



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 2, Número 3
Julio-Septiembre 2025

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 3
julio-septiembre 2025

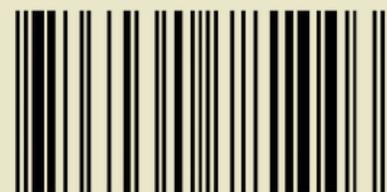
Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 2, Núm. 3, julio-septiembre 2025, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 julio 2025.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 3, 2025, julio-septiembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/r2dvc329>

**EFFECTOS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL SOBRE EL AMBIENTE LABORAL
EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PÚBLICO DE ICA- PERÚ**

**EFFECTS OF STAFF TURNOVER ON THE WORK ENVIRONMENT IN A PUBLIC
HEALTH FACILITY IN ICA- PERU**

Walter Oswaldo Huayta Conislla

Perú

Efectos de la rotación del personal sobre el ambiente laboral en un establecimiento de salud público de Ica- Perú

Effects of staff turnover on the work environment in a public health facility in Ica- Peru

Walter Oswaldo Huayta Conislla

huaytacpc@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6584-2354>

Universidad Cesar Vallejo

Perú

RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo analizar la relación entre la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público de Ica- Perú. Se empleó una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, aplicando encuestas validadas a una muestra de 80 trabajadores seleccionados por conveniencia. El análisis con el coeficiente de Spearman reveló una correlación significativa y moderada entre ambas variables ($r = 0.547$), destacando la dimensión de compensación ($r = 0.595$) como factor clave. El 61,3% percibió alta rotación, atribuida a deficiencias en la compensación y procesos de selección, mientras que el 86,3% evaluó positivamente el clima laboral. Se concluye que la rotación del personal está influida por aspectos del clima organizacional, principalmente económicos y procedimentales. Se recomienda fortalecer políticas de compensación y profesionalizar la gestión de recursos humanos. La generalización de los hallazgos está limitada por el enfoque transversal y el contexto institucional único.

Palabras clave: clima laboral; contrato; rotación del personal; satisfacción laboral; trabajadores; vínculo laboral

ABSTRACT

This article aimed to analyze the relationship between staff turnover and work climate in a public hospital in Ica- Peru. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational methodology was used, applying validated surveys to a convenience sample of 80 employees. Spearman's correlation coefficient revealed a significant and moderate relationship between the two variables ($r = 0.547$), with the compensation dimension showing the strongest association ($r = 0.595$). A total of 61.3% of participants perceived high turnover, mainly due to deficiencies in compensation and recruitment processes, while 86.3% rated the work climate positively. The findings suggest that staff turnover is influenced by organizational climate factors, particularly economic and procedural aspects. The study recommends strengthening compensation policies and professionalizing human resource management. However, the applicability of the results is limited by the cross-sectional design and the focus on a single institution. Future longitudinal and comparative studies are recommended to broaden the findings.

Keywords: work climate; contract; staff rotation; job satisfaction; workers; labor bond

Recibido: 8 de julio 2025 | Aceptado: 22 de julio 2025

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la rotación del personal en hospitales públicos representa un desafío crítico para la sostenibilidad de los servicios de salud. Según la OMS (2022), cerca del 35% de los profesionales cambia de institución en menos de dos años, afectando la continuidad del cuidado y debilitando la eficiencia hospitalaria (Aiken et al., 2023). Este fenómeno está

estrechamente vinculado a climas laborales negativos, marcados por sobrecarga, bajo reconocimiento y tensiones jerárquicas (OMS, 2021).

En América Latina, la situación se agrava debido a condiciones estructuralmente precarias. El 60% del personal sanitario muestra insatisfacción laboral, señalando escasa comunicación institucional y altos niveles de estrés (OPS, 2025), con tasas de rotación que en algunas zonas superan el 40% anual (CEPAL & OIT, 2020). Este dinamismo genera disrupciones operativas y aumenta la probabilidad de errores críticos (Terrones Mayta & Haro Zea, 2024).

