Watanabe, T., y Akechi, T. (2023). El papel mediador de la flexibilidad psicológica en la asociación de rasgos autistas con el síndrome de burnout y la depresión en estudiantes de medicina durante prácticas clínicas en Japón: un estudio transversal universitario. *BMC Psychiatry* , 23 (1) , 61–69 . <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04811-y>
59. Weissman, C., Avidan, A., Tandeter, H., y Zisk Rony, R. (2023). Especialidades médicas impopulares: explorando el concepto de que “el cliente sabe más”. *BMC Medical Education* , 23 (1) , 84–94. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04241-0>
60. Willett, M., Rushton, A., Stephens, G., Fenton, S., Rich, S., Greig, C., y Duda, J. (2023). Viabilidad de una intervención de fisioterapia multicomponente fundamentada teóricamente destinada a promover la motivación autónoma para adoptar y mantener la actividad física en pacientes con osteoartritis de miembros inferiores: Protocolo para un ensayo de un solo brazo. *Estudios piloto y de viabilidad* , 9 (1), 101–111 . <https://doi.org/10.1186/s40814-023-01274-6>
61. Wu, C., Wang, W., Cheng, S., Zhang, H., Li, L., Tian, C., y Lang, H. (2023). Relación entre los componentes de las preocupaciones por la hipoglucemia y la conducta de evitación de la hipoglucemia en la diabetes mellitus tipo 2 con

hipoglucemia: un análisis de redes. *BMC Psychiatry* , 23 (1) , 51–69 .
<https://doi.org/10.1186/s12888-023-04698-9>

62. Yang, J., Wei, W., Gao, C., Song, W., Gao, C., Chen, X., y Wu, J. (2023). Producción eficiente de ácido salviánico A a partir de L-dihidroxifenilalanina mediante una cascada de trienzimas. *Bioresources and Bioprocessing* , 10 (1), 15–59 . <https://doi.org/10.1186/s40643-023-00649-0>

63. Young, K., Isada, M., Reist, M., Uhland, F., Sherk, L., y Carson, C. (2023). Una revisión de la distribución y frecuencia de enterobacterias productoras de β -lactamasas de espectro extendido (ESBL) en camarones y salmones. *Epidemiology and Infection* , 151 (1), 61–69.
<https://doi.org/10.1017/S0950268822001819>

64. Zheng, Q., Hong, C., Peng, Y., He, T., Lai, Y., Tan, L., y Shen, T. (2023). Asociación entre la longitud axial y el HDL en niños: un estudio transversal en un hospital. *BMC Ophthalmology* , 23 (1) , 101–111 .
<https://doi.org/10.1186/s12886-023-02902-2>

65. Zyoud, S., Shakhshir, M., Abushanab, A., Koni, A., Shahwan, M., Jairoun, A., y Al-Jabi, S. (2023). Mapeo bibliométrico del panorama y la estructura de la investigación en nutrición y depresión: análisis de visualización. *Journal of Health , Population and Nutrition* , 42 (1), 101–111.
<https://doi.org/10.1186/s41043-023-00378-2>

66. Zyoud, S., Shakhshir, M., Abushanab, A., Koni, A., Taha, A., Abushamma, F., y Al-Jabi, S. (2023). Tendencias globales en la investigación relacionada con los vínculos entre la microbiota y los antibióticos: un estudio de visualización. *Scientific Reports* , 13 (1) , 51–71 . <https://doi.org/10.1038/s41598-023-34187-8>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable 1 Rotación del personal	Este corresponde a basarse en la necesidad que tiene el recurso humano de variar las actividades que realiza, con la finalidad de poder establecer un entorno destacado en términos de rendimiento y efectividad en su trabajo (Arango, 2023).	Contando con el uso del cuestionario, se establecerá la posibilidad de valorar la rotación del personal en cuanto a sus diferentes motivos que lo generan, tanto desde un análisis gerencial, trabajador, motivación y percepción que se llegue a tener de la entidad.	Dimensión gerencial	Solicitud de rotación Falta de personal Capacitación Conflictos Política institucional Cumplir programa de salud	Ordinal Nivel Bajo (24-56) Nivel Regular (57 – 88) Nivel Bueno (89 – 120)	Cuestionario
			Dimensión trabajadora	Habilidades Condición laboral Problemas de salud Periodo de tiempo Compromiso y permanencia Horarios Adaptabilidad Entorno familiar		
			Dimensión motivación y reconocimiento	Incentivo económico Reconocimiento profesional Desmerito		
			Dimensión percepción	Crecimiento profesional Atención al usuario Habilidades y destrezas Satisfacción laboral Plan de inducción Sentimientos positivos Relación con el encargado del área		
	Este es comprendido como un indicador que mide el	Contando con el empleo del cuestionario, se valorará el nivel de	Eficiencia	Logística Distribución de recursos	Ordinal Nivel Deficiente (1 -34)	Cuestionario

