



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área  
UCI en un hospital de Lambayeque

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTOR:**

Quispitongo Gonzales, Jounior Vicente (orcid.org/0000-0001-5070-5058)

**ASESORA:**

Mgr. Chavez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque", cuyo autor es QUISPITONGO GONZALES JOUNIOR VICENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 27 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE <b>DNI:</b> 40663704 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 27-06- 2024 21:39:07

Código documento Trilce: TRI - 0778022



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUISPITONGO GONZALES JOUNIOR VICENTE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JOUNIOR VICENTE QUISPITONGO GONZALES <b>DNI:</b> 76670750 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5070-5058	Firmado electrónicamente por: JQUISPITONGO el 27- 06-2024 09:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0778021

## **Dedicatoria**

A Dios por darme las fuerzas y brindarme salud y bienestar, por ser mi guía de fortaleza e iluminarme en cada decisión que he dado.

A mis padres por guiarme en el camino correcto y darme las fuerzas necesarias para lograr mis objetivos trazados.

A mi hermana quien fue inspiración y ejemplo a seguir, por el apoyo incondicional, por sus consejos y motivación.

## **Agradecimiento**

A Dios, por brindarme la salud, fuerzas y conocimientos para sobre llevar este proceso.

A la casa de estudios, gracias por los conocimientos, formación y por permitir convertirme en profesional en lo que tanto me apasiona.

A la Mgtr. Patricia Ivonne Chávez Rivas, quien fue guía en todo este proceso de investigación, gracias por su tiempo y los conocimientos transmitidos.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES .....	25
VI. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Dimensión: Factores Higiénicos – Teoría de Herzberg.....	15
<b>Tabla 2</b>	Dimensión: Factores Motivacionales – Teoría de Herzberg.....	16
<b>Tabla 3</b>	Dimensión: Fenómenos Externos – Rotación de Personal .....	17
<b>Tabla 4</b>	Dimensión: Fenómenos Internos – Rotación de Personal .....	18
<b>Tabla 5</b>	Operacionalización de variables .....	33
<b>Tabla 6</b>	Plan de Acción de la Propuesta .....	62
<b>Tabla 7</b>	Incentivos a la excelencia y esfuerzo en el trabajo .....	64
<b>Tabla 8</b>	Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta .....	64
<b>Tabla 9</b>	Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta .....	65

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Dimensión Factores Higiénicos – Teoría de Herzberg .....	15
<b>Figura 2</b> Dimensión Factores Motivacionales – Teoría de Herzberg .....	16
<b>Figura 3</b> Dimensión Fenómenos Externos – Rotación de Personal .....	17
<b>Figura 4</b> Dimensión Fenómenos Internos – Rotación de Personal.....	18
<b>Figura 5</b> Confiabilidad alfa de Cronbach .....	58
<b>Figura 6</b> Organigrama .....	60

## Resumen

El trabajo de investigación, se relacionó con el objetivo de desarrollo sostenible: Reducción de las desigualdades, así mismo, tuvo como objetivo principal proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque; la investigación según su orientación fue de tipo aplicada, de alcance explicativo propositivo de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra utilizada fue de 20 enfermeras del área UCI de dicha entidad, los resultados muestran que el personal siente que no se abordan las necesidades primarias como relaciones interpersonales y salariales, y a su vez sienten indiferencia hacia las necesidades secundarias. Se concluyó que mediante las estrategias basadas según la teoría de Herzberg se pretende reducir el índice de rotación de personal encontrado en el área UCI, ya que estos ayudaran a crear un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo fortaleciendo así las relaciones interpersonales.

**Palabras clave:** Teoría de Herzberg, motivación, rotación de personal.

## **Abstract**

The research work was related to the objective of sustainable development: Reduction of inequalities, and its main objective was to propose Herzberg's theory to reduce staff turnover in the ICU area of a Lambayeque Hospital; the research, according to its orientation, was of an applied type, with a propositional explanatory scope, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The sample used was of 20 nurses from the ICU area of said entity, the results show that the personnel feel that primary needs such as interpersonal relationships and salary are not addressed, and in turn they feel indifference towards secondary needs. It was concluded that the strategies based on Herzberg's theory are intended to reduce the staff turnover rate found in the ICU area, since they will help to create a collaborative and supportive work environment, thus strengthening interpersonal relationships.

**Keywords:** Herzberg's theory, motivation, staff turnover.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el sector salud juega un papel fundamental en toda sociedad, pues su presencia garantiza el bienestar de la población y crecimiento económico de la misma, pero para que este funcione correctamente y brinde un servicio de calidad es importante contar con profesionales motivados, comprometidos y dedicados a su labor, por ello es esencial crear políticas, métodos, técnicas, estrategias, etc., que ayuden a mantener al personal motivado y evitar posibles salidas y/o rotación innecesaria, pues se sabe de lo complicado que es laborar en este sector.

En tal sentido, el talento humano es parte importante para que una empresa funcione correctamente, por lo que se debe cuidar tanto su parte laboral como emocional. Por lo tanto, la organización se debe preocupar por mantener satisfecho y motivado a su personal y evitar que estos dejen su centro laboral. (Diario Gestión, 2022).

La investigación se relacionó con el objetivo de desarrollo sostenible: Reducción de las desigualdades.

A nivel internacional, la rotación de personal es una problemática que se da en todas las organizaciones como es el caso de la IPS de Santander ubicada en Colombia, la cual presenta un 14.79% de rotación del personal de enfermería, siendo este causado por la carga laboral, el estrés en el trabajo y la motivación extrínseca los cuales originan insatisfacción laboral, provocando que las enfermeras tengan la intención de renunciar (Díaz, 2020)

Asimismo, las entidades a nivel nacionales no escapan a esta situación, tal es el caso del hospital Belén el cual está ubicado en departamento Lambayeque, donde existe un alto índice de rotación por una mala gestión de las autoridades, se pudo identificar que cerca del 80% de los trabajadores de dicho hospital no están de acuerdo con la dirección de gerencia con respecto a la rotación que se hace dentro del hospital el cual ha generado incomodidad entre los empleados, un mal ambiente laboral debido a su carácter arbitrario. Esto ha ocasionado cambios frecuentes en la dinámica entre los compañeros de trabajo y, a su vez, en la forma en que se interactúa con los pacientes (Chapoñán, 2021).

Teniendo en cuenta ello, una de las teorías que busca retener al personal a través de la motivación es la planteada por Herzberg (Condori, 2020). Para este autor, la teoría de la motivación de Herzberg se estructura en dos factores fundamentales, el factor higiene y el motivacional. El factor higiene abarca elementos vinculados al entorno externo laboral, tales como el salario, la supervisión, y las condiciones laborales. Por otro lado, el factor motivacional se centra en la experiencia individual del colaborador, incluyendo aspectos como el reconocimiento, la realización personal, y los logros profesionales. Esta distinción resalta la importancia de considerar tanto los aspectos externos como internos para comprender y potenciar la motivación en el ámbito laboral. (Burgos, 2023)

La investigación se centró en un Hospital, el cual brinda un servicio integral de salud, este empezó sus actividades el 9 de julio del 2011 y tiene por objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, mediante la técnica de observación. En el área de UCI de dicho hospital se pudo identificar que:

Durante el proceso de análisis, se pudo identificar que existe un 10% de rotación del personal de enfermería entre diferentes áreas, como emergencia, shock trauma, tóxico y pediatría, el cual se lleva a cabo de manera arbitraria. Esto a falta de un proceso claro y equitativo, dicha rotación de personal puede generar descontento y falta de previsibilidad en los horarios de trabajo de los empleados.

A demás, se ha identificado un preocupante patrón de hostigamiento laboral en un hospital de Lambayeque. Este hostigamiento se manifiesta en la negativa a permitir cambios de turnos solicitados por el personal que trabaja en el área de emergencia. Esto no solo afecta la calidad de vida de los empleados, sino que también puede tener un impacto negativo en la moral del equipo y, en última instancia, en la calidad de la atención al paciente.

Al identificar la realidad problemática se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera la teoría de Herzberg logra disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque?

En primer lugar, el presente estudio tiene una justificación teórica ya que contrasta diversas teorías y conceptos que nos proporcionará una sólida base para

el desarrollo adecuado del estudio. Se realizaron búsquedas de teorías en fuentes fidedignas y se evaluó su relación con nuestras variables de interés, que son la teoría de Herzberg y la rotación de personal.

En segundo lugar, la justificación es práctica porque estamos proponiendo dar solución a la problemática de este estudio de investigación a través de una teoría que nos proporcionara reducir la rotación de personal en el área de UCI.

En tercer lugar, tiene justificación social, ya que mediante la propuesta de la teoría de Herzberg nos permitirá reducir la rotación de personal, buscando crear un buen ambiente laboral entre el personal de salud del área de emergencia (UCI) de un hospital de Lambayeque.

Por tanto, el estudio presenta como objetivo general: Proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque, y como objetivos específicos: (1) Evaluar los fenómenos de rotación en el área UCI en un Hospital de Lambayeque. (2) Medir los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería de un Hospital de Lambayeque. (3) Elaborar estrategias a través de la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en un Hospital de Lambayeque.

Para fundamentar este estudio de investigación a nivel internacional tenemos, Orbe (2019) determinó los factores motivacionales que tienen influencia en la rotación de personal de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, donde su población y estudio estuvo conformada por 660 servidores públicos de la SEPS. Para determinar la muestra se hizo uso del programa DYANE V4, en el que se considerando un margen de error del 8%, así, mismo presenta un nivel de confianza del 95,5%, es por ello que se aplica la encuesta a 126 funcionarios de la SEPS. Cuya confiabilidad es de 0,843, por lo que se puede verificar que la encuesta es confiable; concluyendo que el 86% corresponde al factor status, lo que quiere decir que este ayuda a satisfacer a los colaboradores. Las condiciones de empleo es uno de los factores higiénicos que favorece en gran medida la satisfacción de trabajo, así mismo, los elementos que influyen en la motivación son: puesto de trabajo, mobiliaria, útiles de oficina y salud en su trabajo.

Por otro lado, Parra (2022) estudia el clima laboral y la rotación de personal en las diferentes áreas del Gobierno Provincial de Pastaz, Este análisis se basa en un enfoque de investigación cuantitativa descriptiva. La muestra consistió en 152 colaboradores a los cuales se le aplicó la técnica de la encuesta. Con respecto a los resultados sobre la rotación de personal, ocurren debido a una variedad de circunstancias, que incluyen tanto solicitudes de los propios empleados para desempeñar otras funciones, como movimientos basados en el rendimiento, la experiencia y el conocimiento individual.

Por consiguiente, Coria et al. (2019) realizaron un estudio sobre los factores que contribuyen a la alta rotación de personal en una empresa de servicios financieros. El estudio tuvo como objetivo aplicar estrategias de motivación, basándose principalmente en las teorías de Frederick Herzberg y Abraham Maslow. La metodología utilizada en la investigación fue cuantitativa y descriptiva. En conclusión, la implementación de su programa desarrollado sobre los incentivos motivacionales permitió incorporar algunos recomendados por los teóricos Maslow y Herzberg. Los resultados obtenidos en el área de crédito y cobranza de la entidad fueron positivos, los cuales se vieron reflejados en comentarios favorables de los colaboradores y un cambio en su percepción hacia la entidad, lo que los llevó a considerar su permanencia dentro de esta.

Así mismo, Arévalo y Santacruz. (2020) determinan en su investigación los elementos motivacionales que tienen efecto sobre el rendimiento laboral de los empleados del GAD, donde la población de estudio incluyó a 249 personas, donde el instrumento empleado fue un cuestionario de las cuales se obtuvo una muestra significativa. A través de la evaluación quedó en evidencia los principales motivadores los cuales son el pago puntual, los beneficios legales y la disposición del liderazgo para el diálogo. Sin embargo, muchos de los trabajadores actúan por obligación, sin tener un compromiso real con la institución. En conclusión, se puede decir que los factores motivacionales más importantes en el GAD fueron el entorno laboral, las compensaciones salariales y el reconocimiento por el buen rendimiento, es por ello que se explicó el bajo nivel de compromiso hacia la entidad.

