Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Rotación del personal y productividad laboral del personal de enfermería en un hospital nacional, Lima 2026

Para optar el Título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Londoñe Sullca, Patricia Kusi

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0009-5234-4255

Asesora: Dra. Chavez Ramírez, Edith Delia

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3483-0825

Lima – Perú

2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **LONDOÑE SULLCA PATRICIA KUSI** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Rotación del personal y productividad laboral del personal de enfermería en un hospital nacional, Lima 2026**"** Asesorado por el docente: Chavez Ramirez, Edith Delia; DNI 10752807 ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de 18% con código OID:**: :14912:611136054** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



……..
Firma de autor
LONDOÑE SULLCA PATRICIA KUSI
DNI: 70435362



…….
Firma de la asesora
CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA
DNI: 10752807

Lima, 29 de julio del 2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado turnitin llega al 18%, sin embargo, existe un porcentaje de fuentes primarias del 7%, del cual se ha verificado que corresponde a temas metodológicos, títulos y subtítulos, variables dentro del planteamiento de hipótesis y objetivos que no se puede modificar.

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la fuerza, la salud y la sabiduría para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A nuestra familia, por ser nuestro apoyo constante, por sus palabras de aliento y por creer en nosotros cuando más lo necesitábamos.

A los docentes y asesores, por su orientación, exigencia y compromiso con nuestra formación profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por habernos dado la vida, la salud y la fortaleza para perseverar en este camino académico.

A nuestra familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser nuestra mayor fuente de inspiración. Gracias por confiar en nosotros e incluso en los momentos más difíciles.

A los asesores y docentes, por su guía, paciencia y valiosos aportes durante todo el proceso de investigación. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales en nuestra formación profesional.

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

1: EL PROBLEMA 9

1.1. Planteamiento del problema 9

1.2. Formulación del problema 14

1.2.1 Problema general 14

1.2.2 Problemas específicos 14

1.3. Objetivos de la investigación 14

1.3.1 Objetivo general 14

1.3.2 Objetivos específicos 15

1.4. Justificación de la investigación 15

1.4.1 Teórica 15

1.4.2 Metodológica 15

1.4.3 Práctica 16

1.5. Delimitaciones de la investigación 17

2: MARCO TEÓRICO 18

2.1. Antecedentes de la investigación 18

2.2. Bases teóricas 21

2.3. Formulación de hipótesis 28

2.3.1 Hipótesis general 28
2.3.2 Hipótesis específicas 28
3: METODOLOGÍA 29
3.1. Método de investigación 29
3.2. Enfoque investigativo 29
3.3. Tipo de investigación 29
3.4. Diseño de la investigación 30
3.5. Población, muestra y muestreo 30
3.6. Variables y operacionalización 33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 35
3.7.1 Técnica 35
3.7.2 Descripción de instrumentos 35
3.7.3 Validación 36
3.7.4 Confiabilidad 37
3.8. Procesamiento y análisis de datos 37
3.9. Aspectos éticos 37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 39
4.1. Cronograma de actividades 39
4.2. Presupuesto 40
5. REFERENCIAS 41
Anexo 1: Matriz de consistencia 51
Anexo 2: Instrumentos de Investigación 52
Anexo 3: Formato de consentimiento informado 56
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin 58

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería del Servicio de Consulta Externa de un hospital de Lima, 2025. La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, cuya metodología es Hipotético deductivo con diseño observacional, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo

La población estuvo constituida por 110 técnicos de enfermería cuya muestra fue 86 después de utilizar la fórmula de muestreo no probabilístico.

Los instrumentos aplicados fueron tomados de diferentes autores, Se ha tomado de referencia el instrumento de rotación del Personal adaptado por Orfa Arango en el 2022 y el instrumento de Productividad Laboral adaptado por Perla Kant Chapoñan y Antony Zapata Sosaya en el 2023.

Los datos obtenidos serán procesados mediante análisis estadístico para correlacionar las variables de estudio.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between staff turnover and labor productivity of nursing staff in the Outpatient Service of a hospital in Lima, 2025. The research was applied with a quantitative approach, employing a hypothetical-deductive methodology with an observational, descriptive, correlational, cross-sectional, and prospective design. The population consisted of 110 nursing technicians, and the sample size was 86 after using a non-probability sampling formula.

The instruments used were adapted from various authors. The Staff Turnover instrument adapted by Orfa Arango in 2022 and the Labor Productivity instrument adapted by Perla Kant Chapoñan and Antony Zapata Sosaya in 2023 were used as references.

The data obtained will be processed using statistical analysis to correlate the study variables.

Keywords: Staff turnover, labor productivity, nursing staff

1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel global, el personal de enfermería cumple un componente esencial para el adecuado funcionamiento de los sistemas de salud; no obstante, en numerosos países existe una creciente preocupación por la rotación de los trabajadores y su impacto en la productividad laboral. Según la World Health Organization, tanto la escasez como la rotación de enfermeras impactan directamente en la capacidad de respuesta de los servicios sanitarios (1). Asimismo, diferentes estudios indican que las tasas de rotación pueden situarse entre el 8 % y el 36 %, vinculadas principalmente a factores como la sobrecarga de trabajo, condiciones laborales poco favorables, escasas oportunidades de crecimiento profesional y bajos niveles de satisfacción en el empleo. Estas circunstancias generan inestabilidad en los equipos de salud, aumentan los costos institucionales que pueden incrementarse hasta en un 20% debido al reemplazo de personal y reducen la continuidad en el cuidado de los pacientes, afectando así la calidad de los servicios brindados (2).

Diversos estudios recientes en Francia muestran que la permanencia del personal de enfermería en determinadas unidades suele ser reducida. Por ejemplo, una investigación multicéntrica desarrollada en unidades de cuidados intensivos evidenció que, tras 10 años, solo el 26,3 % de las enfermeras continúa en su misma unidad, mientras que el 23,8 % se traslada a otras áreas dentro del hospital y el 22,4 % decide especializarse, lo que pone de manifiesto una elevada movilidad interna. Asimismo, cerca del 9,5 % de los profesionales abandona por completo el área o incluso la profesión, reflejando un nivel significativo de rotación laboral (3).

En Italia, la rotación del personal de enfermería se ha convertido en un problema significativo, vinculado a condiciones laborales demandantes, desgaste profesional y diversos factores organizacionales que influyen en la decisión del trabajador de permanecer o no en su puesto. En este contexto, estudios recientes evidencian que la intención de rotación en el personal de enfermería es elevada. En una investigación de tipo transversal realizada en el norte de Italia encontró que el 56,4 % de las enfermeras expresó su intención de dejar su empleo actual, mientras que el 46,6 % consideró abandonar la profesión, lo que pone de manifiesto un alto nivel de inestabilidad laboral dentro del sistema sanitario (57).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), diversos estudios evidencian que la rotación del personal y el absentismo laboral tienden a incrementarse cuando las organizaciones mantienen estructuras de trabajo rígidas, especialmente en lo relacionado con los horarios y los espacios donde se realizan las actividades. La escasa flexibilidad en estos aspectos dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que puede generar insatisfacción y desgaste en los trabajadores. En este contexto, la OIT resalta que la implementación de condiciones laborales más flexibles y el impulso del equilibrio laboral y personal favorecen el bienestar del personal, lo cual se refleja positivamente en su desempeño y en la productividad organizacional. (53).