En el Perú, la rotación alcanza un 38% anual en hospitales públicos, especialmente en enfermería y medicina general (EsSalud, 2024). El 55% del personal sufre agotamiento emocional y el 47% percibe un clima laboral hostil (SERVIR, 2023), lo que fomenta la migración hacia el sector privado o el exterior (Arévalo Barrera et al., 2021).

Si bien la rotación puede gestionarse como herramienta estratégica para mejorar la redistribución de tareas, esta debe ir acompañada de un clima organizacional estable (Torres, 2019; Farne, 2018). La presente investigación aborda esta problemática desde un enfoque científico y organizacional, aportando evidencia para diseñar políticas efectivas de retención del talento humano y fortaleciendo el campo teórico-aplicado de la gestión estratégica. En concordancia con el enfoque cuantitativo que ha desarrollado este estudio y de acuerdo a la problemática, se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica? Para la investigación se enunció el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la rotación del personal y clima laboral en un hospital público en Ica.

Marco teórico

Diversos estudios han analizado la gestión del talento humano en Latinoamérica, revelando brechas en comparación con modelos europeos. Bustos y Bertschar (2020) evidenciaron que en Perú las trabajadoras solo acceden al seguro social, a diferencia del sistema alemán, que ofrece mayores garantías, lo que refleja una necesidad urgente de reformar la normativa compensatoria. Bendezú (2019) halló una correlación positiva entre gestión del talento y satisfacción laboral, subrayando el impacto del fortalecimiento del personal en el clima organizacional.

En cuanto a rotación laboral, Campos et al. (2019) identificaron que los trabajadores perciben la movilidad como una oportunidad, siempre que se gestione estratégicamente. Casana y Carhuancho (2019) señalaron que una gestión sistemática en entidades estatales mejora la eficiencia diaria y la planificación institucional. En el sector hotelero, Flores (2019) destacó deficiencias en la gestión del talento en Puno, afectando la calidad del servicio. Desde un enfoque europeo, Cagua et al. (2017) y Hernández et al. (2017) resaltaron la importancia de la seguridad laboral y la gestión eficiente del capital humano para mantener la motivación y garantizar el rendimiento organizacional.

En las últimas décadas, el análisis organizacional ha incorporado enfoques integrales centrados en la gestión del talento humano como pilar de la productividad, tanto en grandes como pequeñas entidades (Yáñez, Yáñez & Morocho, 2018; Montoya, 2018). Esta gestión debe contextualizarse y orientarse al fortalecimiento interno, con competencias organizacionales sustentadas en principios ideológicos y estratégicos.

En el sector público, la competencia humana se enmarca en regulaciones que asignan funciones y responsabilidades de forma adecuada (Espinoza & Toscano, 2020; Riquelme et al., 2019). Así, la rotación y disposición del personal responden a la planificación directiva. Gestionar el clima laboral requiere una institucionalización de tareas, horarios y resolución de

conflictos, alineando las competencias individuales con los perfiles de los cargos para evitar disfuncionalidades (Olaz, 2013).

METODOLOGIA

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, basado en la recolección y análisis estadístico de datos para comprobar hipótesis y establecer relaciones objetivas entre variables. Se trató de un estudio básico, con nivel descriptivo y correlacional, orientado a caracterizar fenómenos y examinar asociaciones. El diseño fue no experimental, observando las variables en su entorno natural, y se utilizó el método hipotético-deductivo para evaluar las hipótesis con datos empíricos.

Las variables centrales fueron "rotación del personal" y "clima laboral", operacionalizadas mediante cuestionarios estructurados y validados, que incluyeron dimensiones como compensación, condiciones de trabajo, remuneración y relaciones interpersonales. La muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 80 trabajadores de un hospital público en Ica. La recolección se realizó mediante encuestas revisadas por expertos y con adecuada confiabilidad según la prueba Alpha de Cronbach. El análisis de datos se efectuó con SPSSV24, aplicando estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Se cumplieron principios éticos como confidencialidad y consentimiento informado.

RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Tabla 1

Frecuencias descriptivas de la variable: Rotación de personal.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	5,0
Regular	27	33,8
Alto	49	61,3
Total	80	100,0

Los resultados muestran que, de un total de 80 participantes, el 61,3% (49) percibe un nivel alto de rotación de personal en la organización, lo que evidencia una alta frecuencia del fenómeno desde la perspectiva de los trabajadores. Por otro lado, el 33,8% (27) considera que la rotación es de nivel regular, mientras que solo el 5,0% (4) la percibe como baja.

Tabla 2

Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Rotación de personal.

Variable y dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	N
D1: Compensación	3	3,8	22	27,5	55	68,8	80
D2: Condiciones laborales	11	13,8	46	57,5	23	28,7	80
D3: Reclut. y selec.del personal	4	5,0	29	36,3	47	58,8	80
Variable Rotación del personal	4	5,0	27	33,8	49	61,3	80

De un total de 80 participantes, el 61,3% (49) percibe un nivel alto en la rotación de personal, lo que indica una presencia significativa del fenómeno en el contexto analizado. Respecto a las dimensiones, la compensación presenta la mayor concentración en el nivel alto con un 68,8% (55), evidenciando que los colaboradores asocian fuertemente la rotación con aspectos económicos. En la dimensión condiciones laborales, predomina el nivel regular con un 57,5% (46), lo que sugiere una percepción intermedia sobre el entorno físico, recursos disponibles y carga laboral. En cuanto al reclutamiento y selección del personal, un 58,8% (47) lo ubicó en el nivel alto, reflejando posibles debilidades en los procesos de ingreso y

vinculación. Los niveles bajos fueron los menos representativos en todas las dimensiones: 3,8% (3) en compensación, 13,8% (11) en condiciones laborales y 5,0% (4) en reclutamiento y selección, lo que indica que las percepciones más críticas no son generalizadas.

Tabla 3

Frecuencias descriptivas de la variable: Clima laboral.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	3	3,8
Regular	8	10,0
Alto	69	86,3
Total	80	100,0

De un total de 80 participantes, el 86,3% (69) percibe un clima laboral alto en la organización, lo que evidencia una valoración ampliamente positiva del entorno de trabajo por parte de la mayoría del personal encuestado. Por su parte, el 10,0% (8) considera que el clima es regular, mientras que solo el 3,8% (3) lo percibe como bajo.

Tabla 4

Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Clima laboral.

Variable y dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	N
D1: Remuneración	3	3,8	9	11,3	68	85,0	80
D2: Estructura organizacional	3	3,8	9	11,3	68	85,0	80
D3: Relaciones sociales	3	3,8	15	18,8	62	77,5	80
Variable Clima laboral	3	3,8	8	10,0	69	86,3	80

De un total de 80 participantes, el 86,3% (69) percibe un clima laboral general en nivel alto, lo que refleja una valoración ampliamente positiva del entorno organizacional. En cuanto a las dimensiones específicas, tanto la remuneración como la estructura organizacional

presentan un 85,0% (68) de respuestas en el nivel alto, lo que indica una percepción favorable respecto a la justicia salarial y a la claridad de los procesos y jerarquías internas. La dimensión relaciones sociales también evidencia una tendencia positiva, con un 77,5% (62) de participantes que la ubican en el nivel alto, aunque con una ligera mayor proporción de respuestas en nivel regular (18,8%, 15), lo que sugiere áreas puntuales susceptibles de mejora en la dinámica interpersonal. En todos los casos, el nivel bajo representó apenas el 3,8% (3), confirmando una baja incidencia de percepciones negativas.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H_a: Existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica.

H_o: No existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre rotación de personal y dimensiones específicas con el clima laboral en un hospital público de Ica (n=80)

Hipótesis	Variable independiente	Variable dependiente	Coeficiente		Nivel de correlación
			de correlación (r)	Sig. (bilateral)	
General	Rotación de personal	Clima laboral	0.547**	0	Moderada positiva
Específica 1	Dimensión: Compensación	Clima laboral	0.595**	0	Moderada positiva

	Dimensión:				
Específica 2	Condiciones laborales	Clima laboral	0.353**	0.003	Baja positiva
	Dimensión:				
Específica 3	Reclutamiento y selección del personal	Clima laboral	0.442**	0	Moderada positiva