Igualmente, Orobio (2020) en su investigación explicó los elementos motivacionales que proporcionan satisfacción laboral a los docentes de la I.E. Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura, donde la población inicial es de 32 profesores de la cual tomaron 17 como muestra de estudio. Para recolectar los datos de estudio se utilizaron dos cuestionarios en escala tipo Likert, uno de estos estaba dirigido a evaluar el nivel de satisfacción laboral y el otro para identificar los elementos que impulsan la motivación. Como resultados se identificó que los factores intrínsecos más importantes fue el trabajo, la responsabilidad y el desarrollo personal, así mismo, los factores extrínsecos están relacionados con la seguridad, las condiciones laborales y las interacciones sociales. Por último, dentro de las dimensiones mejor evaluadas están el tipo de trabajo, los logros y las responsabilidades.

Por otro lado, a nivel nacional, Siesquen y Mondragón (2023) en su trabajado de investigación analizaron los elementos motivacionales e higiénicos de la teoría de Herzberg y como estos pueden influir positiva o negativamente en los trabajadores de la Empresa Textil Multiservicios Astolingon S.A.C., la investigación presenta un tipo de enfoque cuantitativo y a su vez la investigación presenta un tipo de diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo. Su población es igual a su muestra la cual es representada por 37 colaboradores, y como instrumento la encuesta. Por lo tanto, se llegó a la conclusión, que, mediante la teoría de motivación de Herzberg, los factores motivacionales claves para el personal incluyen reconocimiento, autorrealización, satisfacción en el trabajo y oportunidades de ascenso, mientras que en los factores higiénicos se ven las condiciones laborales, el salario y las relaciones interpersonales, especialmente cuando no están de acuerdo con las políticas de la empresa.

Igualmente, Pingo y Siancas (2022) en su investigación diseñaron un plan estratégico para aumentar la satisfacción y motivación de los trabajadores en una entidad financiera de Piura. El presente estudios es de tipo descriptivo y tiene un diseño no experimental. Por otro lado, su población y muestra está conformada por 58 trabajadores de dicha entidad, la cual está dividida en tres áreas, y se utilizó como técnica e instrumento de recolección encuesta y cuestionario

respectivamente. Los resultados de dicho estudio determinan los principales factores de motivación los cuales se relacionan con la responsabilidad, el trabajo y los logros. Así mismo, también se ven los factores higiénicos que se relacionan con el salario, las condiciones laborales y el estatus.

Por consiguiente, Alvarado (2019) llevo a cabo un estudio de los factores internos y externos de la teoría de Herzberg para evaluar la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Ignacio Merino de Piura, su población estuvo conformada por la totalidad de docentes (36) entre los dos niveles de educación, donde nivel secundario lo conforman 18 docentes entre hombres y mujeres y el nivel primario 18 entre hombres y mujeres. En conclusión, se mostró que el 47.2% en factores de higiene; el 27.8% una satisfacción moderada; el 8.4% en insatisfacción; el resto, 16.7%, nula. El 47.2% factores motivacionales; el 25% una satisfacción moderada; el 13.9% insatisfecho; y, el 13.9%, no define.

Así mismo, Burgos (2023) en su investigación busca determinar el impacto de la motivación y el logro personal en la rotación del área comercial en Seguros Pacífico de Arequipa. Presenta una investigación de campo, transversal, de un enfoque explicativo con un diseño no experimental, para esta investigación el instrumento en cuestión fue un cuestionario el cual se aplicó a 94 empleados de dicha empresa en mención. En los resultados se pudo observar que la motivación en el trabajo y el grado de realización personal tienen un efecto opuesto en la rotación laboral, mediante la prueba de Spearman se pudo evidenciar un índice de -0.789 y de - 0.612. Por lo tanto, el 78% de los empleados no encuentra armonía entre sus metas personales con los objetivos de la organización. Así mismo, el 69% no ve coincidencia entre sus metas individuales y los objetivos corporativos. Además, el 56% siente que la empresa no muestra un compromiso hacia ellos, lo que resulta en una falta significativa de implicación del trabajador en el cumplimiento de las metas y los objetivos de la empresa (59%). Según el 72% de los empleados, la rotación del personal es considerada normal, mientras que el 28% restante la considera alta. Esto se aplica tanto a cambios internos, como a movimientos externos debido a decisiones personales o de la empresa.

Por otro lado, a nivel local, Chapoñán (2021) en su investigación presentada aborda la necesidad de entender y evaluar cómo afecta la rotación de personal al Hospital Belén de Lambayeque. Se trata de un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, su población y muestra estuvo conformado por 100 colaboradores a los cuales se le aplicó la técnica de la encuesta. Así mismo, se identificó los resultados los cuales señalan que la mayoría de los empleados no respaldaba el enfoque de rotación implementado por la institución, ya que esta no está basada en perfiles, sino más bien en el beneficio de ciertos colaboradores. Además, es relevante mencionar que, en su mayor parte, los instrumentos de investigación revelaron un impacto negativo en los trabajadores debido a la rotación del personal, lo que sugiere que ha tenido una influencia en su desempeño laboral.

Del mismo modo, Loaiza (2020) su investigación tiene como objetivo examinar cómo la rotación de personal afecta la imagen institucional de la Caja Paita en Lambayeque. Se trata de un estudio de tipo mixto, con enfoque aplicado y un alcance explicativo. La muestra consistió de 17 colaboradores, y el instrumento aplicado para esta investigación fue una encuesta. Los resultados muestran que los colaboradores tienen una percepción de inseguridad en sus puestos de trabajo, el 31% está completamente de acuerdo y el 25% está de acuerdo con esta percepción, un 25% muestra indiferencia al respecto. Lo cual permite deducir que los trabajadores podrían retirarse de la institución.

Así mismo, encontramos teorías e investigaciones científicas sobre la teoría de Herzberg y la rotación de personal en las organizaciones que nos darán un enfoque más claro de la investigación.

Citando a García (2023) explica que, según la teoría de Herzberg, los factores de motivación desempeñan un papel crucial en la determinación del nivel de satisfacción laboral. Estos factores están intrínsecamente vinculados a las necesidades secundarias, que van más allá de las exigencias básicas de la pirámide de Maslow. Mientras que los factores de higiene se centran en abordar las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales, los factores motivacionales se asocian estrechamente con las necesidades sociales y de

autorrealización.

En la opinión de Viray, & Velasquez (2023) los aspectos de higiene en el trabajo abarcan cuestiones como las políticas de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales, todos relacionados con el ambiente en el que trabaja el empleado. En contraste, los motivadores generan satisfacción al cumplir las necesidades de significado y crecimiento personal, incluyendo logros, reconocimiento, la naturaleza misma del trabajo, responsabilidad y avance. Según la teoría de Herzberg, una vez que se solucionan las preocupaciones de higiene, los motivadores pueden aumentar la satisfacción laboral y potenciar la productividad.

Desde el punto de vista de Martínez (2020) mencionan que dentro de los factores de motivación según Herzberg son en base a la realización de los logros que una persona tiene dentro de su trabajo, como alcanzar metas o aspiraciones dentro de la organización, por otro lado también tenemos los reconocimientos los cuales implica apreciar la importancia de algo o alguien, así mismo la naturaleza del trabajo el cual involucra las tareas específicas del puesto, y por último la responsabilidad el cual se base en cumplir las obligaciones asignadas y la promoción se refiere a la oportunidad de ascender a un puesto superior.

Así mismo, existen teorías que se relacionan con la de Herzberg como Dueñas y Hurtado (2021) explican que David McClelland propuso la teoría de las necesidades, la cual identifica tres aspectos fundamentales: logro, afiliación y poder. McClelland enfatiza la importancia de factores motivacionales, como el logro personal, en el impulso de la motivación laboral.

Genovese (2023) alude sobre la teoría de la equidad la cual es fundamental para comprender los aspectos motivacionales y la satisfacción en el trabajo, ya que subraya la importancia de cómo los empleados perciben la equidad en relación con sus esfuerzos y recompensas.

Por otra parte, Bravo et al. (2022) nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, de manera interna pueden abarcar desde dificultades en la gestión, conflictos en el entorno laboral, falta de reconocimiento o

insatisfacción con las condiciones de trabajo. En el ámbito externo, la competencia en el mercado laboral u ofertas de empleo más atractivas en otras empresas, las cuales pueden ser factores que contribuyan a la rotación.

Una de las dimensiones de esta variable es la rotación externa donde Lara et al. (2020) hace referencia a las causas sobre la rotación de personal de manera externa en las organizaciones, estas se pueden dar de manera voluntaria e involuntaria así mismo nos menciona que la rotación de personal de manera externa se puede dar por despido intempestivo, coyuntura económica, incapacidad, descenso del colaborador y entre otras causas que se vean ligadas.

Y como segunda dimensión tenemos a la rotación interna donde Espinoza et al. (2021) nos explica que si bien es cierto la rotación interna es favorable porque el trabajador tiene nuevas habilidades y conocimientos, esta rotación también se puede dar por conflictos internos dentro de la empresa, ya sea por la coyuntura entre trabajadores, el ambiente laboral o disputas entre los mismos, el cual genera un desempeño laboral desmotivado.

En el ámbito de la ciencia administrativa, la rotación de personal es un tema significativo ya que aborda diversas teorías y puntos de vista. Diversos enfoques teóricos que pueden ayudar a comprender y abordar la rotación de personal, es por ello que Posso (2022) nos explica sobre la teoría de motivación de Maslow la cual permite ver como las necesidades y expectativas individuales de los empleados influyen de manera significativa en su decisión de mantenerse en una organización o buscar otras oportunidades.

Así mismo, Goetendia (2020) habla sobre el compromiso organizacional basado en la teoría de Mayer y Allen, el cual indica que la conexión emocional y cognitiva de los empleados con la organización puede influir en su inclinación a permanecer en ella o buscar nuevas oportunidades.

De igual manera, Jiménez (2023) alude sobre la teoría de las expectativas de Vroom, el cual señala que la decisión de quedarse o salir de la organización dependerá de cómo los empleados perciben la probabilidad de que sus esfuerzos resulten en un rendimiento efectivo y tener recompensas que sean significativas para estos.

Por último, como Hipotesis tomamos, Ha: Si se propone la teoría de Herzberg entonces reduciríamos la rotación de personal en el área UCI de un hospital de Lambayeque.

## II. METODOLOGÍA

Según la orientación de la investigación fue de tipo aplicada, ya que mediante ella se intenta adquirir conocimientos adicionales con el objetivo de resolver una problemática (Álvarez, 2020).

Por lo tanto, la investigación tuvo un alcance explicativo propositiva, Ramos (2020) nos menciona, que la investigación explicativa tiene como función principal entender y establecer la explicación de los fenómenos estudiados, y propositiva porque, Contreras (2020) nos hace mención, que las investigaciones de tipo propositiva son aquellas que nos ofrecen alternativas de solución para que de esta manera mejorar el problema identificado en nuestra investigación.

Ramos (2020) menciona que, dentro del enfoque cuantitativo, se utilizan técnicas de análisis de datos para determinar con qué frecuencia ocurre el fenómeno de interés y cuáles son sus principales características de este.

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. Villanueva (2020) menciona que, los estudios no experimentales básicamente se centran en observar los acontecimientos tal cual ocurren, sin intervenir en estos.

Asimismo, Torres et al. (2019) menciona que las investigaciones de tipo transversales consisten en recopilar datos en un período específico con el objetivo de evaluar la investigación.

Las variables que conformaron el estudio: La Teoría de Herzberg como la variable independiente y la rotación de personal como nuestra variable dependiente. Así mismo se delimito dos dimensiones para cada variable de estudio, para la variable independiente se encuentran los factores higiénicos y motivacionales mientras que para la variable dependiente lo conforman los fenómenos externos e internos.