Variable 2 Productividad laboral	nivel de calidad que es capaz de establecer un colaborador dentro de un ámbito organizacional, dentro de un determinado periodo de tiempo y manteniendo un adecuado uso de los recursos (Uriarte, 2022).	productividad de los colaboradores en la entidad analizada, en base a la eficiencia, eficacia y adaptabilidad.	Eficacia	Cumplimiento de metas Actuar con Ética Desempeño	Nivel Regular (25 – 70) Nivel Eficiente (71 – 100)
			Adaptabilidad	Atención Respeto	



ROTACIÓN DEL PERSONAL

I. INTRODUCCIÓN: El presente instrumento permite la recolección de los datos, la cual tiene como objetivo Determinar la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024. A continuación, se presenta un listado:

II. Instrucciones: Marque con una “X” en el casillero que para usted corresponda

III. Datos de la rotación del personal profesional de enfermería: De acuerdo a su experiencia, la rotación interna del personal profesional se realiza cuando:

Escala de valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	ROTACION DEL PROFESIONAL DE SALUD	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	CN	EO	CS	S
DIMENSION GERENCIAL	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?					
	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?					
	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?					
	¿Se rota al personal para					

	resolver conflictos en determinado servicio?					
	La rotación del personal ¿se realiza porque es política institucional?					
	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?					
DIMENSION TRABAJADORA	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?					
	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?					
	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?					
	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?					
	La rotación del personal ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?					
	La rotación ¿se realiza considerando el					

	compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?					
	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?					
	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?					
DIMENSION MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?					
	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?					
	La rotación ¿se realiza como castigo o de mérito al profesional?					
DIMENSION PERCEPCION	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?					
	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?					
	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?					
	La rotación del profesional					

	¿le genera satisfacción laboral?					
	La rotación del personal ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?					
	La rotación del personal ¿le genera sentimientos positivos?					
	La rotación del personal ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?					

Anexo 3: Instrumento de recojo de datos de la Variable Productividad laboral



PRODUCTIVIDAD LABORAL

I. INTRODUCCIÓN: El presente instrumento permite la recolección de los datos, la cual tiene como objetivo Determinar la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024. A continuación, se presenta un listado:

II. Instrucciones: Marque con una “X” en el casillero que para usted corresponda

III. Datos de la rotación del personal profesional de enfermería: De acuerdo a su experiencia, la productividad laboral se realiza cuando:

Escala de valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1.	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?					
2.	¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?					
3.	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?					
4.	¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?					
5.	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?					

6.	¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?					
7.	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
Dimensión 2: Eficacia						
8.	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
9.	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10.	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidos por la dirección del Hospital?					
11.	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?					
12.	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?					
13.	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?					
14.	¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?					
Dimensión 3: Adaptabilidad						
15.	¿La jefatura del Hospital comprende las Necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?					
16.	¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?					
17.	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?					
18.	¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad?					

	considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					
19.	¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?					
20.	¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?					