Los resultados evidencian una relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público de Ica, con un coeficiente de correlación de $r = 0.547$ y un valor de $p = 0.000$, lo que indica una correlación positiva moderada. En cuanto a las dimensiones específicas del proceso de gestión del talento humano, se observa que la compensación presenta la correlación más alta con el clima laboral ($r = 0.595$), lo cual resalta la importancia de una retribución adecuada como factor motivador. Por otro lado, las condiciones laborales muestran una relación positiva pero baja ($r = 0.353$), lo que indica que, si bien son relevantes, su influencia podría estar mediada por otros factores estructurales o de gestión. Finalmente, el reclutamiento y la selección del personal exhiben una correlación moderada ($r = 0.442$), revelando que procesos meritocráticos y transparentes también contribuyen significativamente a la mejora del ambiente laboral. En todos los casos, los valores de significancia fueron menores a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la existencia de relaciones estadísticamente significativas.

DISCUSIÓN

Los hallazgos evidencian que un 61,3% de los trabajadores percibe alta rotación, lo que, según Hernández et al. (2013), puede desestabilizar la estructura organizacional si no se gestiona adecuadamente. La compensación destaca como el factor más crítico (68,8%), coincidiendo con Price y Mueller (1981), quienes afirman que la remuneración influye directamente en la permanencia laboral. Bustos y Bertschar (2020) también resaltan que la precariedad en beneficios sociales incrementa la inestabilidad.

Respecto a las condiciones laborales, el 57,5% las considera regulares, lo que, como advierten Castro et al. (2018) y Pineda y Acosta (2010), afecta el bienestar emocional y la eficiencia operativa. En cuanto al reclutamiento y selección, un 58,8% atribuye la rotación a deficiencias en estos procesos, tal como plantean Martínez y Vargas (2019) y Chiavenato (2014), quienes destacan la importancia de criterios meritocráticos. A pesar de ello, el clima laboral fue valorado positivamente por el 86,3%, lo que, según Mowday et al. (1982) y Maslow (1975), puede explicarse por factores individuales o por la satisfacción de necesidades sociales dentro de la organización.

Las dimensiones específicas del clima laboral refuerzan esta visión. Tanto la remuneración como la estructura organizacional fueron valoradas positivamente por el 85% de los encuestados. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Pardo et al. (2014), quienes sostienen que una estructura organizacional clara, acompañada de sistemas de remuneración equitativos, fortalece el compromiso institucional y reduce el estrés organizacional. La dimensión de relaciones sociales, aunque también bien valorada (77,5% en nivel alto), presentó una mayor proporción de respuestas en nivel regular (18,8%), lo que sugiere que existen ciertos focos de conflicto o debilidades en la comunicación interpersonal. Este aspecto ha sido ampliamente documentado por Leal et al. (2014), quienes argumentan que las relaciones

sociales actúan como catalizadores del clima organizacional, influyendo directamente sobre la motivación y el sentido de pertenencia.

La contrastación de hipótesis mediante el coeficiente de Spearman permitió confirmar la existencia de una relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral ($r = 0.547$, $p < 0.01$), lo cual valida empíricamente la hipótesis general del estudio. Esta correlación positiva de nivel moderado implica que una disminución en la rotación tendería a mejorar la percepción del clima organizacional y viceversa. Esta evidencia empírica se alinea con los postulados de Salanova et al. (2002), quienes sostienen que la rotación frecuente debilita la cohesión interna y deteriora la confianza entre los miembros del equipo, afectando negativamente la cultura institucional. Por tanto, la gestión del talento humano debe enfocarse en políticas de retención que garanticen continuidad, desarrollo profesional y reconocimiento, contribuyendo así a un ambiente organizacional más estable.

Las correlaciones específicas brindan información adicional sobre los factores más influyentes. La dimensión de compensación presentó la correlación más alta con el clima laboral ($r = 0.595$), lo cual confirma que la percepción de una remuneración justa y suficiente es un motor clave de motivación, tal como lo afirman Torres et al. (2019) y Cox & Orrego (2015). En un entorno como el hospitalario, donde las exigencias físicas y emocionales son elevadas, los incentivos económicos no solo representan una retribución por el trabajo realizado, sino también una forma de reconocimiento profesional y de validación social. La mejora de este componente podría, por tanto, tener un impacto significativo en la reducción de la rotación y en el fortalecimiento del clima laboral.

Asimismo, el reclutamiento y la selección del personal muestran una correlación moderada con el clima laboral ($r = 0.442$), evidenciando la importancia de contar con un proceso de incorporación justo y eficiente. López et al. (2018) han subrayado que el éxito en la incorporación de nuevos talentos depende tanto del perfil del candidato como del contexto

organizacional, siendo fundamental que los procesos de selección no solo evalúen competencias técnicas, sino también aspectos actitudinales y valores institucionales. De igual forma, la correlación baja pero significativa entre condiciones laborales y clima laboral ($r = 0.353$) sugiere que este componente, aunque relevante, podría estar condicionado por factores macroestructurales que trascienden la gestión directa del hospital, como el presupuesto estatal o las políticas de salud pública.

Es importante destacar que, si bien los resultados son alentadores en cuanto a la percepción del clima laboral, la elevada rotación sigue representando un desafío estructural que debe ser abordado desde una perspectiva integral. Tal como lo indican Reyes et al. (2019) y Tamayo (2016), la rotación no puede analizarse de forma aislada, sino como parte de un sistema de relaciones organizacionales donde influyen elementos culturales, políticos, económicos y sociales. En este sentido, la implementación de políticas de gestión del talento basadas en evidencia, como las propuestas por Chiavenato (2014) y Sprenger (2005), se vuelve crucial para garantizar un entorno de trabajo sostenible, justo y motivador.

Los resultados del presente estudio no solo confirman la existencia de una relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral, sino que también permiten identificar áreas prioritarias de intervención, como la mejora en los procesos de compensación y selección. A la luz de la literatura revisada y del marco teórico adoptado, se evidencia que la gestión del talento humano debe ser entendida como un proceso estratégico que articule elementos estructurales, motivacionales y contextuales. Solo a través de un enfoque sistémico y participativo será posible construir una organización resiliente, capaz de retener talento y de ofrecer un entorno laboral que promueva la satisfacción, la eficiencia y el compromiso del personal de salud.

CONCLUSIONES

La investigación evidencia una relación directa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público de Ica. La alta rotación, atribuida principalmente a deficiencias en compensación y reclutamiento, refleja una inestabilidad institucional que podría afectar la continuidad del servicio. Sin embargo, el clima laboral es valorado positivamente, lo que sugiere que factores motivacionales y relacionales sostienen el compromiso del personal. La compensación surge como el factor más influyente en ambas variables, seguido por debilidades en los procesos de selección. Se concluye que una gestión estratégica del talento humano, centrada en mejorar compensaciones, optimizar el reclutamiento y fortalecer las condiciones laborales, es clave para reducir la rotación y consolidar un entorno laboral saludable.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el carácter transversal del diseño, lo que impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Asimismo, la investigación se centró exclusivamente en un hospital público de la región de Ica, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otros contextos institucionales o geográficos. La percepción de los participantes, aunque valiosa, puede estar influenciada por factores temporales o coyunturales no controlados, como cambios en la administración, crisis sanitarias o situaciones personales. Además, no se exploraron variables intervinientes como liderazgo, reconocimiento o estilos de gestión, que podrían influir significativamente en los resultados obtenidos.

Se sugiere a las instituciones públicas del sector salud implementar políticas integrales de retención del personal, priorizando mejoras en la compensación, transparencia en la selección y condiciones laborales adecuadas. También se recomienda fomentar espacios de diálogo institucional para recoger percepciones y necesidades del personal, lo que fortalecería el sentido de pertenencia y reduciría la rotación. Para futuras investigaciones, sería pertinente

aplicar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución de estas variables en el tiempo, así como ampliar el estudio a diferentes regiones y tipos de establecimientos de salud. Incorporar análisis cualitativos podría enriquecer la comprensión de las dinámicas internas que subyacen a estos fenómenos.