Oyola-García (2021) nos explica que, la variable dependiente es el resultado que se espera debido a la presencia de la variable independiente y es lo que vamos a analizar principalmente en nuestro estudio. Por otro lado, en cuanto a la variable independiente es principalmente el factor que se considera como la causa de la

variable dependiente.

Para esta investigación la población es de 405 enfermeras que se encuentran distribuidas en diversas áreas en un hospital ubicado en el departamento de Lambayeque. Condori-Ojeda (2020) hace referencia al conjunto de elementos que serán objeto de estudio y se relaciona con el contexto en el que se llevará a cabo la investigación.

Por otro lado, el criterio de inclusión se conformó por el total del personal de enfermería que rota en el área de UCI del hospital situado en el departamento de Lambayeque; mientras que el criterio de exclusión está compuesto por los colaboradores del área médica, personal técnico, personal de seguridad y personal de limpieza.

Vargas (2021) en términos simples, expresa que tomar una muestra permite hacer predicciones sobre cómo se comporta toda la población, sin tener que estudiar a todas las personas que están en dicha población. En lo que respecta a la muestra de esta investigación, esta es la totalidad de enfermeras (20) que rotan en el área UCI en los turnos (día/noche).

De tal manera esta investigación exhibe un muestreo no probabilístico por conveniencia donde Otzen y Manterola (2022) nos mencionan que el muestreo por conveniencia es donde se seleccionan los participantes más fáciles de acceder y estos son más accesibles para el investigador. En este sentido, esta investigación presenta dicho muestreo porque los participantes del estudio se eligieron teniendo en cuenta que estos realicen sus labores dentro del área de UCI de un Hospital de Lambayeque.

Para recolectar los datos de estudio se utilizó la encuesta, la cual está dirigida al personal de enfermería que, rota en el área de UCI, es por ello que Sánchez et al. (2020) nos explica que la encuesta es un procedimiento estructurado el cual nos permite recopilar datos en una muestra de estudio, con el fin de desarrollar medidas que reflejen las cualidades de la población en su totalidad.

Para esta investigación el instrumento utilizado estuvo compuesto por dos cuestionarios, cada uno de estos está determinado para cada variable de estudio

con 12 interrogantes de escala tipo ordinal.

Por otro lado, el instrumento de investigación utilizado, estuvo validado por tres expertos Villanueva Calderón Juan Almilcar, Yessica Marilú Acuña Romero y Addy Elena López Peña los cuales son Administradores de empresas y tienen una amplia experiencia profesional, quienes, evaluaron los cuestionarios mediante la técnica del juicio de expertos aprobaron así el contenido.

Posso y Bertheau (2020) menciona que el instrumento debe ser evaluado mediante procedimientos que aseguren su validez y confiabilidad. Esta nos permitirá ver o determinar la precisión del contenido del instrumento.

Así mismo, la confiabilidad de los instrumentos se ejecutó bajo el alfa de Cronbach, mediante una hoja de cálculo del programa Excel; donde la fiabilidad de ambos instrumentos fue de 0.740 siendo este un resultado aceptable, según Durán y Lara (2021) mencionan que si un resultado de Alfa de Cronbach es de 0,70 y 0,90 este es aceptable ya que tiene una aproximación a 1.

Rädiker y Kuckartz (2021). Nos menciona que para un método adecuado de análisis existe una gran variedad de programas informáticos como lo es SPSS, STATA, etc. Los cuales ayudarán analizar los datos estadísticos. Es por ello que, para esta investigación se usará el programa SPSS V.27 y el programa Excel los cuales nos brindaran la ayuda para analizar los datos adquiridos por el instrumento de investigación.

Según, Inguillay et al. (2020) menciona que la ética y moralidad debe ser implementada en todas las fases del estudio, desde la planificación y ejecución hasta la evaluación del proyecto de investigación.

Por otro lado, según Morel-Barrios (2023) nos dice que la ética en la investigación consiste en asegurar el respeto y la seguridad de los participantes, vigilando constantemente el cumplimiento de sus derechos individuales, previniendo errores de cualquier tipo para mantener el compromiso ético tanto del estudio como del investigador.

En última instancia, en la presente investigación se procuró mantener el anonimato de la identidad de todas las personas participantes del instrumento de investigación aplicado en la organización y así mismo no se revela o utiliza el nombre de la entidad en cuestión. Y, por último, se citaron ideas o conceptos de autores relevantes para evitar el plagio.

### III. RESULTADOS

Diagnosticar la situación actual de la entidad por medio de las dimensiones de la teoría de Herzberg.

**Tabla 1**

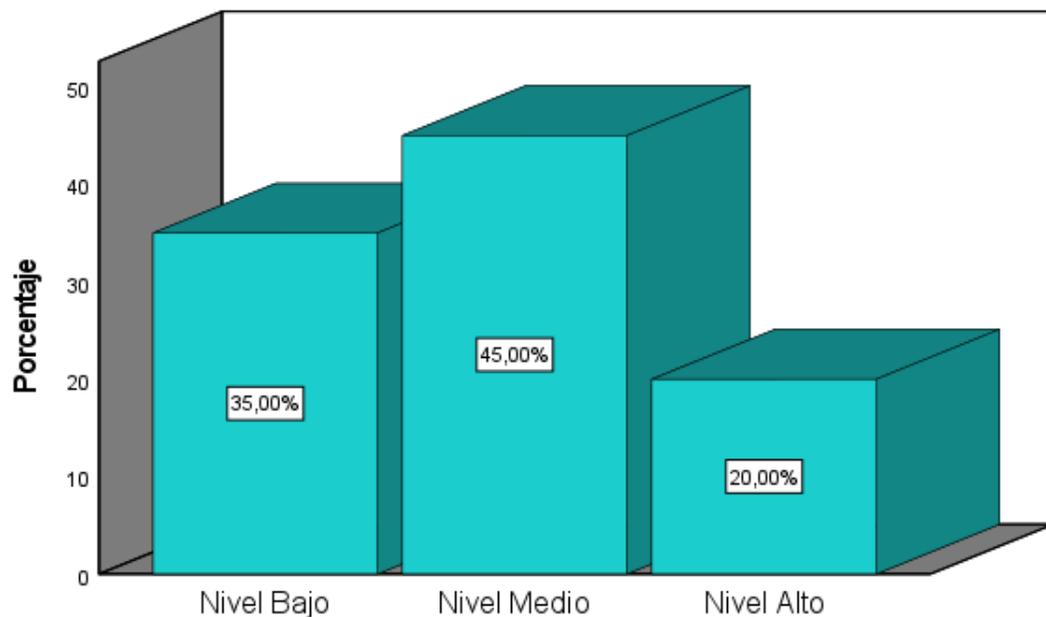
*Dimensión: Factores Higiénicos – Teoría de Herzberg*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo	7	35,0	35,0	35,0
Válido	Nivel Medio	9	45,0	45,0	80,0
	Nivel Alto	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V. 27*

**Figura 1**

*Dimensión Factores Higiénicos – Teoría de Herzberg*



*Nota: Tabla 1*

En el gráfico anterior se pueden observar los resultados agrupados de la dimensión factores higiénicos, en la cual el 35% presenta un nivel bajo, lo que nos da a conocer que en el área uci no abordan las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales, por otra parte, el 20% donde si se garantiza tales situaciones y seguido del 45% que considera un nivel medio.

**Tabla 2**

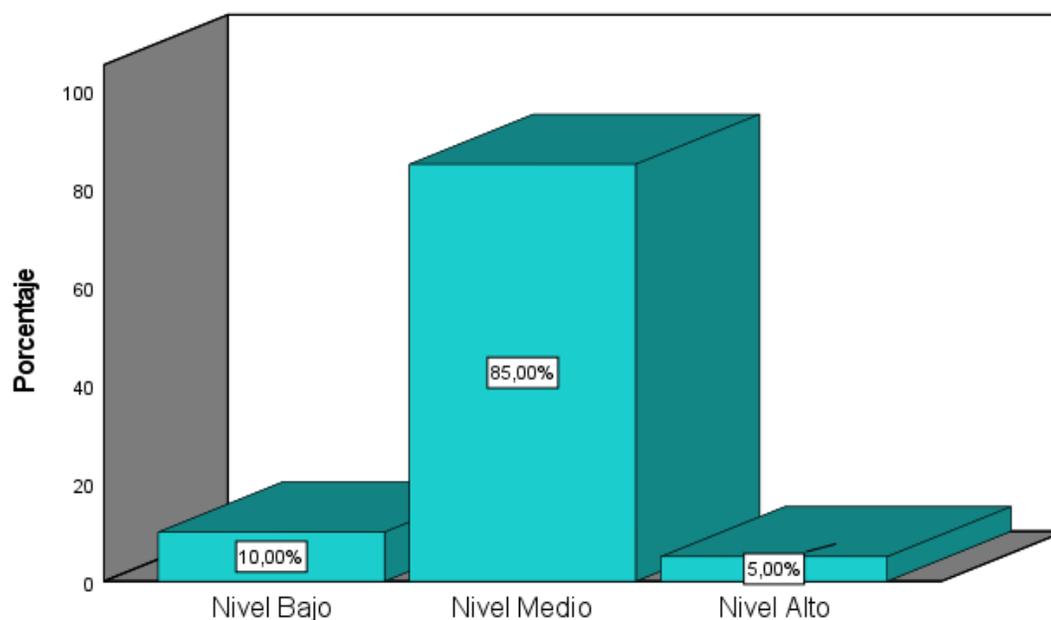
*Dimensión: Factores Motivacionales – Teoría de Herzberg*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo	2	10,0	10,0	10,0
Válido	Nivel Medio	17	85,0	85,0	95,0
	Nivel Alto	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V. 27*

**Figura 2**

*Dimensión Factores Motivacionales – Teoría de Herzberg*



*Nota: Tabla 2*

En el gráfico anterior se pueden observar los resultados agrupados de la dimensión factores motivacionales, en la cual el 85% presenta un nivel medio, lo que nos da a conocer que las enfermeras se muestran indiferentes ante necesidades secundarias que van más allá de las exigencias básicas, un 10% considera nivel bajo y un 5% nivel alto.

### Variable dependiente

Evaluar los factores de rotación del personal de enfermería en el área uci.

**Tabla 3**

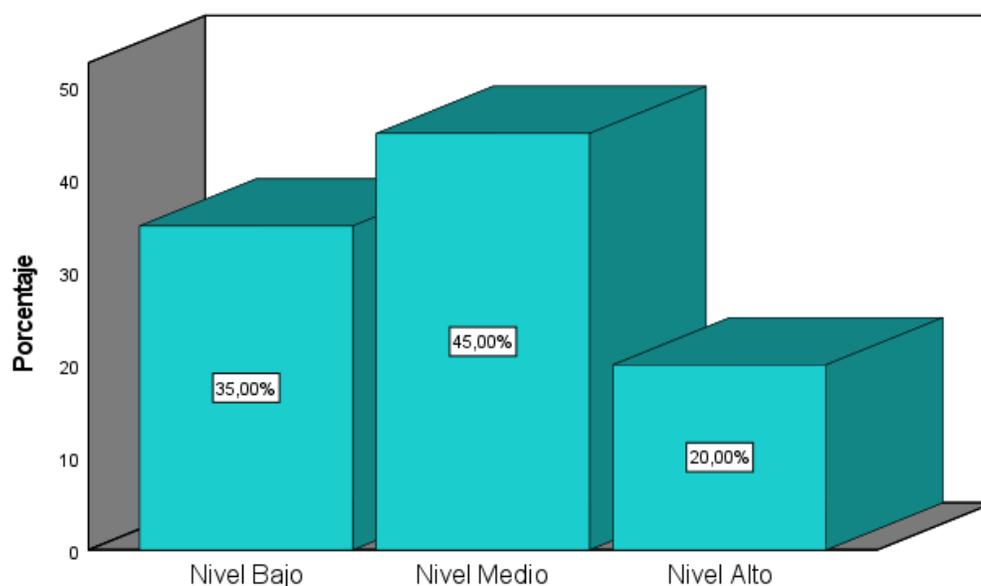
*Dimensión: Fenómenos Externos – Rotación de Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	7	35,0	35,0	35,0
	Nivel Medio	9	45,0	45,0	80,0
	Nivel Alto	4	20,0	20,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V. 27*

**Figura 3**

*Dimensión Fenómenos Externos – Rotación de Personal*



*Nota: Tabla 3*

En el gráfico anterior se pueden observar los resultados agrupados de la dimensión fenómenos externos, en la cual el 45% presenta un nivel medio, lo que significa que las enfermeras muestran una respuesta indiferente ante la situación de oferta y demanda del recurso humano de manera interna, en que las empresas del mismo rubro ofrezcan mejores beneficios sociales y salarios similares, así como oportunidades de empleo en empresas externas, un 35% considera un nivel bajo y un 20% nivel alto.

**Tabla 4**

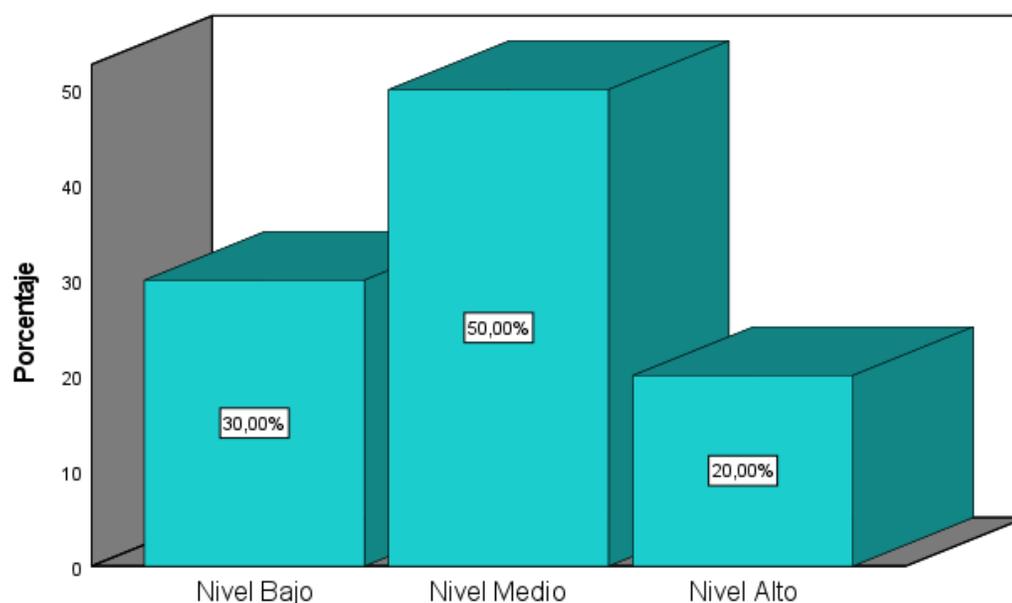
*Dimensión: Fenómenos Internos – Rotación de Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	6	30,0	30,0	30,0
	Nivel Medio	10	50,0	50,0	80,0
	Nivel Alto	4	20,0	20,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V. 27*

**Figura 4**

*Dimensión Fenómenos Internos – Rotación de Personal*



*Nota: Tabla 4*

En el gráfico anterior se pueden observar los resultados agrupados de la dimensión fenómenos internos, en el que el 50% considera un nivel medio, seguido de un nivel bajo del 30% lo que asegura que las enfermeras muestran una respuesta insatisfechas frente a las políticas salariales, al tipo de supervisión que reciben, a la flexibilidad en sus horarios, a las relaciones internas, a las recompensas monetarias y no monetarias, a los conflictos dentro de su área y a la comunicación eficaz para fomentar el trabajo en equipo y un nivel alto del 20%.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con respecto al primer objetivo específico, evaluar los fenómenos de rotación en el área UCI en un Hospital de Lambayeque; Lara et al. (2020) hace referencia a las causas sobre la rotación de personal de manera externa en las organizaciones, estas se pueden dar de manera voluntaria e involuntaria así mismo esta se puede dar por despido intempestivo, coyuntura económica, incapacidad, descenso del colaborador y entre otras causas que se vean ligadas. Por otro lado, Espinoza et al. (2021) nos explica sobre la rotación interna la cual puede ser favorable ya que el trabajador tiene nuevas habilidades y conocimientos, esta rotación también se puede dar por conflictos internos dentro de la empresa, ya sea por la coyuntura entre trabajadores, el ambiente laboral o disputas entre los mismos, el cual genera un desempeño laboral desmotivado. Los resultados agrupados de la dimensión fenómenos externos, en la cual el 45% presenta un nivel medio, lo que asegura que las enfermeras muestran una respuesta indiferente ante la situación de oferta y demanda del recurso humano de manera interna, en que las empresas del mismo rubro ofrezcan mejores beneficios sociales y salarios similares, así como oportunidades de empleo en empresas externas, y un 35% considera un nivel bajo y un 20% nivel alto. Por otro lado, los resultados agrupados de la dimensión fenómenos internos, en el que el 50% considera un nivel medio, seguido de un nivel bajo del 30% lo que asegura que las enfermeras muestran una respuesta insatisfechas frente a las políticas salariales, al tipo de supervisión que reciben, a la flexibilidad en sus horarios, a las relaciones internas, a las recompensas monetarias y no monetarias, a los conflictos dentro de su área y a la comunicación eficaz para fomentar el trabajo en equipo y un nivel alto del 20%. En este sentido, Burgos (2023) muestra en sus resultados muestra que el 72% de los empleados la considerada regular la rotación interna, mientras que el 28% restante la considera alta, en cuanto a la rotación externa el 74% de los trabajadores considera que es regular, y para el 26% es alta. Por otro lado, Parra (2022) en sus resultados de dimensión rotación interna e indicador recompensas el 53% y un 11% está en desacuerdo. Por lo tanto, la mayoría está de acuerdo con las recompensas recibidas las cuales no necesariamente pueden ser económicas. Así mismo, Chapoñán (2021)

en sus resultados menciona que la evaluación de desempeño es importante en el proceso de rotación, así mismo el 48% está en desacuerdo mientras que el 9% está de acuerdo que esta evaluación se da de manera arbitraria. Por último, Loaiza (2020) sus resultados muestran que los colaboradores tienen una percepción de inseguridad en sus puestos de trabajo, el 31% está completamente de acuerdo con esta percepción y un 25% muestra indiferencia al respecto. Lo cual permite deducir que los trabajadores podrían retirarse de la institución. Con esto queda en evidencia que existe una relación en cuanto a las dimensiones e indicadores sobre los fenómenos de rotación de personal, pues tanto fenómenos internos y externos ponen en evidencia que pueden afectar a la motivación laboral del personal de enfermería dentro del hospital, así mismo, los resultados de la presente investigación nos muestran que los fenómenos internos y externos son bajos esto quiere decir que las enfermeras muestran una respuesta insatisfechas frente a las políticas salariales, al tipo de supervisión que reciben, a la flexibilidad en sus horarios, a las relaciones internas, a las recompensas monetarias y no monetarias, a los conflictos dentro de su área y a la comunicación eficaz para fomentar el trabajo en equipo.

Con respecto al segundo objetivo específico, Medir los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería de un Hospital de Lambayeque; Viray, & Velasquez (2023) los aspectos de higiene en el trabajo abarcan cuestiones como las políticas de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales, todos relacionados con el ambiente en el que trabaja el empleado. Así mismo, Martínez (2020) mencionan que los factores de motivación según Herzberg son en base a la realización de los logros que una persona tiene dentro de su trabajo, como alcanzar metas o aspiraciones dentro de la organización. Los resultados agrupados de la dimensión factores higiénicos muestran un nivel bajo del 35%, lo que nos da a conocer que en el área uci no abordan las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales, por otra parte, el 20% si garantiza estas situaciones y el 45% el cual indica un nivel medio. Por otro lado, los resultados agrupados de la dimensión factores motivacionales, el 85% indica un nivel medio, lo que asegura que las enfermeras se muestran indiferentes ante las necesidades secundarias que van más allá de las exigencias básicas, el 10% indica un nivel bajo y un 5% un nivel alto.

Así mismo, Orobio (2020) Otro resultado importante hace referencia a la motivación que generan los reconocimientos para los docentes, donde el 5,88% indica una motivación baja y el 41,18% una motivación importante. Intrínsecamente en cuanto a salarios el 64.71% se encuentra muy satisfecho y un 11.76% insatisfecho. En otra instancia, Siesquen y Mondragón (2023) en sus resultados de los factores motivacionales de responsabilidad, los operarios y administrativos presentan una perspectiva positiva del 82% y una perspectiva negativa del 11%. Por otro lado, los resultados de los factores higiénicos, los operarios presentan una negativa en base a las políticas de la entidad en un 63% y una perspectiva positiva del 37%. En relación con el ámbito administrativo, el 67% se encuentra de acuerdo, pues creen que las políticas de la empresa son aplicadas de manera adecuada, mientras que el 33% está en desacuerdo. Por consiguiente, Alvarado (2019) el 47.2% de los docentes consideran a los factores higiénicos en una satisfacción alta y el 8.4% en insatisfacción. En cuanto a los factores motivacionales el 47.2% muestra una satisfacción alta y el 13.9% insatisfecho. Por último, Arévalo y Santacruz. (2020) en sus resultados se puede apreciar que el 58% de los colaboradores priorizan los incentivos económicos como parte de motivación, mientras que el 23% un incentivo económico acorde al desempeño, el 7% prioriza las vacaciones, el 6% reconocimiento de horas extras y el 5% otros; se concluyó que dentro del GAD municipal del cantón La Maná el porcentaje superior de empleados y trabajadores prioriza los incentivos económicos como forma de motivación. Con esto queda en evidencia que existe una relación en cuanto a las dimensiones e indicadores planteados, pues tanto factores higiénicos y motivacionales inciden positivamente en la reducción de rotación de personal, no obstante, en los resultados obtenidos en esta investigación se evidenció la falta de motivación intrínseca y extrínseca por parte de los administrativos hacia el personal de enfermería existiendo así una rotación recurrente en el área de UCI.

Con respecto al tercer objetivo específico, elaborar estrategias a través de la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en un Hospital de Lambayeque. García (2023) explica que, según la teoría de Herzberg, los factores de motivación están intrínsecamente vinculados a las necesidades secundarias. Mientras que los factores de higiene se centran en abordar las necesidades primarias, como las

condiciones laborales y salariales, los factores motivacionales se asocian estrechamente con las necesidades sociales y de autorrealización. En tal sentido se elaboraron estrategias motivacionales con la finalidad de disminuir la rotación de personal, las cuales están dirigidas a desarrollar políticas transparentes, desarrollar el team building y por último desarrollar un sistema de recompensas. Pingo y Siancas (2022) elaboro estrategias a través de la teoría de Herzberg teniendo en cuenta mejoras respecto al avance, salarios, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y motivación transcendentales como capacitaciones, talleres, etc. En conclusión, los factores de motivación más frecuentes son la responsabilidad y el trabajo en sí mismo. Por otro lado, el factor de higiene más frecuente es el salario. Con esto queda en evidencia que existe una relación entre las estrategias planteadas mediante la teoría y los indicadores, los cuales se pretende abordar para mantener una motivación positiva en el personal de enfermería y reducir la rotación de personal, ya que los factores motivacionales planteados por Herzberg influyen positivamente.

Por último, teniendo en cuenta el objetivo general, proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque; García (2023) explica que, según la teoría de Herzberg, los factores de motivación están intrínsecamente vinculados a las necesidades secundarias. Mientras que los factores de higiene se centran en abordar las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales, los factores motivacionales se asocian estrechamente con las necesidades sociales y de autorrealización. Así mismo, Bravo et al. (2022) nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, de manera interna pueden abarcar desde dificultades en la gestión, conflictos en el entorno laboral, falta de reconocimiento o insatisfacción con las condiciones de trabajo. En el ámbito externo, la competencia en el mercado laboral u ofertas de empleo. En tal sentido se diseñaron estrategias de motivación según la teoría de Frederick Herzberg para reducir la rotación de personal en el área UCI. En este sentido, Orbe (2019) en su trabajo de investigación tuvo por objetivo desarrollar una propuesta en base a la teoría de Herzberg que va en función de mejorar los factores motivacionales del personal del SEPS. En conclusión, las estrategias desarrolladas

en la propuesta fueron dirigidas en función de los factores motivacionales que tuvieron un resultado indiferente, trayendo como resultado posibles cambios de conductas por parte de los colaboradores que a su vez influirían en la entidad. Por otro lado, Coria et al. (2019) realizaron un estudio sobre los factores que contribuyen a la alta rotación de personal en una entidad financiera. El estudio tuvo como objetivo aplicar estrategias de motivación, basándose principalmente en las teorías de Frederick Herzberg y Abraham Maslow. Los resultados sobre la implementación de su programa desarrollado sobre los de incentivos motivacionales fueron positivos, los cuales se vieron reflejados en comentarios favorables de los colaboradores y un cambio en su percepción hacia la entidad, lo que los llevó a considerar su permanencia dentro de esta. En función a sus resultados se afirma que los factores motivacionales contribuyen a la satisfacción laboral teniendo en cuenta los logros, reconocimiento, responsabilidad, supervisión, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Así mismo, al haber analizado los antecedentes donde han aplicado una propuesta en base a la teoría y han traído beneficios para la organización se aprueba la Hipotesis alterna.

## V. CONCLUSIONES

Se propuso estrategias basadas en la teoría de Herzberg con la finalidad de reducir la rotación de personal, las cuales ayudarán a crear un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo fortaleciendo así las relaciones interpersonales; así mismo, se crearán oportunidades de desarrollo profesional, se asignarán turnos y cargas laborales equitativas mediante políticas transparentes; por último, se pretende motivar al personal de enfermería mediante un sistema de recompensas basado en su desempeño.

Se evaluó los fenómenos de rotación en el área UCI de un hospital en Lambayeque, se concluyó que, en la dimensión de fenómenos internos, se observó un nivel medio con tendencia a bajo, lo que indica que las enfermeras mostraban una respuesta insatisfecha frente a las políticas salariales, el tipo de supervisión que recibían, la flexibilidad en sus horarios y las relaciones internas. Por otro lado, en cuanto a los fenómenos externos, se observó un nivel medio, lo que sugiere que las enfermeras mostraron una respuesta indiferente ante la situación de oferta y demanda del recurso humano de manera interna, y ante el hecho de que las empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios sociales y salarios.

Se midió los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería, se concluyó que, en la dimensión factores motivacionales se observa un nivel medio con tendencia a bajo lo que asegura que las enfermeras se muestran indiferentes ante necesidades secundarias que van más allá de las exigencias básicas. Así mismo, en lo que respecta a los factores motivacionales se observó un nivel medio con tendencia a bajo lo que nos da a conocer que en el área uci no abordan las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales.

Se elaboró estrategias a través de la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal, las cuales van a influir directamente en la motivación del personal de enfermería, fomentar las relaciones interpersonales y crear políticas transparentes y equitativas en cuando a la asignación de turnos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De implementarse las estrategias basadas en la teoría de Herzberg, se recomienda al personal de uci participar activamente en las actividades de motivación extrínseca e intrínseca y regirse a las políticas a desarrollar.

Se recomienda a la jefa de enfermeras, evaluar los factores que generan conflicto con el fin de evitar situaciones que aumenten el índice de rotación y así crear una comunicación eficaz para fomentar el trabajo en equipo promoviendo vínculos favorables.

Se recomienda establecer criterios de desempeño adecuados con la finalidad de que el sistema de bonificaciones sea impartido de manera apropiada. Mediante este sistema se reconocerá el desempeño sobresaliente del personal, incentivando así la excelencia y el esfuerzo adicional por su trabajo.

Se recomienda fomentar a futuros investigadores continuar analizando los factores que influyen en la rotación de personal con la finalidad de crear nuevas estrategias que ayuden a contrarrestar dicha problemática.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Alvarado, B. (2019). Los Factores Intrínsecos y Extrínsecos de Frederick Herzberg como Motivadores de Satisfacción de los docentes de la I.E. Ignacio Merino de la Ciudad De Piura-2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. <https://1library.co/document/q06rw0gq-factores-intrinsecos-extrinsecos-frederick-herzberg-motivadores-satisfaccion-docentes.html>
- Arévalo, T y Santacruz, E. (2020). Los Factores Motivacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal del GAD del Cantón la Maná, Provincia de Cotopaxi, año 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica De Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6895/1/UTC-PIM-000243.pdf>
- Bravo, S., Orellana, M y Tapia-Espinoza, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. Ciencia Latina. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2866](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866)
- Burgos, J. (2023). Influencia de la Motivación y auto realización personal en la Rotación Laboral del área Comercial en la Empresa De Seguros Pacifico. Arequipa 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12933/8H.2578.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coria, M., Pérez, G., y Márquez, A. (2019) Programa de factor motivacional para reducir la rotación del personal en la empresa. “Servicios financieros diversificados”. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria 2019*. Journal CIM Vol. 7, Núm. 1. <https://zenodo.org/record/4118802/files/IA33.pdf>

- Chapoñán, C. (2021). Impacto de la rotación de personal en el Hospital “Belén” de Lambayeque, 2019. [Tesis de Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9308>
- Contreras, J. (2020). Propuesta de mejora del proceso administrativo de compras para incrementar la rentabilidad de Tabacalera La Francey SA Quevedo 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47081>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Condori, A. (2020). Desarrollo de Estrategias para Retención del Talento Humano en una Empresa de Rubro Farmacéutico, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5377>
- Díaz, L. (2020). Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/11479?locale-attribute=en>
- Diario Gestión. (2022). ¿Demasiada rotación? 7 estrategias para motivar a tu personal. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/demasiada-rotacion-7-estrategias-para-motivar-a-tu-personal-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>
- Dueñas, C., y Hurtado, D. (2021). Necesidades Motivacionales de los Estudiantes del Grado Décimo y Once del Centro Educativo Bahía de Buenaventura. [Tesis de Licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6058>
- Durán, F., y Lara, G. (2021). Aplicación del coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson en una escala para la revisión y prevención de los efectos de las

rutinas. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 8(15), 51-55. <https://doi.org/10.29057/esat.v8i15.6693>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., y Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 6(1), 61-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>

García, M. (2023). *Liderazgo organizacional*. Editorial Universidad del Valle [https://books.google.com.pe/books?id=r6vTEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=r6vTEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Genovese, C. (2023). Las teorías motivacionales: perspectiva desde los administradores. *Centro de Estudios de Administración*, 7(1), 44-58. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/4433>

Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600>

Inguillay, L., Tercero, S y Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>

Jiménez, S. (2023). Análisis e incidencia de la rotación y retención del personal millennial en dos laboratorios farmacéuticos de la ciudad de Barranquilla. [Tesis de Maestría, Universidad de Atlántico] <https://repositorio.uniatlantico.edu.co/handle/20.500.12834/1412>

Lara, G., Toapanta, E., Daquilema, J., & Vallejo, D. (2020). The rotation of personnel in the Municipal Decentralized Autonomous Governments and their impact on the organizational climate. *KnE Engineering*, 5(2), 276–296. <https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>

- Loaiza, E. (2020). La rotación de personal para la imagen institucional de la Caja Paita en la Región Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48088>
- Martínez, J. (2020). *Trabajo de campo en la investigación comercial*. Editorial Ediciones Paraninfo, S.A. [https://books.google.com.pe/books?id=rR\\_gDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA124&dq=factores+de+motivaci%C3%B3n+seg%C3%BAAn+Herzberg&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q=factores%20de%20motivaci%C3%B3n%20seg%C3%BAAn%20Herzberg&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=rR_gDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA124&dq=factores+de+motivaci%C3%B3n+seg%C3%BAAn+Herzberg&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=factores%20de%20motivaci%C3%B3n%20seg%C3%BAAn%20Herzberg&f=false)
- Morel-Barrios, M. (2023). Ética en la investigación. *AcademicDisclosure*, 6(1), 3-8. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/3686>
- Orbe, A. (2019) Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6645>
- Orobio, W. (2020). Factores Motivacionales que Generan Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya del Distrito de Buenaventura. [Tesis de Magister, Universidad Técnica De Cotopaxi]. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2270/1/2020WilmarOrobioMosquera.pdf>
- Oyola-García, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14n1/2227-4731-rcmhnaaa-14-01-90.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 1(2), 2. [http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art\\_37\\_351.pdf](http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf)

- Parra, S. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica De Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37202>
- Pingo, M., y Siancas, C (2022). Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Recomendaciones a partir de una teoría antropológica de la Motivación Humano. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura] [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5675/AE\\_2207.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5675/AE_2207.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Posso, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205-223. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410>
- Posso, V. (2022). Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce SAC, Arequipa, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Israel] <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3040>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Rädiker, S., y Kuckartz, U. (2021). *Análisis de datos cualitativos con MAXQDA: Texto, audio, video*. Editorial BoD—Books on Demand. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X0UmEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA189&dq=spss+como+metodo+de+an%C3%A1lisis+de+datos+en+una+investigacion&ots=K4c-3hRA-q&sig=DzCTwn7PEGiEG-X8uNJU6mGrGs4#v=onepage&q=spss%20como%20metodo%20de%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20en%20una%20investigacion&f=false>
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles, L., y Tafur, R. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/195750>

- Siesquen, F y Mondragón, H. (2023) Los Factores Motivacionales e Higiénicos de la Teoría de Herzberg en la Empresa Textil Multiservicios Astolingon S.A.C. [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11723/Siesquen\\_Bernal\\_Fran\\_Alexis%20y%20Mondragon\\_Milian\\_Hauner.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11723/Siesquen_Bernal_Fran_Alexis%20y%20Mondragon_Milian_Hauner.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, M., Salazar, F. y Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. UDGVIRTUAL (3). <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2817>
- Vargas, P. (2021) *Estadística, conceptos y características. Segunda parte*. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1410/LEC%20EST%200002%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viray, R., & Velasquez-Fajanela, J. (2023). The perennial exit of teachers from Alaska and the inadequacy of Herzberg theory: *a follow-up qualitative study*. *International Journal of Educational Methodology*, 9(3), 509-524. <https://doi.org/10.12973/ijem.9.3.509>
- Villanueva, F. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Klik soluciones educativas. <https://books.google.com.pe/books?id=6e-KEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

**Tabla 5**

*Operacionalización de variables*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Teoría de Herzberg	García (2023) explica que, según la teoría de Herzberg, los factores de motivación desempeñan un papel crucial en la determinación del nivel de satisfacción laboral. Estos factores están intrínsecamente vinculados a las necesidades secundarias, que van más allá de las exigencias básicas de la pirámide de Maslow. Mientras que los factores de higiene se centran en abordar las necesidades primarias, como las condiciones laborales y salariales, los factores motivacionales se asocian estrechamente con las necesidades sociales y de autorrealización.	La teoría de Herzberg se evaluó en factores higiénicos y motivacionales.	Factores Higiénicos	Políticas	ESCALA ORDINAL (1.2.3.4.5)
				Relaciones interpersonales	
				Supervisión	
				Remuneración	
				Seguridad en el Trabajo	
				Condiciones de Trabajo	
			Factores Motivacionales	Estatus	
				Logros	
				Compromiso	
				Capacitaciones	
Retroalimentación					

				Responsabilidad	
<b>Rotación de personal</b>	Bravo et al (2022). nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, de manera interna pueden abarcar desde dificultades en la gestión, conflictos en el entorno laboral, falta de reconocimiento o insatisfacción con las condiciones de trabajo. En el ámbito externo, la competencia en el mercado laboral u ofertas de empleo más atractivas en otras empresas, las cuales pueden ser factores que contribuyan a la rotación.	La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos externos e internos en el análisis de sus características específicas.	<b>Fenómenos externos</b>	Oferta y demanda de RR. HH	<b>ESCALA ORDINAL (1.2.3.4.5)</b>
				Coyuntura económica	
				Oportunidades de empleo	
			<b>Fenómenos Internos</b>	Políticas Salariales	
				Tipo de Supervisión	
				Flexibilidad de horarios	
				Relaciones internas	
				Recompensas	
				Conflictos	
				Comunicación	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### *Instrumento de recolección de la variable Teoría de Herzberg*

---

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo en la Universidad Cesar Vallejo; Escuela Profesional Administración; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo • Proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal área UCI en un Hospital de Lambayeque. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

---

#### **Cuestionario**

Variable independiente: Teoría de Herzberg	Valores de escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Factores Higiénicos					
P1 ¿Las políticas establecidas por el hospital son las apropiadas?					
P2 ¿Las relaciones interpersonales con el personal de enfermería son las adecuadas?					
P3 ¿Considera que las supervisiones se realizan de manera continua?					
P4 ¿Cree usted que su remuneración va acorde con el trabajo que desempeña?					
P5 ¿Considera seguro su ambiente laboral?					
P6 ¿Considera que el hospital le brinda las condiciones óptimas de trabajo?					

---

---

P7	¿Considera que el estatus jerárquico genera algún tipo de privilegio?				
Dimensión: Factores motivacionales		1	2	3	4 5

---

P8	¿Existe un reconocimiento por sus logros a nivel laboral?				
P9	¿Cree usted que el compromiso por parte del hospital influye el trabajo que desempeña?				
P10	¿Considera que la capacitación es fundamental para garantizar el buen desempeño laboral?				
P11	¿Cree usted que la retroalimentación es importante para el crecimiento personal?				
P12	¿Consideras que la responsabilidad es determinante en la labor que desempeñas?				

---

*Instrumento de recolección de la variable Rotación de Personal*

---

Esta es una investigación llevada a cabo en la Universidad Cesar Vallejo; Escuela Profesional Administración; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo •Proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal área UCI en un Hospital de Lambayeque. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

---

---

### Cuestionario

---

Variable dependiente: Rotación de personal	Valores de escala				
Dimensión: Fenómenos externos	1	2	3	4	5
P13 ¿El hospital realiza reclutamiento de trabajadores de manera interna?					
P14 ¿Considera que sus beneficios sociales pueden ser mejores en otras empresas del mismo rubro?					
P15 ¿Crees que empresas del mismo rubro ofrecen salarios similares?					
P16 ¿Cree usted que existen limitaciones de empleo en empresas externas?					
Dimensión: Fenómenos internos	1	2	3	4	5
P17 ¿La remuneración recibida cubre sus necesidades?					
P18 ¿Cree que los supervisores son empáticos al realizar su labor?					
P19 ¿Existe flexibilidad de horarios dentro de su área?					
P20 ¿El hospital se preocupa por crear buenos vínculos laborales?					
P21 ¿Te brindan recompensas monetarias y/o no monetarias por el trabajo realizado?					
P22 ¿Existen conflictos dentro de su área?					
P23 ¿Consideras que los conflictos son resueltos de manera eficaz?					
P24 ¿La comunicación eficaz fomenta el trabajo en equipo?					

---

*Nota. Elaboración propia.*

## Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Villanueva Calderón Juan Amilcar		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Unidad de Investigación - Docente investigador RENACYT – <b>Código de Registro: P0054173</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV – USS -UNT		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		



2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispitongo Gonzales Jounior Vicente
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal del área UCI de un hospital de Lambayeque-Chiclayo.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable (Teoría de Herzberg) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total. - La segunda variable (Rotación de personal) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Teoría de Herzberg



Parra. (2021). Explica que según Herzberg su teoría tanto de motivación y factores higiénicos se utilizan para medir el nivel de satisfacción de las personas, en líneas generales, los factores de higiene se enfocan en cubrir las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow. En contraste, los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias, que engloban las necesidades sociales y de autorrealización.

- **Variable 2:** Rotación de personal  
Bravo, Orellana & Tapia (2022). Nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, esto puede producir pérdidas ya que al ingresar nuevo personal la empresa está en la obligación de capacitarlos y así tengan una fácil adaptación y puedan conocer rápidamente sus funciones.



Variable	Dimensiones	Definición
Teoría de Herzberg	<b>Factores Higiénicos</b>	Viray, & Velasquez. (2023). Los aspectos de higiene en el trabajo abarcan cuestiones como las políticas de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales, todos relacionados con el ambiente en el que trabaja el empleado. En contraste, los motivadores generan satisfacción al cumplir las necesidades de significado y crecimiento personal, incluyendo logros, reconocimiento, la naturaleza misma del trabajo, responsabilidad y avance. Según la teoría de Herzberg, una vez que se solucionan las preocupaciones de higiene, los motivadores pueden aumentar la satisfacción laboral y potenciar la productividad (p.2).
	<b>Factores Motivacionales</b>	Aguilar, & Cabanillas. (2021). Dentro de los factores de motivación según Herzberg son en base a la realización de los logros que una persona tiene como trabajador dentro de su trabajo como alcanzar metas o aspiraciones dentro de la organización, por otro lado también tenemos los reconocimientos los cuales implica apreciar la importancia de algo o alguien, así mismo la naturaleza del trabajo el cual involucra las tareas específicas del puesto, y por último la responsabilidad el cual se base en cumplir las obligaciones asignadas y la promoción se refiere a la oportunidad de ascender a un puesto superior (p.18).
Rotación de personal	<b>Fenómenos externos</b>	Lara et al. (2020). Hace referencia a las causas sobre la rotación de personal de manera externa en las organizaciones, estas se pueden dar de manera voluntaria e involuntaria así mismo nos menciona que la rotación de personal de manera externa se puede dar por despido intempestivo, coyuntura económica, incapacidad, descenso del colaborador y entre otras causas que se vean ligadas (p.279).

	<b>Fenómenos internos</b>	Galvez et al. (2021). Nos explica que si bien es cierto la rotación interna es favorable porque el trabajador tiene nuevas habilidades y conocimientos, esta rotación también se puede dar por conflictos internos dentro de la empresa, ya sea por la coyuntura entre trabajadores, el ambiente laboral o disputas entre los mismos, el cual genera un desempeño laboral desmotivado (p.63).
--	---------------------------	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y la mejora de los procesos de los colaboradores en un Hospital del distrito Ate, Lima 2023" elaborado por Liceres Rojas Liliana Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Teoría de Herzberg

Primera dimensión: Factores Higiénicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Relaciones interpersonales	2	4	4	4	
Supervisión	3	4	4	4	
Remuneración	4	4	4	4	
Seguridad en el Trabajo	5	4	4	4	
Condiciones de Trabajo	6	4	4	4	
Estatus	7	4	4	4	



Segunda dimensión: Factores Motivacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	8	4	4	4	
Compromiso	9	4	4	4	
Capacitaciones	10	4	4	4	
Retroalimentación	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rotación de personal

Primera dimensión: Fenómenos externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oferta y demanda de RR. HH	13	4	4	4	
Coyuntura económica	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Oportunidades de empleo	16	4	4	4	

Segunda dimensión: Fenómenos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas Salariales	17	4	4	4	
Tipo de Supervisión	18	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	19	4	4	4	
Relaciones internas	20	4	4	4	
Recompensas	21	4	4	4	
Conflictos	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
Comunicación	24	4	4	4	



.....  
**Dr. Juan Amilcar Villanueva Calderón**  
**DNI N° 41400923**  
**CLAD N° 026471**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Addy Elena López Peña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración con menciones en Gerencia Publica
<b>Institución donde labora:</b>	CEPLAN
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )



2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispitongo Gonzales Jounior Vicente
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal del área UCI de un hospital de Lambayeque-Chiclayo.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable (Teoría de Herzberg) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total. - La segunda variable (Rotación de personal) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total.

Parra. (2021). Explica que según Herzberg su teoría tanto de motivación y factores higiénicos se utilizan para medir el nivel de satisfacción de las personas, en líneas generales, los factores de higiene se enfocan en cubrir las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow. En contraste, los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias, que engloban las necesidades sociales y de autorrealización.

- Variable 2: Rotación de personal**  
 Bravo, Orellana & Tapia (2022). Nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, esto puede producir pérdidas ya que al ingresar nuevo personal la empresa está en la obligación de capacitarlos y así tengan una fácil adaptación y puedan conocer rápidamente sus funciones.



Variable	Dimensiones	Definición
Teoría de Herzberg	<b>Factores Higiénicos</b>	Viray, & Velasquez. (2023). Los aspectos de higiene en el trabajo abarcan cuestiones como las políticas de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales, todos relacionados con el ambiente en el que trabaja el empleado. En contraste, los motivadores generan satisfacción al cumplir las necesidades de significado y crecimiento personal, incluyendo logros, reconocimiento, la naturaleza misma del trabajo, responsabilidad y avance. Según la teoría de Herzberg, una vez que se solucionan las preocupaciones de higiene, los motivadores pueden aumentar la satisfacción laboral y potenciar la productividad (p.2).
	<b>Factores Motivacionales</b>	Aguilar, & Cabanillas. (2021). Dentro de los factores de motivación según Herzberg son en base a la realización de los logros que una persona tiene como trabajador dentro de su trabajo como alcanzar metas o aspiraciones dentro de la organización, por otro lado también tenemos los reconocimientos los cuales implica apreciar la importancia de algo o alguien, así mismo la naturaleza del trabajo el cual involucra las tareas específicas del puesto, y por último la responsabilidad el cual se base en cumplir las obligaciones asignadas y la promoción se refiere a la oportunidad de ascender a un puesto superior (p.18).
Rotación de personal	<b>Fenómenos externos</b>	Lara et al. (2020). Hace referencia a las causas sobre la rotación de personal de manera externa en las organizaciones, estas se pueden dar de manera voluntaria e involuntaria así mismo nos menciona que la rotación de personal de manera externa se puede dar por despido intempestivo, coyuntura económica, incapacidad, descenso del colaborador y entre otras causas que se vean ligadas (p.279).

	<b>Fenómenos internos</b>	Galvez et al. (2021). Nos explica que si bien es cierto la rotación interna es favorable porque el trabajador tiene nuevas habilidades y conocimientos, esta rotación también se puede dar por conflictos internos dentro de la empresa, ya sea por la coyuntura entre trabajadores, el ambiente laboral o disputas entre los mismos, el cual genera un desempeño laboral desmotivado (p.63).
--	---------------------------	---

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y la mejora de los procesos de los colaboradores en un Hospital del distrito Ate, Lima 2023" elaborado por Licares Rojas Liliانا Pilar en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Teoría de Herzberg

Primera dimensión: Factores Higiénicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Relaciones interpersonales	2	4	4	4	
Supervisión	3	4	4	4	
Remuneración	4	4	4	4	
Seguridad en el Trabajo	5	4	4	4	
Condiciones de Trabajo	6	4	4	4	
Estatus	7	4	4	4	



Segunda dimensión: Factores Motivacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	8	4	4	4	
Compromiso	9	4	4	4	
Capacitaciones	10	4	4	4	
Retroalimentación	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rotación de personal

Primera dimensión: Fenómenos externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oferta y demanda de RR. HH	13	4	4	4	
Coyuntura económica	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Oportunidades de empleo	16	4	4	4	

Segunda dimensión: Fenómenos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas Salariales	17	4	4	4	
Tipo de Supervisión	18	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	19	4	4	4	
Relaciones internas	20	4	4	4	
Recompensas	21	4	4	4	
Conflictos	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
Comunicación	24	4	4	4	



Mg. Addy Elena López Peña  
DNI N° 46013567

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Yessenia Marilú Acuña Romero
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración, Logística
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )



2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispitongo Gonzales Jounior Vicente
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal del área UCI de un hospital de Lambayeque-Chiclayo.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable (Teoría de Herzberg) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total. - La segunda variable (Rotación de personal) contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 24 ítems en total.

Parra. (2021). Explica que según Herzberg su teoría tanto de motivación y factores higiénicos se utilizan para medir el nivel de satisfacción de las personas, en líneas generales, los factores de higiene se enfocan en cubrir las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow. En contraste, los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias, que engloban las necesidades sociales y de autorrealización.

- **Variable 2:** Rotación de personal  
Bravo, Orellana & Tapia (2022). Nos explica que la rotación de personal esta adjunta a las diversas causas que puedan existir en la organización las cuales pueden ser de manera interna y externa, esto puede producir pérdidas ya que al ingresar nuevo personal la empresa está en la obligación de capacitarlos y así tengan una fácil adaptación y puedan conocer rápidamente sus funciones.



Variable	Dimensiones	Definición
Teoría de Herzberg	<b>Factores Higiénicos</b>	Viray, & Velasquez. (2023). Los aspectos de higiene en el trabajo abarcan cuestiones como las políticas de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales, todos relacionados con el ambiente en el que trabaja el empleado. En contraste, los motivadores generan satisfacción al cumplir las necesidades de significado y crecimiento personal, incluyendo logros, reconocimiento, la naturaleza misma del trabajo, responsabilidad y avance. Según la teoría de Herzberg, una vez que se solucionan las preocupaciones de higiene, los motivadores pueden aumentar la satisfacción laboral y potenciar la productividad (p.2).
	<b>Factores Motivacionales</b>	Aguilar, & Cabanillas. (2021). Dentro de los factores de motivación según Herzberg son en base a la realización de los logros que una persona tiene como trabajador dentro de su trabajo como alcanzar metas o aspiraciones dentro de la organización, por otro lado también tenemos los reconocimientos los cuales implica apreciar la importancia de algo o alguien, así mismo la naturaleza del trabajo el cual involucra las tareas específicas del puesto, y por último la responsabilidad el cual se base en cumplir las obligaciones asignadas y la promoción se refiere a la oportunidad de ascender a un puesto superior (p.18).
Rotación de personal	<b>Fenómenos externos</b>	Lara et al. (2020). Hace referencia a las causas sobre la rotación de personal de manera externa en las organizaciones, estas se pueden dar de manera voluntaria e involuntaria así mismo nos menciona que la rotación de personal de manera externa se puede dar por despido intempestivo, coyuntura económica, incapacidad, descenso del colaborador y entre otras causas que se vean ligadas (p.279).

	<b>Fenómenos internos</b>	Galvez et al. (2021). Nos explica que si bien es cierto la rotación interna es favorable porque el trabajador tiene nuevas habilidades y conocimientos, esta rotación también se puede dar por conflictos internos dentro de la empresa, ya sea por la coyuntura entre trabajadores, el ambiente laboral o disputas entre los mismos, el cual genera un desempeño laboral desmotivado (p.63).
--	---------------------------	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y la mejora de los procesos de los colaboradores en un Hospital del distrito Ate, Lima 2023" elaborado por Licares Rojas Liliانا Pilar en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Teoría de Herzberg

Primera dimensión: Factores Higiénicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Relaciones interpersonales	2	4	4	4	
Supervisión	3	4	4	4	
Remuneración	4	4	4	4	
Seguridad en el Trabajo	5	4	4	4	
Condiciones de Trabajo	6	4	4	4	
Estatus	7	4	4	4	



Segunda dimensión: Factores Motivacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros	8	4	4	4	
Compromiso	9	4	4	4	
Capacitaciones	10	4	4	4	
Retroalimentación	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	

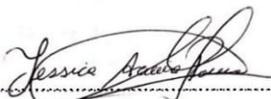
**Variable del instrumento:** Rotación de personal

Primera dimensión: Fenómenos externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oferta y demanda de RR. HH	13	4	4	4	
Coyuntura económica	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Oportunidades de empleo	16	4	4	4	

Segunda dimensión: Fenómenos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas Salariales	17	4	4	4	
Tipo de Supervisión	18	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	19	4	4	4	
Relaciones internas	20	4	4	4	
Recompensas	21	4	4	4	
Conflictos	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
Comunicación	24	4	4	4	



.....  
**Mg. Yessenia Marilú Acuña Romero**  
**DNI N° 16760534**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 4. Consentimiento o asentimiento informado UCV

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**

Chiclayo, 16 de octubre de 2023

**CARTA N° 008-2023-UCV-CH-EPA**

**Señor:**  
**MG. CARLOS MARTÍN PRETELL NAZARIO**  
**HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE**  
**Chiclayo. -**

**ASUNTO: Presentación de estudiante**

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta, a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades al estudiante de IX ciclo: **QUISPITONGO GONZALES, JOUNIOR VICENTE** con DNI N°: 76670750, y así pueda desarrollar su investigación titulada, "Teoría de Herzberg para Disminuir la Rotación de Personal en el Área UCI en un Hospital de Lambayeque" en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitara será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo [administracion.cix@ucv.edu.pe](mailto:administracion.cix@ucv.edu.pe)

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,

**Mg. César Eduardo Pinedo Lozano**  
**Jefe de Escuela Profesional de Administración**  
**Campus Chiclayo**

  
RECIBIDO  
FECHA: 18 OCT. 2023  
HORA: 18 OCT. 2023  
FIRMA: [Signature]

  
RECIBIDO  
FECHA: 19 OCT. 2023  
HORA: 19 OCT. 2023  
FIRMA: [Signature]

## **Anexo 5. Documentos de comité de ética**

### **Anexo 1.**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque.

Investigador (a) (es): Quispitongo Gonzales Jounior Vicente

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque.”, cuyo objetivo es Proponer la teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo mediante la teoría de Herzberg podemos lograr reducir la rotación de personal en el área UCI de un Hospital de Lambayeque.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Teoría de Herzberg para disminuir la Rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar

incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. 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.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Quispitongo Gonzales Jounior]** email **[jquispitongo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jquispitongo@ucvvirtual.edu.pe)**

y Docente asesor (Chavez Rivas, Patricia Ivonne) email: **[crivaspi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:crivaspi@ucvvirtual.edu.pe)**

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Carlos Pretel Nazario

Fecha y hora: 27/10/2023 – 11:30 AM.



DR. CARLOS PRETEL NAZARIO  
TRAUMATOLOGO ORTOPEDISTA  
C.M.P. 45554

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque.

Autor(es): Quispitongo Gonzales Jounior Vicente

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_ PREGRADO\_PI\_CHIC\_C3\_09

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: jquispitongo@ucvvirtual.edu.pe /

crivaspi@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

### Anexo 3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque.”, presentado por los autores Quispitongo Gonzales Jounior Vicente, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 6. Confiabilidad alfa de Cronbach

### Figura 5

Confiabilidad alfa de Cronbach

No	edad	sexo	Factores Higiénicos							Factores Motivacionales					Fenómenos Externos				Fenómenos Internos							TOTAL	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	25	mujer	2	1	3	1	1	3	4	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	80
2	25	mujer	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	96
3	27	mujer	5	2	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	1	82	
4	25	mujer	3	3	3	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	2	2	3	3	5	81
5	33	mujer	4	3	1	3	1	3	3	1	4	5	5	5	4	2	1	4	1	2	1	1	1	5	1	2	63
6	40	mujer	2	3	2	1	3	3	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	84
7	32	mujer	2	2	2	1	3	3	1	4	2	1	1	1	2	4	2	4	1	4	2	2	1	4	2	4	55
8	29	mujer	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	5	77
9	31	mujer	4	2	3	1	3	2	3	1	2	5	4	5	2	4	1	1	1	2	1	4	3	4	2	4	64
10	40	mujer	2	2	4	1	2	2	5	4	2	5	5	5	1	1	1	4	3	3	1	2	1	5	3	5	69
11	40	mujer	4	2	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2	2	5	1	5	62
12	36	mujer	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	1	77
13	34	mujer	4	4	4	2	2	2	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	85
14	40	mujer	3	3	3	1	2	1	1	2	5	5	5	5	3	2	4	3	1	2	2	3	2	5	4	5	72
15	39	mujer	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	3	5	1	1	3	5	1	3	2	5	60
16	30	mujer	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	5	2	4	1	1	1	3	2	5	70
17	33	mujer	3	3	4	1	2	3	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
18	40	mujer	3	4	2	1	1	1	3	3	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	4	4	5	1	4	4	74
19	30	mujer	3	3	5	2	4	1	1	1	1	5	5	5	5	2	3	1	1	2	2	2	5	1	4	2	66
20	31	mujer	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	2	2	2	1	5	1	1	87
<b>VARIANZA</b>	1.09	0.95	1.41	1.16	1.14	1.24	2.36	1.55	1.51	1.15	1.14	1.23	1.39	1.21	1.73	1.55	1.59	0.83	1.14	1.36	1.93	1.51	1.43	2.11	115.91		

$K = 24 \text{ ítem}$ $K/(K-1) = 1.043$ $\sum_{i=1}^i s_i^2 = 33.68$ $s_r^2 = 115.91$ <b>ALFA = 0.740</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rangos de <math>\alpha</math></th> <th>Magnitud</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; 0,90</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>0,80 - 0,89</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td>0,70 - 0,79</td> <td>Aceptable</td> </tr> <tr> <td>0,60 - 0,69</td> <td>Cuestionable</td> </tr> <tr> <td>0,50 - 0,59</td> <td>Pobre</td> </tr> <tr> <td>&lt; 0,50</td> <td>Inaceptable</td> </tr> </tbody> </table>	Rangos de $\alpha$	Magnitud	> 0,90	Excelente	0,80 - 0,89	Bueno	0,70 - 0,79	Aceptable	0,60 - 0,69	Cuestionable	0,50 - 0,59	Pobre	< 0,50	Inaceptable
Rangos de $\alpha$	Magnitud														
> 0,90	Excelente														
0,80 - 0,89	Bueno														
0,70 - 0,79	Aceptable														
0,60 - 0,69	Cuestionable														
0,50 - 0,59	Pobre														
< 0,50	Inaceptable														

La fiabilidad de ambos instrumentos fue de 0.740 siendo este un resultado aceptable ya que tiene una aproximación a 1.

Nota: Elaboración propia

## **Anexo 7. Propuesta**

**Título:** Estrategias de motivación según la teoría de Frederick Herzberg para reducir la rotación de personal en el área UCI de un hospital de Lambayeque.

### **I. Presentación**

La propuesta denominada estrategias de motivación según la teoría de Frederick Herzberg para reducir la rotación de personal en el área UCI de un hospital de Lambayeque. Busca crear un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo fortaleciendo así las relaciones interpersonales.

### **II. Generalidades de la empresa**

#### **2.1 Breve reseña histórica**

La entidad comenzó sus operaciones el 2 de noviembre de 2011 con aproximadamente 40 empleados. Inicialmente, este hospital operaba como una unidad de servicios descentralizados perteneciente a otra organización del mismo sector. Meses más tarde, el hospital logró establecer importantes acuerdos y convenios, con el propósito de brindar capacitaciones orientadas a mejorar la calidad de sus servicios. En la actualidad, este hospital ha jugado un papel fundamental en la mejora de la salud de la población de Lambayeque, ofreciendo atenciones de alta calidad y tratamientos innovadores y efectivos.

#### **2.2 Descripción**

Es una de las instituciones más relevantes de la Región Lambayeque, lo que la convierte en un hospital de nivel III-1, es decir, una entidad de alta complejidad.