Gracias por su participación

Anexo 4. Evidencia de la validación de los instrumentos

4.1. VARIABLE ROTACION DEL PERSONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: Dimensión Gerencial		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción		Si	No	Si	No	Si	No
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benezzi Danilo Carmen Rose DNI: 81453420

Especialidad del validador: Doctorado Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

08 de NOV del 2022

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


CARMEN BENEZZI DAVILA
 Lic. ENFERMERIA
 C.R.P. 2146

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: Dimensión Gerencial		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción		Si	No	Si	No	Si	No
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roberto Santiago Almeida Donaire DNI: 91559770

Especialidad del validador: Mg: Gerencia y Gestión de Servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

08 de Nov. del 2022

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


 Fdo. Roberto Almeida Donaire
 Fdo. del Jefe de Enfermería.
 HOSPITAL FELIX TORREALVA GUTIERREZ
 RED ASISTENCIAL ICA
 ICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: Dimensión Gerencial		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción		SI	No	SI	No	SI	No
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Angulo García Julia María DNI: 41440779

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

09 de Nov. del 2022

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


 Julia María Angulo García
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 Firma del Experto Informante.

ROTACIÓN DEL PERSONAL

D. GERENCIAL						D. TRABAJADOR								D.M.R.			D. PERCEPCIÓN						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	1	1	5	1
1	1	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	3	5	3	4	5	4	1	1	5	2
1	1	1	5	3	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1
1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4
4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5
2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	1	4	3
1	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3
1	1	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3
1	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	1	1	5	3
2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5	4	4	4	2	1	4	3
1	1	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	3
3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4
2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4
3	1	2	4	4	3	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	1	1	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	1	1	5	4
4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1
2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	3
1	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	2	1	5	2
2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	4	3
2	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	5	3
1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3

1	1	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	1	4	3	1	1	4	3
1	1	1	3	3	4	3	5	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	1	1	1	4	1
1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	3	1	4	2	1	1	4	2
2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	3	1	1	5	3
1	1	2	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	2	5	3	3	1	5	3
1	1	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1
1	1	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	1	1	5	2
1	1	1	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	1	1
1	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4
1	1	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5
2	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	1	4	3
1	1	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	3
1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3
1	2	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	1	1	5	3
2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3
1	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4	3
3	2	4	2	3	5	3	2	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4
2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4
3	1	2	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4
1	1	1	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	5	4
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	1	3	3	1
2	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	1	4	3
1	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	1	5	2
2	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	3

2	1	1	5	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	1	5	3	1	1	5	3
1	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	1	1	2	3
1	1	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	3
1	1	1	3	3	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	1	4	1
1	1	1	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	1	1	4	2
2	2	2	2	5	4	2	3	4	4	2	5	4	3	2	3	1	3	5	4	1	1	5	3
1	1	2	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	4	3	1	5	3

*Variable 2-Pilar.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	var
1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	1	1	5	1	
2	1	1	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	4	
3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	3	5	3	4	5	4	1	1	5	2	
4	1	1	1	5	3	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	
5	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
6	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	
7	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	
8	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	
9	2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	1	4	3	
10	1	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3	
11	1	1	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	
12	1	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	1	1	5	3	
13	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5	4	4	4	2	1	4	3	
14	1	1	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	3	
15	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4	
16	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	
17	3	1	2	4	4	3	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	1	1	4	4	
18	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	1	1	5	4	
20	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	
21	2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	3	
22	1	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	1	5	2
23	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	4	3	
24	2	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	5	3	
25	1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	

Vista de datos Vista de variables

*Resultado_Final Pilar 2022.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Fiabilidad