La Región Latinoamericana y Caribeña señala que la rotación laboral alcanza niveles elevados, ya que, en promedio, el 24,4 % de los trabajadores permanece menos de un año en su empleo, lo que refleja una alta inestabilidad en la permanencia del personal. Este cambio frecuente no necesariamente implica un avance en la trayectoria profesional de los empleados. No obstante, las proyecciones indican que la retención del talento podría mostrar mejoras en los próximos años, con expectativas favorables en más de la mitad de los casos, alcanzando un 56 %. (4). En consecuencia, el trabajo resulta más motivador cuando las tareas asignadas son

atractivas y retadoras, ya que generan una sensación de autonomía y ofrecen variedad en las actividades. Asimismo, el logro de objetivos y la realización de funciones acordes con las habilidades y la personalidad del trabajador fortalecen su motivación. De igual manera, el crecimiento laboral, promovido mediante programas de capacitación y oportunidades de ascenso, fomenta la percepción de avance y desarrollo profesional dentro de la organización (5).

Diversas investigaciones desarrolladas en el contexto mexicano evidencian que el ausentismo laboral en el personal de enfermería presenta niveles elevados, donde aproximadamente el 68 % de las inasistencias corresponde a ausencias injustificadas, mientras que alrededor del 31 % está vinculado a incapacidades médicas. Esta problemática pone de manifiesto deficiencias en la organización del trabajo y en las condiciones laborales, las cuales pueden contribuir de manera indirecta al aumento de la rotación del personal y afectar la continua atención en los servicios de salud (54).

Asimismo, en cuanto al contexto general del mercado laboral chileno, se ha observado que la tasa de rotación alcanza cerca del 30 %, evidenciando una elevada movilidad de trabajadores en distintos sectores, incluido el ámbito de la salud. Esta dinámica de cambio constante dificulta la formación de equipos estables y ocasiona costos adicionales asociados a los procesos de contratación y capacitación del personal (55). En relación con la productividad laboral, investigaciones realizadas en hospitales de Chile evidencian que únicamente el 21 % de las enfermeras manifiesta estar muy satisfecha con su trabajo, lo que indica que una proporción considerable del personal presenta niveles de satisfacción moderados o bajos. Esta situación influye de manera directa en su desempeño laboral y en su grado de compromiso con la organización (56).

Por otro lado, en el Perú la rotación del personal incide directamente en la productividad laboral dentro de los establecimientos de salud. La constante movilidad dificulta la consolidación de equipos estables, incrementa la carga de trabajo del personal que permanece y exige la capacitación continua de nuevos colaboradores. Como resultado, pueden verse afectadas la eficiencia en la atención, la coordinación del personal de salud y el desempeño del equipo asistencial (6). El cambio de personal genera efectos negativos en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, ya que cada salida implica la pérdida de experiencia y conocimientos acumulados, así como de la cohesión del equipo. Además, los procesos de reclutamiento y capacitación demandan tiempo y recursos, lo que puede ocasionar una disminución temporal en el nivel de atención y rendimiento del servicio (7).

Investigaciones realizadas en la sierra peruana evidencian elevados niveles de desgaste profesional en los trabajadores de enfermería. Dentro de un servicio hospitalario de Huánuco, se encontró que el 48,5 % de los profesionales presenta burnout moderado y el 40,1 % burnout severo, lo que pone en evidencia una situación preocupante en cuanto al bienestar emocional. Del mismo modo, el 51,5 % muestra agotamiento emocional severo, reflejando una importante sobrecarga vinculada a las condiciones de trabajo. Estas circunstancias inciden directamente en la rotación del personal, ya que el cansancio físico y emocional incrementa la intención de abandonar el empleo. Además, esta problemática se intensifica por factores como la escasez de personal, la dispersión geográfica y las condiciones laborales menos favorables en comparación con las zonas urbanas (58).

En Puno se evidencia un alto nivel de rotación del personal, lo cual repercute en los procesos de capacitación y puede afectar la calidad del servicio, debido al mayor tiempo que requieren los nuevos trabajadores para adaptarse a sus funciones. Asimismo, esta situación implica costos adicionales relacionados con la atracción, contratación, formación y retención del personal. En ese sentido, la elevada rotación constituye una problemática que impacta a

diversas organizaciones, por lo que es fundamental abordarla mediante una adecuada gestión administrativa, ya que su persistencia puede generar incomodidad y afectar el clima laboral (8).

Por lo tanto, en el Hospital María Auxiliadora, considerado uno de los establecimientos de salud más importantes del Sur de Lima, se observa una creciente demanda de atención que requiere un alto nivel de compromiso y rendimiento por parte del personal de enfermería. Sin embargo, en la práctica diaria se evidencian diversas dificultades vinculadas a la gestión del recurso humano, especialmente en lo relacionado con el movimiento del personal y su repercusión en el rendimiento de trabajo. El equipo de enfermería enfrenta jornadas prolongadas, una alta carga asistencial y condiciones laborales que, en muchos casos, no logran satisfacer sus expectativas profesionales. Estas circunstancias generan desgaste físico y emocional, lo que se traduce en desmotivación, ausentismo y, en varios casos, en la decisión de dejar el servicio o buscar mejores oportunidades en otras instituciones. Esta constante movilidad dificulta la consolidación de equipos de trabajo estables y con experiencia.

De igual manera, la rotación frecuente del personal ocasiona problemas en la organización de los servicios hospitalarios. La salida de trabajadores con experiencia obliga a incorporar nuevo personal que necesita un periodo de adaptación y capacitación, lo que puede afectar temporalmente la eficiencia en la atención. Además, el personal que permanece asume una mayor carga laboral, incrementando el riesgo de errores y afectando la calidad del cuidado brindado a los pacientes. En relación con la productividad laboral, esta puede ser influenciada por diferentes factores como: El cansancio, la insatisfacción en el trabajo, la falta de incentivos y la limitada disponibilidad de recursos. Todo ello repercute en el desempeño del personal de enfermería, dificultando el cumplimiento eficaz de sus funciones y afectando tanto la continuidad como la calidad de los servicios de salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional?

c) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional?

d) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

a) Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional.
b) Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional.
c) Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional.
d) Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica: La rotación del personal se sustenta en la Teoría de Martha Rogers, quien describe a los humanos como campos de energía interconectados y dinámicos, inmersos en los campos del entorno. Asimismo, la productividad laboral de enfermería se sustenta en la Teoría de Peplau, "La enfermera psicodinámica es ser capaz de entender la propia conducta, para ayudar a otras personas a identificar sus dificultades y aplicar los principios sobre las relaciones humanas a los problemas que surgen en cualquier nivel de experiencia".

1.4.2 Metodológica: La presente investigación será de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo; además, adoptará un diseño descriptivo de corte transversal y correlacional, ya que busca analizar la relación entre las variables de estudio. En ese sentido, se emplearán instrumentos que cuenten con validez y confiabilidad comprobadas.

1.4.3 Práctica: La presente investigación permitirá analizar cómo la rotación del personal influye en la productividad laboral dentro de los Servicios de Consulta Externa, un área clave en la atención ambulatoria donde la eficiencia, la continuidad del cuidado y la calidad del servicio son fundamentales. En los consultorios externos, el personal de enfermería cumple funciones esenciales como la preparación del paciente, el apoyo en procedimientos, la orientación al usuario y la gestión del flujo de atención. Sin embargo, la rotación constante del personal puede generar desorganización en estos procesos, incrementando los tiempos de espera, afectando la continuidad de la atención y disminuyendo la satisfacción de los usuarios.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio, facilitaran la detección de los factores principales que contribuyen a la rotación del personal en este servicio, lo que facilitará la implementación de estrategias orientadas a mejorar la estabilidad laboral. Entre estas acciones se pueden considerar la optimización de horarios, la distribución equitativa de la carga de trabajo, el fortalecimiento del clima laboral.

Asimismo, el estudio contribuirá a mejorar la productividad laboral en los consultorios externos, ya que permitirá detectar debilidades en el desempeño del personal y proponer medidas para fortalecer sus competencias, optimizar la organización del trabajo y mejorar la eficiencia en la atención.

De igual manera, la investigación tendrá un impacto directo en la calidad del servicio, ya que una menor rotación del personal permitirá consolidar equipos de trabajo estables, mejorar la experiencia del paciente y garantizar una atención más oportuna y segura.

Finalmente, los resultados obtenidos ayudarán para la toma de decisiones, permitiendo implementar estrategias concretas que contribuyan a fortalecer la gestión del talento humano

en los consultorios externos, mejorar la productividad y optimizar el desempeño asistencial brindado a la población.

1.5. Delimitaciones de la investigación

Temporal: La investigación se efectuará durante los meses de enero a abril del 2026.

Espacial: La investigación se ejecutará dentro del Servicio de Consulta Externa del Hospital María Auxiliadora, ubicado en Lima.

Población o Unidad de análisis: Estará respaldada por una muestra de 86 técnicos de enfermería que prestan servicios en el área.

2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales:

Erazo (15), en un estudio realizada en Colombia en el 2020, tuvo como objetivo determinar el impacto de la rotación del personal asistencial en la ESE San José de Leiva durante los cuatro últimos años. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo transversal. La población de usuarios fue un promedio mensual de 1030, cuya muestra fue 280. Asimismo, para la encuesta dirigida a ex trabajadores, su población fue de 108, obteniéndose una muestra de 84 participantes. En cuanto a los resultados, se evidenció que la rotación del personal asistencial provoca un impacto negativo en la atención de calidad, tanto desde la perspectiva de los usuarios como de los ex empleados. Los exempleados señalaron que los cambios constantes dificultan la continuidad de los procesos y el cumplimiento de los protocolos, mientras que los usuarios perciben deficiencias relacionadas con la carencia de experiencia, entrenamiento en atención humanizado y orientación al cliente. En conclusión, la rotación del personal asistencial influye de manera desfavorable en la calidad del servicio, ya que la alta movilidad del personal limita la continuidad de los procesos y afecta la adecuada atención a los usuarios, evidenciando carencias en experiencia y formación del personal.

Lobato (59), en su investigación realizada en Ecuador en el año 2022, tuvo como propósito analizar la relación entre la rotación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en una institución privada de Quito durante la pandemia. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería, seleccionados mediante técnica censal, de los cuales 61 fueron mujeres y 9 varones. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos propuestos por Campos et al. (2019) y la encuesta de desempeño profesional de Montoya (2016), adaptada a los objetivos del estudio. Se realizó mediante los programas Jamovi versión

2.3.7 y SPSS versión 20. Cuyo resultado fue que no existe relación significativa según análisis estadístico entre la rotación laboral y el desempeño profesional. Asimismo, se evidenció que la mayoría del personal presentó un nivel medio de desempeño profesional (61%), seguido de un nivel bajo (30%). En conclusión, se determinó que el cambio de personal no se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral del equipo de enfermería.

Escobar (61), en su investigación realizada en Ecuador en el año 2023, tuvo como propósito analizar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería. Cuya metodología es de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 118 profesionales de enfermería de un hospital. Se empleó el cuestionario de calidad de vida WHOQOL-BREF, validado por la Organización Mundial de la Salud, así como un instrumento de evaluación de competencias elaborado por investigadores brasileños, ambos adaptados al contexto del estudio. En cuanto a los resultados, la mayoría manifestó tener una buena calidad de vida (63,6%); sin embargo, se identificaron algunas dificultades, como la presencia de dolor físico en el 44,1% y cierta dependencia a fármacos. Respecto al desempeño laboral, se observó un adecuado nivel de profesionalismo; no obstante, se identificaron factores de riesgo como el compromiso moderado con la carga horaria (18,6%), la inestabilidad laboral (44,9%) y la baja proporción de personal (79,7%). Se concluye que debe mantener un balance entre la estabilidad en el trabajo y la vida personal promueve el cumplimiento eficiente y puntual del cuidado directo.

Antecedentes nacionales

Murga (12), en la investigación realizada en Perú en el 2023, tuvo como propósito analizar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. La investigación presentó un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario aplicado a toda la población de estudio para ambas variables.

En cuanto a los resultados, evidenciaron que no hay una correlación significativa entre las variables evaluadas, por lo que se procedió a rechazar la hipótesis general. Este hallazgo podría explicarse por factores como la rutina laboral o la limitada experiencia de los participantes, lo que habría influido en las respuestas obtenidas a través de los instrumentos aplicados. No obstante, en las conclusiones se reporta una correlación negativa alta entre la rotación de personal y la productividad laboral. A partir de ello, se determina el rechazo de la hipótesis.

Chapoñan (13), en una investigación realizada en Perú durante el año 2021, se propuso examinar el efecto de la rotación de personal en el Hospital de Lambayeque. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental de alcance descriptivo, orientado a comprender cómo este fenómeno influye en el contexto hospitalario, lo que permitió aplicar encuestas a una muestra de 100 trabajadores mediante instrumentos de gabinete. En cuanto a los resultados, se evidenció que los procesos de selección y capacitación del personal considerados fundamentales para una adecuada gestión de la rotación que presentan deficiencias, alcanzando un 48 % según lo manifestado por los colaboradores. Como conclusión, se determinó que el impacto de la rotación del personal, dadas estas características, estaría asociado a decisiones de carácter arbitrario y a la prevalencia de intereses personales por parte de quienes dirigen la institución. Esta situación deja de lado la importancia de asignar a los trabajadores puestos acordes a su perfil, generando prácticas inadecuadas en la rotación, selección o incluso desvinculación del personal, lo cual afecta su bienestar laboral.

Cámara (60), en un estudio desarrollado en Perú en el año 2023, tuvo como propósito analizar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral asistencial de un hospital de Lima. Su estudio fue una investigación aplicada, con enfoque no experimental y correlacional. La población estuvo integrada por el personal asistencial, y la muestra fue 80 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios: uno de 15 ítems para evaluar la gestión del talento humano y otro, con la misma cantidad de ítems, para medir

el desempeño laboral. Su análisis se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 26. Los resultados demostraron que la gestión del talento influye significativamente en la eficiencia laboral. En conclusión, se confirma que una adecuada administración del recurso humano influye de manera significativa en el rendimiento del personal asistencial.

2.2. Bases teóricas

Rotación del Personal

La rotación laboral desempeña un papel esencial en la gestión del capital humano, porque influye de manera directa e indirecta en el desempeño laboral. Esta suele presentarse cuando existe déficit de personal en un servicio, lo que obliga a realizar cambios sin considerar, en muchos casos, el contexto familiar del trabajador ni ofrecer incentivos económicos. A pesar de ello, algunas enfermeras perciben la rotación como una oportunidad que favorece su desarrollo y crecimiento profesional (17).

La rotación de personal se refiere al proceso continuo de cambio en el recurso humano dentro de una organización, producto de las salidas y nuevas incorporaciones que ocurren en un periodo determinado. Este movimiento de trabajadores, que puede darse tanto por causas evitables como inevitables, implica un nivel de movilidad interna que puede generar diversas consecuencias en el funcionamiento de la institución (18).

La rotación del personal de enfermería se origina por diversos factores tanto internos como externos a la organización, entre ellos la apertura de nuevos servicios, el desempeño laboral, las necesidades del personal, las oportunidades de ascenso, el desarrollo profesional y el relevo generacional, así como las renuncias y jubilaciones. Para implementar este proceso de manera adecuada, es necesario considerar criterios técnicos importantes, como la educación continua, la capacitación en el servicio y el fortalecimiento de habilidades y destrezas. Asimismo, se debe garantizar la continuidad y la calidad del cuidado, lo cual depende en gran

medida de la experiencia adquirida por el personal, especialmente en áreas especializadas, donde la rotación debe basarse en evaluaciones de eficiencia y eficacia (19).

Las determinantes de la rotación de personal pueden clasificarse en forzosas y voluntarias. Dentro de las principales incluyen situaciones como el fallecimiento, la jubilación, la incapacidad permanente o enfermedades; mientras que las voluntarias abarcan la renuncia del trabajador, el despido o motivos personales y familiares. En muchos casos, la rotación está asociada a un entorno laboral desfavorable que limita el adecuado desempeño de los trabajadores. Sin embargo, también es importante reconocer que no todas las salidas dependen de la organización, ya que algunas responden a decisiones personales influenciadas por el contexto o las circunstancias individuales de cada trabajador (20).

Teoría:

La teoría de la motivación e higiene de Herzberg plantea dos tipos de factores que abarcan el comportamiento laboral. De un lado, los factores de higiene están relacionados con el entorno de trabajo; aunque su presencia no necesariamente motiva, su ausencia sí genera insatisfacción. Estos son considerados elementos extrínsecos, como el salario, la estabilidad laboral y las condiciones básicas, ya que constituyen requisitos mínimos indispensables. Por otro lado, se encuentran los factores motivadores, los cuales están vinculados directamente con la naturaleza del trabajo. Contrariamente a los anteriores, la carencia de este factor no provoca insatisfacción, mientras que su presencia favorece un incremento del nivel de satisfacción, realización personal y motivación. Estos factores son intrínsecos e incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional. De esta manera, Herzberg y su equipo diferenciaron claramente los elementos que generan satisfacción de aquellos que provocan insatisfacción, proponiendo que ambos deben evaluarse de forma independiente (21).

Por otro lado, la motivación puede entenderse como cualquier elemento que afecta la conducta de persona y la impulsa a actuar en función del logro de un objetivo. También se relaciona con el esfuerzo y el compromiso que cada individuo pone en el desempeño de sus funciones. Asimismo, la motivación puede ser de tipo interna, cuando surge del propio individuo, o externa, cuando es estimulada por factores proporcionados por la organización (22).

La teoría de Chiavenato se refiere al número de empleados que abandonan una organización, ya sea de forma voluntaria o involuntaria, en un periodo determinado, debido a diversos factores internos o externos. Este fenómeno puede evaluarse objetivamente mediante indicadores cuantitativos, como el índice de rotación de personal. Asimismo, se reconoce que muchas de las salidas asociadas a factores externos suelen estar vinculadas a la búsqueda de mejores oportunidades laborales o de desarrollo profesional.

En cambio, las causas internas se asocian con aspectos propios de la organización, como reestructuraciones, desacuerdos o bajo desempeño del trabajador. Por ello, es fundamental identificar el origen de la rotación para diseñar estrategias adecuadas que permitan gestionarla de manera efectiva (23).

Dimensiones

Dimensión 1: Gerencial

Hace referencia a las funciones que desempeña un administrador para conducir y organizar una institución. Estas comprenden la planificación, la toma de decisiones, la coordinación del equipo y la gestión apropiada del talento humano (24).

Dimensión 2: Trabajadora

Hace referencia a los distintos aspectos que definen y caracterizan el trabajo, los cuales pueden ser de naturaleza cuantitativa, cualitativa, social, política, entre otros. Su propósito es recolectar y brindar información laboral que permita describir y analizar la dinámica del

mercado de trabajo, no solo desde el ámbito administrativo y legal, sino principalmente en lo relacionado con los aspectos cuantitativos del empleo (25).

Dimensión 3: Motivación y Reconocimiento

La motivación se orienta al logro de objetivos previamente establecidos. Dentro de las organizaciones, los colaboradores desempeñan sus funciones buscando alcanzar resultados óptimos que les generen satisfacción laboral, como oportunidades de desarrollo profesional, incentivos económicos y otros beneficios. El reconocimiento, en este contexto, se convierte en un elemento clave, ya que refuerza la satisfacción y contribuye a la permanencia del personal, considerando que cada trabajador posee metas, aspiraciones y necesidades propias. En este sentido, la motivación puede entenderse como el impulso interno que lleva a una persona a esforzarse para cumplir con los objetivos organizacionales, al mismo tiempo que satisface sus intereses individuales (26).

El reconocimiento se refiere a la valoración que recibe una persona cuando destaca por su buen desempeño en el trabajo. Puede expresarse a través de elogios, agradecimientos o recompensas, y constituye una forma de distinguir el esfuerzo y los logros alcanzados por el colaborador (27).

Dimensión 4: Percepción

Es un proceso personal mediante el cual cada individuo capta, interpreta y da sentido a los estímulos que recibe del entorno. A partir de los datos percibidos por los sentidos, el cerebro los procesa, lo estructura y le otorga un significado, integrando tanto la actividad sensorial como los procesos cognitivos propios de cada persona (28).

Productividad Laboral

La productividad se entiende como la proporción entre los bienes o servicios producidos y los recursos empleados en su producción. Este indicador permite evaluar qué tan eficientemente una empresa aprovecha sus recursos en el proceso productivo. Asimismo,

implica la capacidad de una persona o de un equipo para ser útil y generar resultados, ya sea de manera individual o conjunta, mediante el uso de métodos y sistemas de trabajo. En este proceso intervienen diversos factores, tanto constantes como variables, como el tiempo, el espacio y los recursos disponibles. De igual manera, la productividad considera la relación entre insumos y resultados en un periodo determinado, dando especial importancia a la calidad obtenida (29).

La productividad laboral se refiere a la habilidad de un trabajador o grupo para desempeñar sus funciones de forma eficiente, logrando resultados en el menor tiempo posible sin afectar la calidad del trabajo. En otras palabras, implica un buen rendimiento en la ejecución de tareas, utilizando adecuadamente los recursos disponibles en un periodo determinado. Asimismo, busca optimizar el uso de recursos como los materiales, el talento humano y el financiamiento, con el fin de mejorar los resultados del proceso productivo (30).

La productividad laboral es una variable que permite evaluar la eficiencia y el desempeño de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones. Se refleja en la capacidad de realizar diversas actividades en el menor tiempo posible, lo cual favorece el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la reducción de costos. No obstante, para alcanzar niveles óptimos de productividad, es fundamental que el empleador conozca las fortalezas y debilidades de su personal, de modo que pueda identificar situaciones de desmotivación y aplicar estrategias adecuadas que favorezcan su rendimiento (31).

Teoría

La teoría de la Administración Científica propuesta por Frederick Winslow Taylor plantea que la gestión es analizar y optimizar el esfuerzo humano para lograr mayor eficiencia en el trabajo. Para ello, destaca el principio de planeación, que propone sustituir la acción improvisada por enfoques organizados y fundamentados en procedimientos claros. Asimismo, considera establecer la necesidad de preparar y organizar el trabajo antes de ejecutarlo,

mediante el cual se brinda a los trabajadores la capacitación necesaria acorde a sus habilidades y aptitudes, con el fin de mejorar su desempeño y aumentar la productividad. En este sentido, es fundamental garantizar que el personal reciba una formación adecuada según las exigencias del puesto de trabajo (32).

La teoría del aprendizaje conductual, desarrollada por Pavlov, John Watson y Burrhus F. Skinner, explica que el aprendizaje se produce a partir de la relación entre estímulos y respuestas. Es decir, un estímulo genera una reacción, la cual puede verse condicionada por las consecuencias que se obtienen después de su ejecución. Desde esta perspectiva, la capacitación se entiende como un proceso basado en estos principios de aprendizaje, cuyo propósito es que las personas adquieran y desarrollen nuevos conocimientos y habilidades. Esto permite generar cambios en su conducta y mejorar su desempeño en el ámbito laboral (33).

Dimensiones

Dimensión 1: Eficiencia

Se entiende como la relación efectiva entre los insumos utilizados y los productos generados. Implica lograr el mejor resultado posible con el menor gasto de recursos. En el ámbito de la salud, esto significa analizar distintas alternativas de solución, evaluándolas en función de sus costos y beneficios. De este modo, se considera más eficiente aquella opción que consigue mayores beneficios en términos de salud con el menor costo posible (34).

Considera al grado en que una institución logra alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible. También implica evaluar cómo se planifican y ejecutan las actividades, y en qué medida se cumplen los resultados esperados. En este sentido, la productividad se considera eficiente cuando contribuye directamente al desarrollo de la persona o de la organización. Así, una institución es eficiente cuando alcanza las metas propuestas.

Además, el crecimiento en los niveles de producción suele estar vinculado al factor humano, ya que el desarrollo de habilidades y competencias del personal es fundamental para favorecer el bienestar y potenciar los resultados de la organización (35).

La eficiencia no se limita a obtener altos resultados, aunque estos puedan contribuir a ella, sino que se centra en lograr un equilibrio adecuado entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados. Por ello, al buscar eficiencia, es fundamental no perder de vista la importancia de mantener una relación óptima entre ambos aspectos (36).

Dimensión 2: Eficacia

Implica la habilidad de un individuo o institución para lograr los resultados que se ha propuesto, es decir, hacer correctamente aquello que se planificó. También se entiende como el grado en que se alcanzan los objetivos y metas establecidas, comparando lo esperado con lo realmente obtenido. En síntesis, la eficacia implica orientar los esfuerzos y procesos hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales (37).

Constituye un pilar clave en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Ser eficaz implica evaluar de manera constante los procedimientos y ejecutarlos adecuadamente, lo que permite garantizar calidad en los procesos y la incorporación de talento que favorezca el desarrollo de la organización. En este contexto, la eficacia se refleja cuando los profesionales actúan con criterio, atención al detalle y capacidad de análisis, gestionando correctamente la información y los recursos disponibles. Asimismo, el objetivo principal es integrar a la organización personal competente, que no solo cumpla con los requisitos del puesto, sino que también se adapte a la cultura y a la estrategia institucional, alineando sus expectativas personales con las laborales (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

a) Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería.
b) Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería.
c) Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería.
d) Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería.

3: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método a utilizar es hipotético-deductivo, sustentado en la propuesta de hipótesis y su posterior verificación o rechazo. Este enfoque parte de premisas que, mediante un razonamiento lógico, permiten llegar a conclusiones válidas. En ese sentido, cuando una hipótesis es refutada, significa que una o más de las ideas iniciales no son correctas, por lo que deben descartarse como conocimiento científico (39).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque es cuantitativo, debido a que se concentra en el análisis de fenómenos que pueden ser medidos. Para ello, se emplearán técnicas estadísticas que permitirán procesar y analizar los datos recolectados de manera objetiva. Su propósito principal es describir, explicar, predecir y controlar las causas de los fenómenos estudiados, basándose en la identificación de sus características. Asimismo, las conclusiones se sustentan en el uso riguroso de la medición en todas las etapas del proceso, desde la obtención de datos hasta su procesamiento y evaluación, apoyándose en el método hipotético-deductivo (40).

3.3. Tipo de investigación

El tipo será aplicada, porque busca emplear el conocimiento científico para dar solución a problemas específicos o mejorar situaciones reales. Si bien se apoya en los fundamentos de la investigación básica, su propósito principal es trasladar ese conocimiento a la práctica a través de aplicaciones concretas (41).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño será observacional, con un enfoque descriptivo y correlacional; asimismo, presenta un carácter prospectivo y se realiza en un único momento en el tiempo, es decir, de corte transversal.

Es **observacional** porque analiza y documenta los fenómenos tal como ocurren, sin alterar su curso natural (42).

Es **descriptivo** ya que permite recolectar información relevante para caracterizar el fenómeno en estudio (43).

Es **correlacional** porque su finalidad es medir la relación existente entre dos o más variables en un entorno determinado (44).

Es **Prospectivo,** dado que parte de la observación de posibles causas y se proyecta en el tiempo para analizar sus efectos (45).

Es **Transversal** ya que analiza a los individuos en un momento específico del tiempo, incluyendo tanto a quienes presentan como a quienes no presentan la condición de estudio, mediante una medición simultánea. En este diseño, el investigador no interviene en el desarrollo de los hechos y se limita a realizar una única medición de las variables en cada participante (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población estará integrada por 110 técnicas de enfermería que desempeñan sus funciones en el Hospital María Auxiliadora.

Muestra: Estará conformada por 86 personal de enfermería asistencial. Esta representa una parte de la población que conserva características similares a la totalidad, lo que permite obtener resultados que reflejen de manera adecuada la realidad del grupo en estudio (51).

Se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{N\ x\ Z^2\ x\ p\ x\ q}}{\boldsymbol{e^2}\ \mathbf{x}\ (\mathbf{N-1}) + \boldsymbol{Z^2}\ \mathbf{x\ p\ x\ q}}$$

Dónde:

n = Corresponde al tamaño de la muestra.

Z = Representa el nivel de confianza, siendo 1,96 para un 95 %.

p = Indica la probabilidad de éxito (0,5).

N = Tamaño total de la población.

e = Margen de error estimado (0,05).

q = Probabilidad de fracaso (0,5).

$$n = \frac{z^2 \times \mathrm{N} \times \mathrm{p} \times \mathrm{q}}{e^2 \times (N-1) + Z^2\,(p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 110 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (110-1) + 1.96^2\ (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 110 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (109) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$\mathrm{n} = 86$$

Muestreo: Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios previamente definidos para la selección de los participantes.

Los criterios de inclusión:

- Técnicos de enfermería que cuente con al menos dos años laborando en el Hospital María Auxiliadora.
- Aquellos que decidan participar voluntariamente en el estudio y firmen el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión:

- Técnicos de enfermería que no manifieste su deseo de participar.
- Personal que cuente con menos de dos años de experiencia en el Hospital María Auxiliadora.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Rotación del personal	Es un proceso mediante el cual una persona modifica sus funciones o su jornada laboral para asumir nuevas responsabilidades. Este cambio permite a los trabajadores fortalecer sus habilidades, explorar nuevas experiencias y mantener un nivel eficiente de productividad de forma prolongada (47).	Se trata de un proceso en el que el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora modifica sus funciones o su jornada laboral para asumir nuevas responsabilidades. Este será evaluado mediante un instrumento que considere las dimensiones: gerencial, laboral, motivación, reconocimiento y percepción (48).	Gerencial Trabajadora Motivación y Reconocimiento Percepción	Solicitud de rotación Falta de personal Capacitación Conflicto Laboral Habilidades Condición laboral Problemas de salud Tiempo de laboro Compromiso Laboral Horario Incentivo económico Reconocimiento profesional Crecimiento profesional Atención al usuario Habilidades y destrezas Satisfacción laboral Plan de inducción	Ordinal	Rotación de Personal Nivel Bajo 24 – 56 Rotación de Personal Nivel Regular 57 – 88 Rotación de Personal Nivel Bueno 89 – 120

Productividad Laboral	Se refiere la proporción entre los bienes y servicios generados y los recursos empleados para su producción; además, constituye un indicador que permite evaluar cómo se utilizan los recursos dentro de una institución (49).	Se refiere la proporción entre los bienes y servicios generados por el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora. Esta variable será medida mediante un instrumento que evalúe las dimensiones de eficiencia y eficacia (50).	Eficiencia Eficacia	Cumplimiento de objetivos Habilidades Laborales Resultados Reales Procesos realizados Conocimiento del proceso Seguimiento de órdenes	Ordinal	Productividad Laboral Nivel Bajo 12 – 20 Productividad Laboral Nivel Regular 21 – 40 Productividad Laboral Nivel Bueno 41 – 60

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de las variables Rotación del Personal y de Productividad Laboral será la encuesta.

La encuesta es un método de investigación que consiste en aplicar una serie de preguntas estandarizadas a una muestra o a una población. Su propósito es obtener información que permita describir, comparar o explicar los conocimientos, las actitudes, los comportamientos y otras características de los participantes. (52).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento de Rotación del Personal

El instrumento de Rotación del Personal (48) utilizado en el estudio ha sido tomado como referencia y adaptado a partir de la propuesta elaborada por Orfa Arango en el año 2022.

Está constituida por 24 ítems que han sido agrupados en 4 dimensiones: Gerencial con 6 ítems (1 al 6), Trabajadora con 8 ítems (7 al 14), Motivación y Reconocimiento con 3 ítems (15 al 17) y Percepción con 7 ítems (18 al 24).

Los puntajes se establecen de acuerdo con la escala de Likert de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), En ocasiones (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

En cuanto a la clasificación por niveles, se consideran los siguientes rangos:

Rotación del Personal Nivel Bajo de 24 a 56 puntos

Rotación del Personal Nivel Regular de 57 a 88 puntos

Rotación del Personal Nivel Bueno 89 a 120 puntos.

Instrumento de Productividad Laboral

Para evaluar la productividad laboral, se utilizó como referencia el instrumento de Productividad Laboral (50), el cual fue adaptado por Perla Kant Chapoñan y Antony Zapata Sosaya en el año 2023.

Está constituida por 12 ítems que han sido agrupados en 2 dimensiones: Eficiencia con 6 ítems (1 al 6) y Eficacia con 6 ítems (7 al 12).

Los puntajes se asignan conforme a la escala de Likert, de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), En ocasiones (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Respecto a los niveles de la productividad laboral, se establecen los siguientes rangos:

Productividad Laboral Nivel Bajo de 12 a 20 puntos

Productividad Laboral Nivel Regular de 21 a 40 puntos

Productividad Laboral Nivel Bueno 41 a 60 puntos.

3.7.3 Validación

Variable Rotación del Personal

Se llevó a cabo a través del juicio de tres profesionales expertos en la materia (Claudio Cueto, Rosa Urteaga y Myriam Silva) Magister en Gerencia y Gestión de Servicios de Salud con mención en docencia universitaria (48).

Variable Productividad Laboral

Fue a través de juicio de tres expertos (Carmen R. Bendezú, Roberto S. Almeida y Julia M. Angulo) Dra. En Salud Publica y Magister en Gerencia y Gestión de Servicios de Salud (50).

3.7.4 Confiabilidad

Variable Rotación del Personal

Se determinó la fiabilidad del instrumento mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach a través de un cuestionario con escala politómica (tres o más opciones de respuesta). Se obtuvo un valor de 0,906, lo que indica un nivel de fiabilidad alto para esta variable (48).

Variable Productividad Laboral

La confiabilidad de esta variable también fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, permitiendo verificar la consistencia del instrumento. El resultado obtenido fue de 0,969, lo que evidencia un nivel de confiabilidad muy alto (50).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Tras la aplicación de la encuesta, los datos se registrarán en una hoja de cálculo de Excel para su correcta organización y clasificación. Posteriormente, los datos serán exportada al software SPSS versión 27, para analizar la normalidad de las variables mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), tomando en cuenta el nivel de significancia ($p < 0,05$).

En función de estos resultados, se empleará la correlación de Spearman para evaluar la relación existente entre las variables. Asimismo, se aplicará la prueba de Chi cuadrado para la contrastar la hipótesis. Finalmente, se construían tablas cruzadas que permitirán presentar de manera clara los datos sociodemográficas de la muestra estudiada.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio se llevará a cabo considerando los principios bioéticos contemplados en el Código de Ética del Colegio de Enfermeros del Perú:

- ✓ **El principio de justicia:** Todos los técnicos en enfermería serán tratados de manera equitativa y con respeto, garantizando además que los datos recopilados sean válida y legítima.
- ✓ **El principio de autonomía:** Se respetará la decisión libre y voluntaria de los sujetos quienes podrán decidir libremente integrarse o no al estudio.
- ✓ **El principio de beneficencia:** La Jefatura del Servicio de Consulta Externa estará informada sobre los objetivos del estudio, el cual busca generar beneficios tanto para la organización como para los usuarios.
- ✓ **El principio de no maleficencia:** Se asegurará el anonimato y la confidencialidad de los datos recolectados, evitando cualquier tipo de daño, perjuicio o riesgo para los participantes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024		2025						2026		
	NOV	DIC	ENER.	FEB	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO	ENERO	MAYO	SET
Identificación del problema											
Revisión bibliográfica											
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.											
Elaboración de los objetivos											
Elaboración de la justificación											
Elaboración de la delimitación											
Elaboración del marco teórico											
Elaboración de la hipótesis											
Elaboración de la metodología											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.											
Operacionalización de variables											
Elaboración de las técnicas e instrumentos											
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.											
Elaboración de los aspectos éticos.											
Elaboración de los aspectos administrativos											
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.											
Elaboración de los anexos.											
Aprobación del proyecto.											
Sustentación del trabajo											

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Impresiones	Hoja	500	0.4	200
	Laptop	Unidad	1	1	2 500
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Movilidad	Unidad	30	30	900
	Electricidad (luz)	Mensual	6	50	300
	Internet	Mensual	6	130	780
	Subtotal				4 860
Recursos Humanos	Estadístico	Hora	4	100	400
	Asesor	Hora	4	100	400
	Subtotal				800
Material	Papel bond	Millar	01	15.00	15
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Unidad	03	7.00	21
	Memoria USB	Unidad	01	25.00	25
	Subtotal				73

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	4 860
2	Recursos Humanos	800
3	Material	73

5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership* [Internet]. Geneva: WHO; 2020 [citado 2026 Mar 26]. Disponible en: http://www.who.int/publications/i/item/9789240003279
2. International Council of Nurses. *The Global Nursing shortage and nurse retention* [Internet]. Geneva: ICN; 2021 [citado 2026 Mar 26]. Disponible en: http://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage.pdf
3. Vacheron CH, Bras M, Friggeri A, Manzon C, Vivier E, Caillet A, et al. Factors influencing nurse turnover in ICU settings in France. *Anaesth Crit Care Pain Med*. 2025. Disponible en: http://www.em-consulte.com/article/1714593
4. Jibaja J, Pérez F. Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios del Hospital general Alfredo Noboa Montenegro. Revista Multidisciplinar de innovación y estudios [internet] 2024; Vol. 9, No 9, pp. 1930-1947, ISSN: 2550 - 682X [Consultado 10/01/2025]. Disponible en: http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es
5. Salgado X, Cornejo A. Plan estratégico de talento humano para Global Corp [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas]. Guayaquil. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. 2022. Disponible en: http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5250
6. Cabrera Valdivia BA. Factores de intención de rotación laboral en personal de enfermería de una clínica peruana. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2020. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12404/17130

7. Vela L. Rotación de personal y clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos, [Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública]. Tarapoto. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/137137
8. Tapia L. Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Puno. Universidad Nacional del Altiplano. 2020. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15992
9. Chirre, J. (2021). Gestion del Talento Humano y Rotación de Persoonal en una Empresa Outsoourcing. Lima, 2020. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/72733
10. Latorre L, Márquez O. Factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Lima, Universidad de Lima.2021. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12724/15300
11. Asenjo A, Altamirano C. Gestión del talento humano y la rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021 [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12802/11324
12. Murga M. Rotación del personal y productividad, en una entidad estatal de Lima Sur [Tesis para optar el grado de maestría en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135666/Murga_PMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Chapoñan C. Impacto de la rotación de personal en el hospital "Belén" de Lambayeque. [Tesis para optar el grado académico de bachiller en Administración]. Lambayeque,

Universidad Señor de Sipán, 2021. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12802/9308

14. Martínez E, Saldarriaga J. Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. Revista de Salud Pública [internet]. 2023; 10(2), 227-238. [Consultado 10/01/2025]. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/422/42210203.pdf
15. Reyes C. Rotación del personal y productividad laboral en el personal de enfermería de consultorios externos de un hospital de Chimbote [Tesis para optar por el grado académico de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154139/reyes_lcs-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
16. Erazo O, Diaz Y, Martínez L, Beltrán M. Impacto de la rotación de personal asistencial en la ESE San José de Leiva. [Tesis para optar segundo título profesional en Administración en la Salud]. Popayán. Universidad Católica de Manizales 2020. Disponible en: https://repositorio.ucm.edu.co/server/api/core/bitstreams/841a2ed5-40ca-48b5-bd51-cc1f6caa7f77/content
17. Vizueta G. La rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil. [tesis para la obtención de título en Ingeniería Comercial]. Guayaquil, Universidad Politécnica Salesiana, 2021. Disponible en: https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20088
18. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2020, 10(2), e626. [Consultado 10/01/2025]. Disponible en: https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626

19. Barrios C. Relaciones interpersonales y aspectos de retiro en una empresa del sector de servicios de Bogotá. [Tesis para obtener Especialización en Gerencia de Recursos Humanos]. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2017. Disponible en: https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1659/T230.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Gobierno del Salvador MINSA. Lineamientos técnicos para la rotación del personal de enfermería, del área hospitalaria [internet]. San Salvador: Ministerio de Salud; 2022. [Consultado 10/01/2025]. Disponible en: https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/480/940/original/lineamientostecnicosparalarotaciondelpersonaldeenfermeriadelareahospitalaria-Acuerdo-355-v1.pdf?1648244184

21. Hernández S, Cruz Z, Meza M, Cruz L. Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. Revista Sociología Contemporánea [Internet]. 2017; 4(11). [Consultado 18 enero 2020]. Disponible en: http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/_V4_N11_5.pdf

22. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ. [Internet]. 2019; 29: e2153. [consultado 2025 Ene 24]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es.

23. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. [Internet]. 17ma edición. México: Pearson; 2017 [consultado 18 de enero de 2025]. Disponible en: www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edición

24. Macario F. Rotación de personal y clima organizacional. [Tesis para obtener el grado de licenciatura de Psicología Industrial/Organizacional]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2018. Disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf
25. Alvarado S; Quero Y; Bolívar M. Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. Negotium [Internet] 2016; 12(35), 56-79 [Consultado 18/enero/2025]. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf
26. Maca D. Dimensión subjetiva del trabajo: Algunas ideas a partir de una investigación con profesionales. Trabajo y Sociedad [Internet] 2017; 21(1), 123-133. [Consultado 18/enero/2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000200010&lng=es&tlng=es.
27. Zapata Z, Napan A, Meza R. Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. Rev. ciente. UCSA [Internet]. 2023; 10(2), 20-31. [Consultado 18/enero/2025]. Disponible en: https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020.
28. Cepeda S, Salguero O, Sánchez Y. Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED. [Tesis para obtener título profesional de especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones]. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia; 2015. Disponible en: http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf
29. Dulce A. Percepción [Presentación en PowerPoint]; enero 2021. [Consultado el 18/enero/2025]. Disponible en: https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/19771

30. De Paz V. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8806
31. Rosales R, De Jesús L, Carbajal Y. Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1. Nóesis: Rev. Cienc. Soc. [Internet] 2023; 32(64), 4-26. [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en. https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1
32. Higinio D. Motivación laboral y su influencia en la productividad del colaborador de campo de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C Chiclayo 2021. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32195
33. Gómez R, Topete C. Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ. [Internet] 2018; 8(16), 411-438. [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100411
34. Quinatoa A. Diseño de un plan de capacitación para la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. para el año 2018. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Psicología Organizacional]. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador; 2018. Disponible en: http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16569
35. George R, Gámez Y, Matos D, González I, Labori R, Guevara S. Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud.

Infodir [Internet]. 2021 (35). [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013&lng=es.

36. Huanca G. Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41079
37. Monzón A, García A, Marrero M. Eficiencia en la distribución de medicamentos en las droguerías cubanas durante el año 2016. Rev Cub Sal Púb. [Intenet] 2020; 45(1). [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000100010&lng=es24.
38. Rojas M, Jaimes L, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Rev Espacios [Internet] 2018; 39(6), 11-25. [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf
39. Bolaños A. Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Revista BIUMAR [Internet] 2020; 4(1): 134-146. [Consultado 31 de enero de 2025]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9415115
40. López P, Fachelli S. Fundamentos metodológicos. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. [Internet] 2020; (11). [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/record/232105
41. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. [Internet] 2019; vol.13, n.1,

102-122. [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223251620190001000 08&lng=es&nrm=iso

42. González, J. Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha. [Internet]. 2021; Vol. 171. 9739 [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
43. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes. [Internet] 2019; Vol 30, Issue 1, 36-49, [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005
44. Guevara G, Verdesoto A, Castro Molina, N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). [Internet] 2020; RECIMUNDO, 4(3), 163-173, [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
45. Gómez E. Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. Revista Universidad y Sociedad, [Internet] 2020; 12(6), 478-483. [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://orcid.org/0000-0002-7568-5863
46. Carvajal L. Metodología de la Investigación Científica. Curso general y Aplicado. [Internet] 1998; 12º- Ed. Cali: F.A.I.D., 139.
47. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Rev. Médica. Sanitas [Internet] 2018; 21 (3): 141-146, [Consultado 28 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.26852/01234250.20.

48. Weissman, C., Avidan, A., Tandeter, H., y Zisk Rony, R. Especialidades médicas impopulares: explorando el concepto de que "el cliente sabe más". BMC Medical Education, [Internet] 2023; 23 (1), 84–94. [Consultado 07 de marzo de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.1186/s12909-023- 04241-0

49. Arango O. Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un Hospital, Ica, 2022. [Tesis para optar por el grado de maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110631

50. Ramírez R. Gestión del capital humano y productividad laboral en Servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil Del Carmen, Huancayo, 2022. [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la salud]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022. Disponible en: https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14597/5372

51. Kant P, Zapata A. Rotación del personal y la productividad en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/144282

52. Condori P. Universo, población y muestra. Curso Taller. [Internet] 2020; [Consultado 20 de marzo de 2025]. Disponible en: https://www.aacademica.org/cporfirio/18

53. Halupa C. *Methodological Innovations in Research and Academic Writing* [Internet] 2022; 41–62. [Consultado 20 de julio de 2026]. (pp. 41–62). Disponible en: https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8283-1.ch003

54. Organización Internacional del Trabajo. Working Time and Work-Life Balance Around the World. [internet]. 2022 [Consultado 10/01/2025].

55. Tipantuña PM, Sánchez-Macías A, Cheverría-Rivera S, Andrade R. Análisis del costo del ausentismo laboral en personal de enfermería. Rev Cient Cienc Salud. 2022;14(2):108-117. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/358333795

56. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Rotación laboral en Chile y condiciones de empleo. 2024. Disponible en: http://www.revistaemprende.cl/burnout-y-rotacion-laboral

57. Soto M, et al. Determinantes de la satisfacción laboral en enfermeras de hospitales chilenos. 2023. Disponible en: http://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10990591/

58. Buselli R, Corsi M, Baldanzi S, et al. Quality of life, stress, and burnout of Italian nurses during COVID-19: a cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health*. 2023. Disponible en: http://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36962271

59. Pacheco-Venancio AA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Rev Peru Cienc Salud. 2022;4(4). Disponible en: http://revistas.udh.edu.pe/RPCS/article/view/395

60. Lobato M. Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/106928

61. Cámara J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Lima 2025. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/180193

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima, 2026? **ESPECÍFICOS** 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería?	**GENERAL** Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería **ESPECÍFICOS** 1. Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería 2. Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería 3. Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería 4. Identificar la relación que existe entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería	**GENERAL** Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional, Lima, 2026. **ESPECÍFICOS** 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión gerencial y la productividad laboral del personal de enfermería. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión trabajadora y la productividad laboral del personal de enfermería. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión motivación y reconocimiento y la productividad laboral del personal de enfermería. 4. Existe relación estadísticamente significativa entre la rotación de personal según la dimensión percepción y la productividad laboral del personal de enfermería.	**VI: Rotación del personal** **Dimensiones:** **D1:** Gerencial **D2**: Trabajadora **D3**: Motivación y Reconocimiento **D4**: Percepción **VD: Productividad Laboral** **Dimensiones:** **D1:** Eficiencia **D2:** Eficacia	**Tipo:** Aplicada **Enfoque**: Cuantitativo **Método:** Hipotético deductivo **Diseño:** Observacional, descriptivo, correlacional, transversal Prospectivo **Población**: 110 técnicos de enfermería **Muestra:** 86 técnicos de enfermería **Técnicas:** Encuestas **Instrumentos:** 1. Cuestionario de Rotación del personal. 2. Cuestionario de Productividad Laboral

ANEXOS 2: Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Introducción Buenos días (tardes) compañeros, soy, Patricia Londoñe Sullca egresada de la especialidad de gestión de servicios de salud y enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo general es determinar la relación existente entre la rotación del personal y la productividad laboral del personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital nivel III EN Lima, 2026. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 24 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

Escala de valoración

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

Características sociodemográficas

Sexo: Edad: ……

Periodo ejerciendo labores en el hospital: …….

Unidad o área en que labora: …….

Ítems del Instrumento

Dimensiones	Rotación del profesional de Salud	N	CN	EO	CS	S
Dimensión Gerencial	El jefe del servicio ¿Solicita la rotación de determinado profesional?					
	El desplazamiento o rotación ¿Se da cuando la falta de personal en determinado servicio?					
	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?					
	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?					
	La rotación del personal en el Hospital ¿Se realiza porque es política institucional?					
	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?					
Dimensión Trabajadora	La rotación de personal ¿Se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio					
	La rotación de personal ¿Se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado y nombrado)					
	La rotación ¿Se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?					
	La rotación ¿Se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?					
	La rotación del profesional ¿Se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?					
	La rotación ¿Se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?					
	La rotación ¿Se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?					
	La rotación ¿Se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?					
Dimensión motivación y reconocimiento	La rotación ¿Se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?					
	La rotación ¿Se realiza como parte del reconocimiento profesional?					
	La rotación ¿Se realiza como castigo o demérito al profesional?					
Dimensión percepción	La rotación de personal ¿Genere crecimiento profesional?					
	La rotación del profesional ¿Afecta la calidad de atención al usuario externo?					
	La rotación ¿Promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?					
	La rotación del profesional ¿Le genera satisfacción laboral?					
	La rotación de profesional de enfermería ¿Sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?					
	La rotación del profesional ¿Le genera sentimientos positivos?					
	La rotación del profesional ¿Afecta la relación con el encargado del área de enfermería?					

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Introducción Buenos días (tardes) compañeros, soy, Patricia Londoñe Sullca egresada de la especialidad de gestión de servicios de salud y enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo general es determinar la relación existente entre la rotación del personal y la productividad laboral del personal de enfermería de los consultorios externos de un hospital nivel III en Lima, 2026. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 12 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

Nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Frecuente (3 puntos), y Siempre (4 puntos)

Características sociodemográficas

Sexo: ……. Edad: ……

Periodo ejerciendo labores en el hospital: …….

Unidad o área en que labora: …….

Ítems del Instrumento

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
Ocasionalmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA						
1	Considera que al cumplir sus objetivos de manera correcta aumenta su productividad laboral					
2	Tiene en claro los objetivos de su área al momento de realizar las tareas					
3	Sus objetivos personales logran complementar a los plasmados en el área para poder lograr su productividad necesaria.					
4	Alcanza a lograr la productividad que se requiere dentro del área.					
5	El desarrollo de sus habilidades hace más fácil su trabajo					
6	Obtienes resultados de acuerdo a lo establecido por su área.					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
7	Consideras que hasta el momento los procesos que realiza, generan productividad.					
8	Los procesos que realizas en su área son los adecuados para que la productividad de la empresa aumente					
9	Hasta el día de hoy, tiene el total conocimiento del proceso que se realiza en su área					
10	El conocimiento adquirido acerca de los procesos de su área, conllevan a una mejor productividad de la empresa					
11	Acata órdenes de su superior con facilidad.					
12	Suele trabajar bajo presión que le permita el cumplimiento y seguimiento de órdenes.					

ANEXO 3: Formato de Consentimiento Informado

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado **"**Rotación del personal y productividad laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional - Lima, 2026**"**, además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

- **Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.
- **Nombre del investigador principal:** Lic. Enf Patricia Londoñe Sullca
- **Título del proyecto:** ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL - LIMA, 2026
- **Propósito del estudio:** Determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima
- **Participantes:** Personal técnico de enfermería
- **Participación:** Si
- **Participación voluntaria:** Si
- **Beneficios por participar:** Ninguna
- **Inconvenientes y riesgos:** Ninguna
- **Costo por participar:** Ninguno
- **Remuneración por participar:** Ninguno
- **Confidencialidad:** Si
- **Renuncia:** No aplica
- **Consultas posteriores:** Si
- **Contacto con el investigador:**
  - Celular: 931567804
  - Email: patricialondonesullca@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos: …….

D.N.I: ……..

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe 7%

2 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

3 Internet
repositorio.uma.edu.pe <1%

4 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-04-16 <1%

5 Trabajos entregados
uwiener on 2023-03-19 <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2022-09-24 <1%

7 Internet
www.coursehero.com <1%

8 Internet
repositorio.ucm.edu.co <1%

9 Trabajos entregados
uwiener on 2024-03-07 <1%

10 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

11 Trabajos entregados
uwiener on 2024-01-09 <1%