Declaración de conflicto de interés

El autor declara no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que utilizaron la Inteligencia Artificial como apoyo para este artículo, y también que esta herramienta no sustituye de ninguna manera la tarea o proceso intelectual. Después de rigurosas revisiones con diferentes herramientas en la que se comprobó que no existe plagio como constan en las evidencias, los autores manifiestan y reconocen que este trabajo fue producto de un trabajo intelectual propio, que no ha sido escrito ni publicado en ninguna plataforma electrónica o de IA.

Declaración de contribución a la autoría

Walter Oswaldo Huayta Conislla: autor único; metodología, conceptualización, redacción del borrador original, revisión y edición de la redacción

REFERENCIAS

- Aiken, L. H., Lasater, K. B., Sloane, D. M., Pogue, C. A., Fitzpatrick Rosenbaum, K. E., Muir, K. J., & McHugh, M. D. (2023). Physician and nurse well-being and preferred interventions to address burnout in hospital practice: Factors associated with turnover, outcomes, and patient safety. *JAMA Health Forum*, 4(7), e231809. <https://doi.org/10.1001/jamahealthforum.2023.1809>
- Arévalo, M. J. C. U., Quiroz, M. S. J., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San

- Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Bendezú, K. (2019). Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bustos, N., & Bertschar, K. (2020). Los beneficios sociales de las mujeres en Alemania y Perú – 2020. *Integración*, 3, 221–228. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/364>
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*, 11(19), 99–119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(4), 1–14. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
- Casana, K., & Carhuancho, M. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 120–125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 1–11. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Organización y administración: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Thompson.

- Cox, J., & Orrego, F. (2015). La remuneración mínimos vital (RMV) PERÚ. *Moneda mercado laboral*, 38–42. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-163/moneda-163-08.pdf>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NOVA RUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Farne, S. (2018). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos* (1ª ed.). Organización Mundial de la Salud.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., & Cruz, L. (2017). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43–50. https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837–863. http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A., & Rodríguez, L. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Pirámide.
- López, R., Urquiola, O., & Capa, L. (2018). Prácticas de recursos humanos e innovación en las PYMES de alojamiento turístico en Machala, Ecuador: un estudio exploratorio. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(3), 833–842. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.058>

- López, V., & García, Z. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en Pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *RA XIMHAI*, 15(1), 41–53. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.v1>
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225–242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Maslow, A. (1975). *Una teoría sobre la motivación humana*. Editorial Kairós.
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín informativo laboral*, 82, 1–14. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariados. *Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Olaz, A. (2018). ¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos? *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 79, 109–138. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4959/495959519004/495959519004.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040779>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- Organización Panamericana de la Salud. (2025). *La fuerza de trabajo en salud en las Américas: Datos e indicadores*

regionales. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/64275/9789275329702_spa.pdf?sequence=5

- Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2014). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(2), 342–351. <https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>
- Pineda, J., & Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Políticas Económicas*, 29(65), 60–105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>
- Price, J. L., & Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Reyes, G., Maynez, A., Arroyo, J., & Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y Administración*, 64(2), 1–19. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1133>
- Riquelme, A., Soto, M., Torres, M., & Luengo, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26–34. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101>
- Salanova, M., Hontangas, M., & Peiró, J. M. (2002). Motivación laboral. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 215–249). Síntesis.
- Seguro Social de Salud (EsSalud). (2024). *Informe de evaluación del Plan Operativo Institucional 2024 desagregado al III*

trimestre. https://www.essalud.gob.pe/transparencia/poi/informe_eval_plan_operat_instiuc_2024_3trim.pdf

Sprenger, R. K. (2005). *El mito de la motivación*. Díaz de Santos.

Tamayo, C. P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/42600>

Terrones, R., & Haro, K. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013–2023. *Tendencias*, 25(2), 247–277. <https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261>

Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4–9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>

Torres, D., Duana, D., & Almeyda, A. (2019). Competitividad salarial del sector industrial de Villavicencio. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 25(71), 113–135. <https://revistahitos.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3607>

Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89–93. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>