Escala: V2_Rotación_Personal

/MODEL=ALPHA.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0
Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	24

```
FRECUENCIES VARIABLES=V1_RL
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

V1_RL

IBM SPSS Statistics Processor está lista | Uniendo OM

4.2. VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS												
TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.												
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
			¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?	X		X		X		X		-
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidos por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?	X		X		X		X		-
	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?		X		X		X		X		-	

Adaptabilidad		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X		
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X		
	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X		-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X		
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X		-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.



Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de junio de 2022

Señor (a)
Mg. Díaz Ramos, Rosaria
Luz. Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Zulema Uriarte Becerra.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:

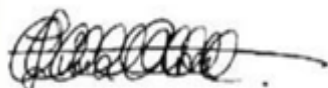
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de junio de
2022



Firma/ DNI N° 72180632.
EXPERTO

HUELLA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?		X		X		X		X		-	
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?	X		X		X		X		-
	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?		X		X		X		X		-	

V

Adaptabilidad		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X	
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X	
	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X	-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X	-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X	
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X	
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X	-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X	-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospitalprivado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de
2022



Firma/ DNI N° 10289742.
EXPERTO

HUELLA

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 12 de junio de
2022

Señor (a)
Mg. Rojas Delgado, Zenobia
Florinda. Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Zulema Uriarte Becerra.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Logística y colaboración para la realización de las funciones profesionales	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital ayuda para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
		Distribución de los recursos	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La Jefatura del Hospital maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?	X		X		X		X		-
		Cumplimiento de metas	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
			¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
			¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?	X		X		X		X		-
	Eficacia	Actuar con ética	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		-
			¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?	X		X		X		X		-
		Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la dirección del Hospital?	X		X		X		X		-
¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?			X		X		X		X		-	

Adaptabilidad		¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente cumpliendo con las normas de salud establecidas?	X		X		X		X		
		¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		X		
		¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital ayuda a resolver las dificultades de salud?	X		X		X		X		
	Atención a las necesidades del profesional	¿La jefatura del Hospital comprende las necesidades del personal profesional de enfermería facilitando su labor?	X		X		X		X		-
		¿La jefatura del Hospital apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?	X		X		X		X		-
	Respetos a las funciones del profesional	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?	X		X		X		X		
		¿En la gestión actual del Hospital, el personal profesional de enfermería muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	X		X		X		X		
		¿Considera que la jefatura del Hospital utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?	X		X		X		X		-
		¿Las atenciones que realiza en el Hospital están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		X		-

Grado y Nombre del Experto: Mg. Rojas Delgado, Zenobia Florinda.


 HOSPITAL GENERAL DE LANGUEHUE
 CENTRO DE ESPECIALIZACIÓN
 ROJAS DELGADO ZENOBIA FLORINDA
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. N° 52074

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la productividad laboral.

3. TESISTA:

Br. Zulema Uriarte Becerra.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de junio de
2022



Firma/ DNI N° 42993798.
EXPERTO

HUELLA

Anexo 5: Confiabilidad estadística.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

INSTRUMENTO: Desempeño laboral.

**Resumen de procesamiento mediante la aplicación de una prueba
piloto de 25 de casos**

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,885	18

Anexo 6: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

Investigador (a): Reyes López Carolina

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital La Caleta.

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024 lo cual permitirá resolver los problemas de salud pública y mejorar nuestros servicios asistenciales.

Las respuestas al cuestionario serán desarrolladas de manera virtual, mediante el programa Google Form, donde será enviado a cada personal de enfermería de manera privada.

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

La participación en la presente investigación no implica riesgos en su salud

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación lo cual redundará en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Reyes López Carolina email: relopez18@outlook.es y asesor Dra. Pascual Albitres Rosa email: rpascuala@ucvvirtual.edu.pe

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora

Firma:

Anexo 7. Diagrama del diseño correlacional y grafica de resultados

Anexo 7.1. Diagrama del diseño correlacional

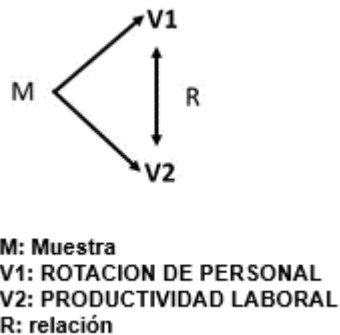


Figura 1: Diagrama del Diseño Correlacional

El investigador aplicó el instrumento de recolección de datos a una muestra determinada, considerando la determinación del grado de relación entre cada una de las variables. La investigación se enmarcó en el ámbito del análisis de la relación entre la rotación del personal y productividad laboral en un contexto hospitalario.

Anexo 7.2. Tabla y Grafica de las variables

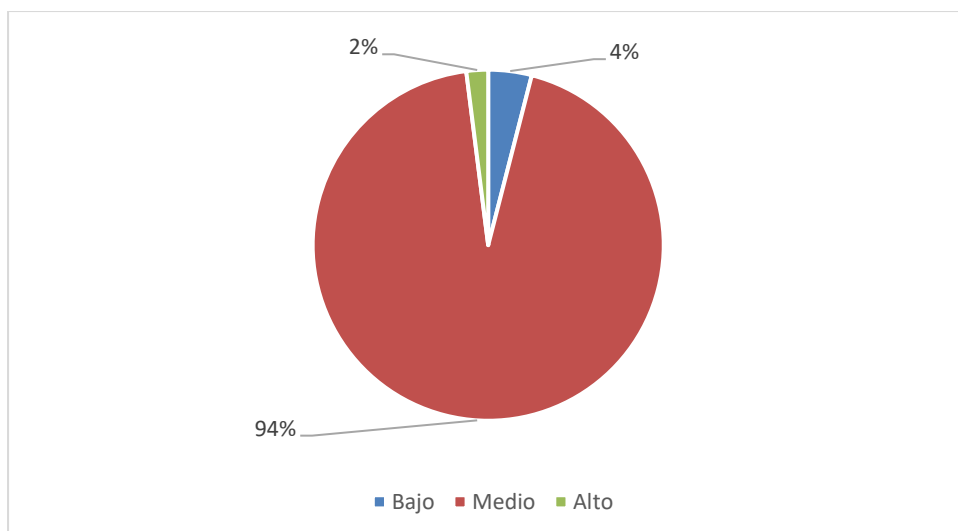
Tabla 1

Rotación de personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.0%
Medio	47	94.0%
Alto	1	2.0%
Total	50	100.0%

Figura 2

Rotación de personal



Nota. En la tabla 1, el 94.0% de los encuestados consideraron que el nivel de la rotación de personal en la institución, es medio; un 4.0% considero que el nivel es bajo; y, un 2.0% considero que el nivel es alto.

Tabla 2

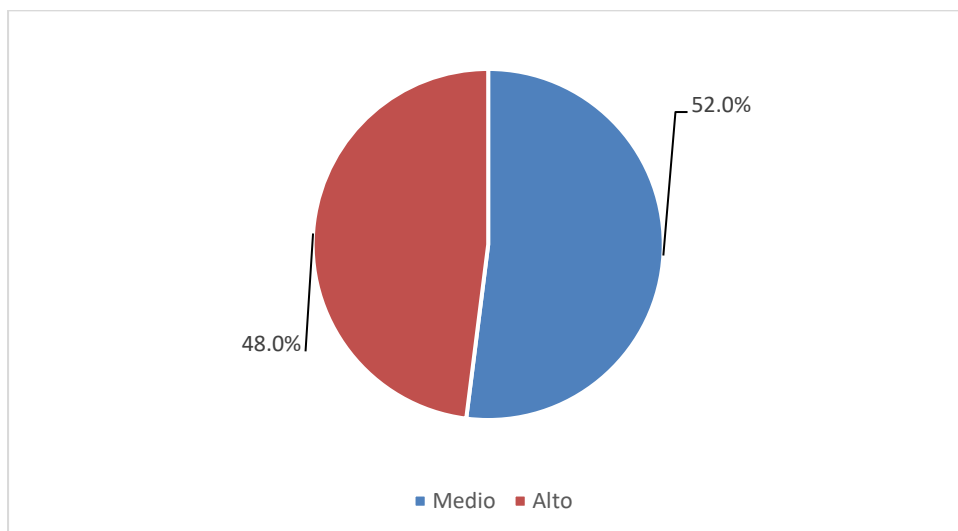
Resultados de la rotación de personal en un Hospital de Chimbote 2024

Nivel	Dimensiones							