#### **2.3 Misión**

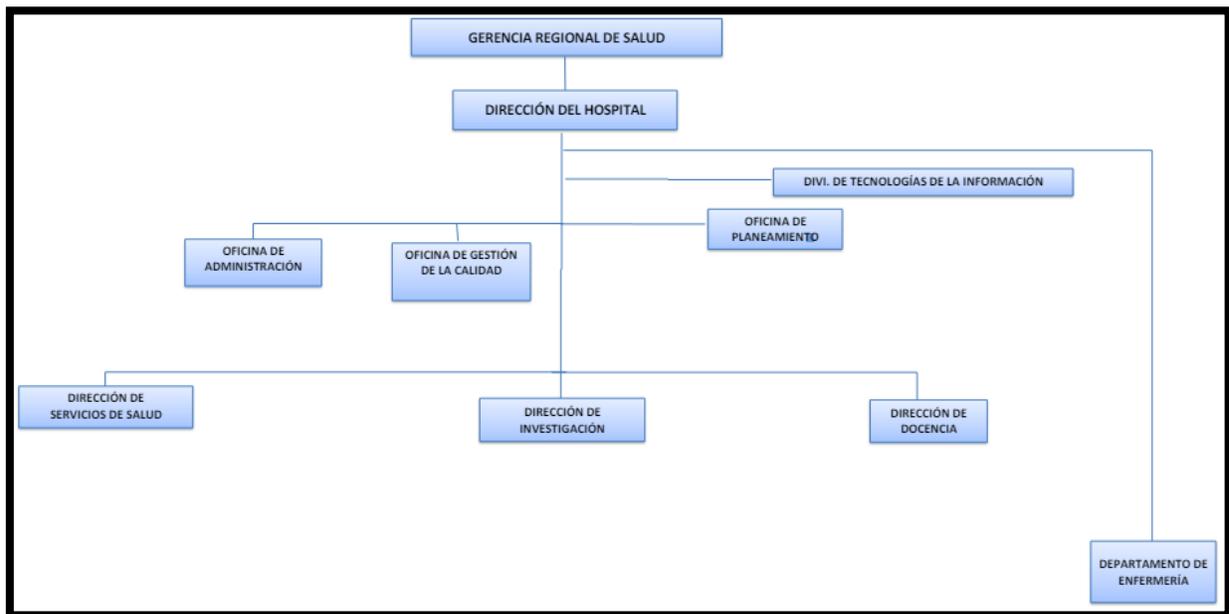
Somos un hospital de alta complejidad que proporciona servicios de salud integrales con un compromiso hacia la calidad, la equidad y la eficiencia. Nuestro personal está altamente capacitado y comprometido, y se dedica tanto a la investigación como a la enseñanza, contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad de vida de las personas.

## 2.4 Visión

Para 2030, aspiramos a ser un hospital líder en docencia e investigación, competitivo y con reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional, enfocado en satisfacer las necesidades de salud de las personas.

## 2.5 Organigrama

**Figura 6**  
*Organigrama*



*Nota: Elaboración de Gobierno*

## III. Justificación

La propuesta de motivación según la teoría de Frederick Herzberg se realiza con fin de brindar estrategias indispensables que ayuden a reducir la rotación del personal de enfermería dentro del área UCI de un Hospital de Lambayeque, ya que este desempeña un papel fundamental dentro del hospital, y para ello es esencial invertir en su desarrollo para garantizar su satisfacción en el entorno laboral.

## **IV. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Diseñar estrategias de motivación según la teoría de Frederick Herzberg para reducir la rotación de personal en el área UCI de un hospital de Lambayeque.

### **4.2 Objetivos específicos**

- Desarrollar estrategias extrínsecas para reducir la rotación de personal en el are UCI de un hospital de Lambayeque.
- Desarrollar estrategias intrínsecas para reducir la rotación de personal en el are UCI de un hospital de Lambayeque.

## V. Acciones a desarrollar

**Tabla 6**

*Plan de Acción de la Propuesta*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos y Materiales</b>	<b>Responsable</b>
<i>Estrategia 1:</i> Políticas transparentes	Crear un ambiente laboral justo y transparente para el personal de enfermería, garantizando que la asignación de turnos, la distribución de cargas laborales y las oportunidades de desarrollo profesional se realicen de manera equitativo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación de las necesidades y preocupaciones del personal de enfermería en relación con la asignación de turnos.</li><li>• Establecer un equipo de trabajo multidisciplinario que incluya representantes del personal, líderes de enfermería y RR.HH.</li><li>• Realizar un seguimiento cercano de la implementación de las políticas, identificando cualquier desafío o área de mejora.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encuestas y cuestionarios (Virtuales)</li><li>• Proyector, pizarras y materiales de papelería.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jefe de Recursos Humanos</li><li>• Jefa de enfermeras del área UCI</li></ul>

<i>Estrategia 2:</i> Team Building	Fortalecer las relaciones interpersonales y promover un sentido de comunidad entre el personal, a través de actividades de team building.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar simulaciones de situaciones médicas o de atención al paciente donde los miembros del equipo deben colaborar y resolver problemas juntos.</li> <li>• Actividades al aire libre</li> <li>• Realizar actividades que fomenten la confianza entre los miembros del equipo, (ejercicios de confianza).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maniqués</li> <li>• Materiales deportivos</li> <li>• Facilitadores de team building</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Recursos Humanos</li> <li>• Jefa de enfermeras del área UCI</li> </ul>
<i>Estrategia 3:</i> Sistema de recompensas	Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente del personal, incentivando así la excelencia y el esfuerzo adicional en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer programas formales de reconocimiento donde se destaque el desempeño.</li> <li>• Implementar un sistema de bonificaciones basadas en méritos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carteles y anuncios</li> <li>• Software (Para evaluar el rendimiento y calcular bonificaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Recursos Humanos</li> <li>• Jefe de Finanzas</li> </ul>

---

*Nota: Elaboración propia*

**Tabla 7***Incentivos a la excelencia y esfuerzo en el trabajo*

	Innovación en Prácticas de Enfermería
<b>Reconocimientos</b>	Trabajo en Equipo y Colaboración
	Gestión de la Seguridad del Paciente
	Innovación en Prácticas de Enfermería
	Bonificaciones Monetarias
<b>Bonificaciones</b>	Días Libres
	Horarios de Trabajo Flexibles

*Fuente: Elaboración propia***VI. Financiamiento****Tabla 8***Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta*

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/)
1	Proyector	1	S/.1500
2	Pizarra	1	S/.90
3	Materiales de oficina	20	S/.200
4	Maniqués	2	S/.200
5	Materiales deportivos	1	S/.200
6	Facilitador de team building	1	S/.950
7	Carteles y anuncios	50	S/.200
8	Software	1	S/.1000
Total (S/)			S/. 4,340

*Fuente: Elaboración propia*

## VII. Cronograma

**Tabla 9**

*Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta*

<b>N°</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>TIEMPO EN SEMANAS</b>			
		<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>
<b>1</b>	Políticas transparentes	X	X		
<b>2</b>	Team Building	X	X	X	X
<b>3</b>	Sistema de recompensas			X	X

*Fuente: Elaboración propia*

## Anexo 8. Validación de propuesta

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Diaz Ballazas Karin

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque"

Realizado por: Quispitongo Gonzales Jounior Vicente

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	✓				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	✓				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.			✓		
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.			✓		
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	✓				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	✓				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	✓				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.			✓		
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	✓				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	✓				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	✓				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	✓				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	✓				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por Diaz Colkwas Karin

Cargo Actual: Jefa de Recursos Humanos

Tiempo de Experiencia: 3 años.

Fecha: 22/06/24



16482986

DNI N°

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Fernandez Martinez Monica

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque"

**Realizado por: Quispitongo Gonzales Jounior Vicente**

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	✓				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	✓				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.			✓		
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	✓				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	✓				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	✓				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	✓				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	✓				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	✓				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	✓				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	✓				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	✓				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	✓				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por Ferrandez Martinez Monica

Cargo Actual: Adm. de Recursos Humanos

Tiempo de Experiencia: 04 años.

Fecha: 22/06/24

  
86309217

DNI N°

## VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado ..... Santillan Helandez Wilson .....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque"

**Realizado por: Quispitongo Gonzales Jounior Vicente**

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada			✓		
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.			✓		
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.			✓		
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.			✓		
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	✓				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	✓				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	✓				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	✓				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	✓				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	✓				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	✓				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	✓				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	✓				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por Santillan Helendez Wilson

Cargo Actual: Secretaria de area de RR.HH.

Tiempo de Experiencia: 3 años.

Fecha: 22/06/24

  
 \_\_\_\_\_  
16782622

DNI N°

## Anexo 9. Cálculo del índice de rotación interna

<b>INDICE DE ROTACION INTERNA DEL AREA UCI DE UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE</b>						
Personal que se tenía a inicio del periodo.	I	405	450+6	205.5		
Separaciones de personal.	S	6	2			
Recibo de personal por transferencia.	R	0				
Transferencias de personal.	T	4				
Personal empleado promedio.	PE	20	205.5+0+5	209.5	10	
			20	20		

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} + R + T}{PE}$$
  

**Tabla 02. Distribución de la población por servicio**

Servicio	Frecuencia
Hospitalización	142
Emergencia	120
Cuidados intensivos	36
Centro quirúrgico	58
Consultorio externo	26
Administrativos	23
<b>Total</b>	<b>405</b>

*Nota:* Jefatura del departamento de enfermería, hospital 2023.

OFICIO N° 000122-2023-GR. LAMB/GERESA/HR/ DSS [TOMINTE]

ROSAMBA LIZETH VERASTROFF MORALES  
JEFA DEL OFICIO DE ENFERMERIA  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

JESSICA HUMANEZ ARRABALDE  
JEFA DEL OFICIO DE APOYO AL DIAGNOSTICO  
OFICIO DE APOYO AL DIAGNOSTICO

PONCY DANTE ORTIZ VARGAS  
JEFA DEL OFICIO DE APOYO AL TRATAMIENTO  
OFICIO DE APOYO AL TRATAMIENTO

DANIEL ESMERALDIA MORALES GUADALUPE  
JEFA DEL OFICIO DE AREAS CLINICAS  
OFICIO DE AREAS CLINICAS

MONICA PATRICIA FERNANDEZ MARTINEZ  
JEFA DEL OFICIO DE AREAS QUIRURGICAS  
OFICIO DE AREAS QUIRURGICAS

MILBERT CHRISTIAN SANCHEZ CARRILLO  
JEFA DEL OFICIO DE EMERGENCIA Y AREAS CRITICAS  
OFICIO DE EMERGENCIA Y AREAS CRITICAS

MILSON SANTILLAN MELENDEZ  
JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO  
OFICINA DE PLANEAMIENTO

JORGE LUIS DE LA CRUZ MIO  
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ONCOLOGIA  
UNIDAD DE ONCOLOGIA

MARIN LIZET DIAZ COLLAZOS  
JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO: MOVILIZACION DE PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE EMERGENCIA.

REFERENCIA: OFICIO N° 000122-2023-GR. LAMB/GERESA/HR/ DSS [125627389- 10]

Reciba un cordial saludo, y en atención a los documentos de la referencia comunico a usted lo siguiente:

Con el OFICIO N° 000122-2023-GR. LAMB/GERESA/HR/ DSS [125627389- 10], la Oficina del departamento de jefatura de enfermería, informa la movilización del personal de enfermería por parte de la jefa de enfermeras, el cual tiene un plazo de 7 días según lo reiterativo, la movilización será según autorización de departamento de enfermería

NOMBRES	SITUACION LABORAL	CARGO
MARIN LIZET DIAZ COLLAZOS	CAS	LIC ENFER
MARIN LIZET DIAZ COLLAZOS	CAS	LIC ENFER
MARIN LIZET DIAZ COLLAZOS	CAS	LIC ENFER
MARIN LIZET DIAZ COLLAZOS	CAS	LIC ENFER

## Anexo 10. Reporte turnitim

### Teoría de Herzberg para disminuir la rotación de personal en el área UCI en un Hospital de Lambayeque

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.utc.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.yumpu.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>doaj.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.uniminuto.edu</b> Fuente de Internet	