	Gerencial		Trabajadora		Motivación y reconocimiento		Percepción	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	5	10.0%	6	12.0%	28	56.0%	2	4.0%
Medio	31	62.0%	36	72.0%	22	44.0%	36	72.0%
Alto	14	28.0%	8	16.0%	0	0.0%	12	24.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

Nota. En la tabla 2, se presentaron los resultados relacionados con las dimensiones de la rotación de personal. La dimensión gerencial registro un 62.0% (nivel medio), un 28.0% (nivel alto) y un 10.0% (nivel bajo). La dimensión trabajadora registro un 72.0% (nivel medio), un 16.0% (nivel alto) y un 12% (nivel bajo). Seguido de la dimensión motivación y reconocimiento registro un 56% (nivel bajo) y un 44.0% (nivel medio) y por último la dimensión percepción registro un 72.0% (nivel medio), un 24.0% (nivel alto), y un 4.0% (nivel bajo).

Tabla 3*Productividad laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	26	52.0%
Alto	24	48.0%
Total	50	100.0%

Figura 3*Productividad laboral*

Nota. En la tabla 3, el 52.0% de los encuestados consideraron que el nivel de la productividad laboral en la institución, es medio; y, un 48.0% considero que el nivel es alto.

Tabla 4*Resultados de la productividad laboral en un Hospital de Chimbote 2024*

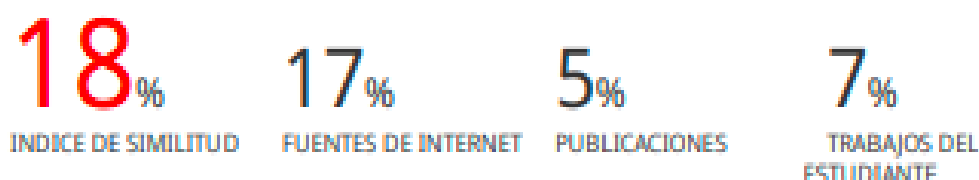
Nivel	Dimensiones					
	Eficiencia		Eficacia		Adaptabilidad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Medio	35	70.0%	7	14.0%	23	46.0%
Alto	15	30.0%	43	86.0%	27	54.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

Nota. En la tabla 4, se presentaron las dimensiones de la productividad laboral. La dimensión eficiencia registro un 70.0% (nivel medio) y un 30.0% (nivel alto) seguido de la dimensión eficacia registro un 86.0% (nivel alto) y un 14.0% (nivel medio). Por último, la dimensión adaptabilidad registro un 54.0% (nivel alto) y un 46.0% (nivel medio)

Anexo 8. Reporte de Similitud en Software Turnitin

ROTACION Y PRODUCTIVIDAD_ Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	archive.org Fuente de Internet	<1%
7	bvs.sld.cu Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	covid-19.openaire.eu Fuente de Internet	

<1 %

10 alicia.concytec.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

11 observatoriorh.org
Fuente de Internet

<1 %

12 repositorioinstitucional.uaslp.mx
Fuente de Internet

<1 %

13 amein.org.mx
Fuente de Internet

<1 %

14 es.slideshare.net
Fuente de Internet

<1 %

15 www.xpsicopedagogia.com.ar
Fuente de Internet

<1 %

16 1library.co
Fuente de Internet

<1 %

17 repositorio.uct.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

18 tesis.unsm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

19 www-emerald-com-443.webvpn.sxu.edu.cn
Fuente de Internet




<1 %

20 www.buecher.de
Fuente de Internet

<1 %

32	cuadernosadministracion.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
33	curie.um.es Fuente de Internet	<1 %
34	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
35	helda.helsinki.fi Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
38	tvrs.sos.state.tx.us Fuente de Internet	<1 %
39	www.docstoc.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
41	www.scoop.it Fuente de Internet	<1 %
42	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
43	www.stroke.org Fuente de Internet	<1 %

Anexo 9. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

 MINISTERIO DE SALUD GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH HOSPITAL LA CALETA	Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"	
Chimbote, 08 de julio del 2024	
<u>OFICIO N° 2094 -2024-HLC-CH/UADI.</u>	
Señor: Dr. Andres Alberto RUIZ GOMEZ Jefe de la Escuela de Posgrado – Chimbote Universidad Cesar Vallejo <u>PRESENTE.-</u>	
ASUNTO :	AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REF. :	<u>Oficio S/N del 20.06.24</u>
<p>Tengo a bien a dirigirme a su Despacho para manifestarle que en atención a vuestro documento de la referencia, nuestra autorización a brindar facilidades a la alumna Carolina Stefani REYES LOPEZ, para la aplicación de Instrumentos de Investigación que requiere para el desarrollo de su trabajo de Investigación Académica "Rotación del Personal y Productividad Laboral en el Personal de Enfermería de Consultorios Externos de un Hospital de Chimbote, 2024", en su condición de estudiante de la Escuela del Programa de Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud de vuestra Universidad</p> <p>Habiéndose coordinado al respecto con la jefatura del Departamento de Enfermería del HLC para las facilidades de esta información, la misma que deberá ser consignada salvaguardando la confidencialidad de la información del paciente.</p> <p>Agradeciendo que al finalizar el trabajo de investigación, las mencionadas alumnas haga llegar los resultados de este estudio de investigación.</p> <p>Sin otro en particular, me suscribo de Ud.,</p>	
	<p>Atentamente,</p> 

ANEXO 10: EVIDENCIA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Timestamp	Score	1.- ¿El jefe del servicio ¿s	2.-¿El desplazamiento o r	3.- ¿La rotación se realiz	4.- ¿Se rota al personal p	5.- ¿La rotación del pers	6.- ¿La rotación se realiz	7.- ¿ La rotación
2	6/28/2024 11:13:04		Siempre	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
3	6/28/2024 11:25:22		Casi siempre	Siempre	En ocasiones	En ocasiones	En ocasiones	En ocasiones	En ocasiones
4	6/28/2024 11:30:11		En ocasiones	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	En ocasiones	En ocasiones	Casi siempre
5	6/28/2024 11:36:08		Siempre	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	En ocasiones	Siempre
6	6/28/2024 11:36:11		En ocasiones	En ocasiones	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	En ocasiones
7	6/28/2024 11:55:35		En ocasiones	Casi siempre	En ocasiones	En ocasiones	Nunca	Casi nunca	Casi siempre
8	6/28/2024 12:02:39		Siempre	En ocasiones	Casi siempre	Nunca	En ocasiones	Nunca	En ocasiones
9	6/28/2024 12:54:39		En ocasiones	Siempre	En ocasiones	En ocasiones	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
10	6/28/2024 13:49:47		Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	En ocasiones	En ocasiones	Nunca
11	6/28/2024 14:01:20		En ocasiones	En ocasiones	Nunca	En ocasiones	Nunca	Nunca	En ocasiones
12	6/28/2024 14:03:48		En ocasiones	En ocasiones	Nunca	En ocasiones	Casi siempre	En ocasiones	Casi siempre
13	6/28/2024 14:04:45		Siempre	En ocasiones	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca
14	6/28/2024 14:14:21		Casi siempre	En ocasiones	En ocasiones	Casi nunca	Nunca	En ocasiones	En ocasiones
15	6/28/2024 14:25:10	0	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre
16	6/28/2024 21:19:38		En ocasiones	En ocasiones	Nunca	Nunca	En ocasiones	Nunca	En ocasiones
17	6/28/2024 21:19:51		Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	En ocasiones	Casi siempre
18	6/28/2024 21:23:46		Casi siempre	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Siempre
19	6/28/2024 21:25:51		Casi nunca	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre
20	6/28/2024 22:05:27		Siempre	Siempre	En ocasiones	En ocasiones	Nunca	Siempre	En ocasiones

Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

INSTRUMENTO: ROTACION DE PERSONAL

[Cambiar cuenta](#)

 No compartido 

* Indica que la pregunta es obligatoria

ROTACION DE PERSONAL

Leer y responder cada pregunta

1.- ¿El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional? *

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un Hospital de Chimbote, 2024

Se registró tu respuesta

[View score](#)

[See previous responses](#)

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms