

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO

**CALIDAD DE VIDA E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL
PERSONAL SERVICIO DE OFTALMOLOGÍA COMPLEJO
HOSPITALARIO POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS NICASIO
SAÉNZ 2022**

TESIS

PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD

PRESENTADA POR

ANGELLA DEL ROSARIO PADILLA MONTORO

ASESOR

DANIEL ANGEL ANGULO POBLETE

LIMA - PERÚ

2023



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CALIDAD DE VIDA E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL SERVICIO DE
OFTALMOLOGÍA COMPLEJO HOSPITALARIO POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
LUIS NICASIO SAÉNZ 2022**

TESIS

PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADA POR

ANGELLA DEL ROSARIO PADILLA MONTORO

ASESOR

MGTR. DANIEL ANGEL ANGULO POBLETE

LIMA, PERÚ

2023

JURADO

Presidente: Paul Fernando Cuéllar Villanueva, magíster en administración.

Jurado: Ricardo Aldo Lama Morales, maestro en administración de servicios de Salud.

Jurado: Ricardo Aliaga Gastelumendi, doctor en administración con mención en dirección estratégica.

DEDICATORIA

A Dios.

A mis padres, por su constante apoyo y dedicación; a mi hermano, por ese gran motivo y motor para continuar; a mi novio, por su amor y comprensión en los momentos difíciles.

Mi triunfo y logros es de ustedes, ¡los amo!

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios; a mi familia, por su amor incondicional; a la Universidad San Martín de Porres, por permitirme ser parte de esta casa de estudio donde alcanzaré un peldaño más en mi vida profesional; a mis maestros que me formaron durante la maestría en Gerencia de Servicios de Salud, por brindarme sus conocimientos, experiencia y motivación en mi formación.

ÍNDICE

	Págs.
Portada	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	27
VI. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
FUENTES DE INFORMACIÓN	56
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y la intención de rotación de personal del Servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. Para ello se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance analítico, de tipo documental y de diseño no experimental y transversal, finalmente según el momento fue prospectivo. Se utilizó un muestreo homogéneo, y la muestra estuvo conformada por 130 personas que son parte del personal del servicio de Oftalmología del complejo mencionado. Los instrumentos utilizados han tenido prueba validez y confiabilidad del instrumento en coeficiente alfa de Cronbach, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, y para su procesamiento fue la prueba de chi cuadrado. El trabajo concluyó que la calidad de vida se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

Palabras clave: Calidad de vida, intención de rotación, personal de Oftalmología

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between the quality of life and the intention to rotate personnel from the ophthalmology Service of the Luis Nicasio Sáenz National Police Hospital Complex of Peru in the year 2022. For this, a quantitative approach investigation was carried out, of analytical scope, of a documentary type and of a non-experimental and cross-sectional design, finally, depending on the moment, it was prospective. A homogeneous sampling was used, and the sample consisted of 130 people who are part of the ophthalmology service staff of the aforementioned complex. The instruments used have been tested for validity and reliability of the instrument in Cronbach's alpha coefficient, the technique used for data collection was the survey, and for its processing it was the chi-square test. The work concluded that the quality of life influences the intention to rotate personnel in the ophthalmology service of the Luis Nicasio Sáenz National Police Hospital of Peru in the year 2022.

Keywords: Quality of life, Rotation Intention, Ophthalmology Staff

NOMBRE DEL TRABAJO

CALIDAD DE VIDA E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL SERVICIO DE OFTALMOLOGÍA COMPLEJO HOSPITALARIO

AUTOR

ANGELLA DEL ROSARIO PADILLA MONTORO

RECuento de palabras

18478 Words

RECuento de caracteres

97828 Characters

RECuento de páginas

76 Pages

Tamaño del archivo

3.7MB

Fecha de entrega

Aug 21, 2023 11:42 AM GMT-5

Fecha del informe

Aug 21, 2023 11:44 AM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción de la situación problemática

La calidad de vida y la intención de rotación del personal de salud son temas relevantes en varios países a nivel mundial, incluyendo España, Italia, Brasil, Argentina, Ecuador y Colombia. Estos países comparten desafíos comunes en cuanto a la prestación de servicios de salud; En España, se han realizado investigaciones sobre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de salud. Algunos factores que han sido estudiados incluyen la carga de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional (1). La intención de rotación también ha sido objeto de análisis, con el fin de comprender las razones por las cuales los profesionales de la salud pueden considerar cambiar de empleo o abandonar la profesión.

En Italia, se ha investigado en los diferentes contextos, como hospitales y centros de atención primaria. Se han analizado aspectos como la autonomía en el trabajo, el apoyo organizacional, las relaciones interprofesionales y la remuneración (2). Estos estudios han proporcionado información valiosa para identificar áreas de mejora y desarrollar políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los profesionales de la salud (3).

En Brasil, han sido temas de interés en el contexto de un sistema de salud diverso y complejo. Se han investigado aspectos como las condiciones laborales, la carga de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración. Estos estudios han contribuido a identificar desafíos específicos y promover medidas para mejorar la calidad de vida del personal de salud (3).

En Argentina, Ecuador y Colombia, también se han realizado investigaciones donde se han analizado factores como la carga de trabajo, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a recursos y la satisfacción laboral. Estos estudios han proporcionado información valiosa sobre las condiciones en las que trabajan los profesionales de la salud en estos países y han contribuido a identificar áreas de mejora.

Los sistemas de salud de todo el mundo ya están plagados de escasez de personal. Por ejemplo, Heinen descubrió que la intención de las enfermeras de irse influye en su rotación, que varía del 5 al 17 % en los países europeos (4). En un estudio en el Líbano (n = 857), el 62,5 % de las enfermeras revelaron su intención de irse.

su profesión actual en los próximos 1 a 3 años. Se ha informado que varios aspectos, como la satisfacción laboral (4, 5) y la calidad de vida (QoL), (6) están asociados con la intención de las enfermeras de irse. Los factores que contribuyen a la satisfacción laboral incluyen salarios, promociones y oportunidades de mejora profesional (7, 8). Además, el estrés laboral puede afectar negativamente la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, lo que puede conducir a que una persona tenga la intención de abandonar la profesión de enfermería (8). Un estudio reciente realizado en Australia mostró una asociación notable entre la rotación del personal y una calidad de vida más baja (9)., Otro trabajo realizado en Irán indicó que una calidad de vida alta puede conducir a un mejor desempeño laboral y satisfacción en el trabajo (10).

Además, en Irán, se ha informado que las enfermeras tienden a tener una calidad de vida promedio en entornos clínicos de atención de la salud., Sugirió que una calidad de vida deficiente puede generar problemas más adelante, incluida la insatisfacción laboral y una mayor rotación laboral. Lo más probable en el sistema de atención de la salud pueda tener un impacto negativo en la seguridad del paciente (11).

Existe una clara predisposición de las empresas a considerar al capital humano como el recurso más valioso, entendiendo que, sin su contribución, experiencias y conocimientos, no podrían llevar a cabo su objeto social. No obstante, las personas que integran las organizaciones no siempre tienen la disposición a extender las labores para las cuales han sido asalariadas; esto se evidencia ante la ausencia o inasistencia al lugar de trabajo, situación que genera crisis y perjuicio a la diligencia de la empresa. Cuando este comportamiento se hace repetitivo; es decir, si el colaborador falta frecuentemente a su lugar de empleo, es razonable asumir que estos individuos se sienten inconformes (12).

La industria de la salud desempeña un rol esencial en la vida de las personas, como respuesta a sus apresurados cambios de comportamiento, porque cada vez son más individuos los que resultan padecer enfermedades y que necesitan un tratamiento de salud adecuado. Lamentablemente, los médicos y sus colaboradores no reciben la capacitación necesaria para ejecutar convenientemente sus labores, y muchas veces tienen pocas oportunidades de desarrollo profesional, asimismo afrontan altas cargas y horas de trabajo, entornos difíciles, bajos salarios y niveles de bienestar (13). Es por lo que la intención de

rotación es una de las más relevantes dificultades que enfrentan estas instituciones (14).

Dentro del escenario nacional estos temas también son una gran preocupación en Perú. Aquí, la fuerza laboral tanto del médico y el de enfermería, se encuentra un alto índice de rotación.

Torres (2016) realizó una investigación, donde descubrió cuatro principales factores de la intención de rotación del personal de salud: falta de apoyo organizacional (jefe, compañeros, reconocimientos e insumos), índices laborales que afectan la vida laboral y búsqueda de crecimiento profesional, jefe injusto y organización demandante (tiempo, rigidez y carga laboral) y mejor remuneración y crecimiento personal. Si bien ya se cuenta con recientemente un estudio cualitativo en el contexto peruano (Torres, 2016), Cohen (1999) concluyó que no era posible aplicar los mismos factores obtenidos en determinada muestra en otra investigación, pues estos difieren según la población examinada. Esto es evidenciado a través de trabajos que señalan diferencias respecto a la rotación en distintos tipos de profesión, siendo la enfermería uno de los más afectados (Mohammad et al., 2015), que la escasez de enfermeras estaba significativamente relacionada con la alta rotación de enfermeras. Es casi seguro que la escasez de enfermeras en un hospital conduce a una menor calidad de atención al paciente y un peor desempeño laboral.

Por lo tanto, es necesario realizar estudios específicos en cada una de estas localidades para obtener una comprensión más precisa de la calidad de vida y la intención de rotación del personal de salud en cada región.

En los 5 últimos años en nuestro hospital hubo un gran incremento de rotación del personal de salud (cambios de puestos, bajas), los incidentes de exceso de responsabilidades han generado una gran preocupación, el exceso de labores y el estrés ha provocado que el empleador deje sus lugares de trabajo, buscando ser rotado otras áreas, Además la calidad de vida es un factor importante para el desarrollo de las funciones en el ambiente laboral. Considerando esta información, la presente busca determinar si la calidad de vida se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario en estudio.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar si la satisfacción laboral se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
- Identificar si el estrés se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
- Determinar si la salud física se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
- Determinar si la salud psicológica se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
- Identificar si las relaciones sociales se relacionan con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
- Identificar si el ambiente laboral se relaciona con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

Esta investigación se justifica de forma práctica porque permitirá conocer que elementos de la calidad de vida son los más relevantes para el empleador del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022, de modo que será útil para que el departamento pueda formular nuevas estrategias de apoyo que facilite la mejora de los elementos de la calidad de vida y que permitan reducir la intención de rotación, siendo de gran utilidad para el trabajador de salud y quienes se beneficiaran serán los pacientes que son atendidos, ya que con un menor nivel de rotación se les pueda ofrecer y brindar un mejor servicio de calidad a la familia policial (policías y derechohabientes), donde además disminuirán las quejas en el área de bienestar, que van dirigidas a nuestro señor director del hospital y por ende al jefe de nuestro servicio.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable porque el complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz ha permitido la ejecución de la presente investigación.

Por otro lado, el trabajo es factible porque se cuentan con el bienestar económico y el talento humano que garantizan el desarrollo apropiado de la investigación.

La viabilidad de una investigación se refiere a la posibilidad y factibilidad de llevar a cabo el estudio de manera exitosa. Para evaluar la viabilidad de la investigación, se deben considerar diversos aspectos, como los recursos disponibles, el tiempo necesario, la accesibilidad a la población de estudio y la disponibilidad de datos.

1.5 Limitaciones del estudio

Durante el desarrollo de esta tesis, no se identificó limitaciones significativas que puedan afectar la validez y la confiabilidad de los resultados. Se tomaron las medidas necesarias para minimizar los sesgos y maximizar la precisión en la recolección y análisis de datos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que ningún estudio está exento de posibles limitaciones.

II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el primer estudio, Albougami A et al., en el 2020, tuvieron como finalidad explorar profundamente los aspectos que influyen en la intención de las enfermeras que laboran en Arabia Saudita para abandonar sus trabajos. Con esa finalidad, se hizo uso de una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, y de diseño transversal. Se realizó un muestreo por conveniencia, y la muestra la conformaron 318 enfermeras de dos hospitales públicos de la provincia de Riad, de Arabia Saudita (187 del primer hospital y 246 del segundo). Los criterios de inclusión fueron: ser enfermeras o enfermeros que brindaran atención directa al paciente, que hubieran estado empleados como enfermeros en Arabia Saudita por más de 6 meses y que de forma voluntaria hayan aceptado participar. Se empleó un cuestionario para analizar la satisfacción laboral, el estrés, la calidad de vida y la intención de las enfermeras contratadas de dejar sus empleos actuales. Los datos fueron recabados en el periodo abril - mayo del año 2018. En esta investigación, la variable dependiente fue la intención de dejar el trabajo actual de enfermería, mientras que las variables independientes fueron la satisfacción laboral y la calidad de vida. El estudio concluyó que las dimensiones de la calidad de vida, específicamente la salud física y psicológica, logran explicar la intención de las enfermeras de abandonar sus trabajos actuales (4).

En el segundo estudio, Said R, y El-Shafei D, en el 2021, tuvieron como propósito analizar el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y la intención de irse de las enfermeras que asisten a pacientes sospechosos de COVID-19. Es por ello por lo que utilizaron una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, y de diseño no experimental y transversal. La muestra la conformaron 210 enfermeras del Hospital Zagazig Fever y 210 del Hospital General de Zagazig, ambos de Egipto, donde en el primero, se realizaron triajes de COVID-19 y en el segundo no. Para la recopilación de datos se emplearon cuestionarios, que fue aplicado de forma virtual. Estos instrumentos fueron Escala de Estrés de Enfermería Expandida, la Escala de Satisfacción de McCloskey / Mueller y un cuestionario que evalúa COVID específico -19-estresores asociados e intención de salida de las enfermeras. Como criterios de inclusión se consideraron a todas las enfermeras que aceptaron participar de forma voluntaria, y se excluyeron a las embarazadas y a las que tenían licencia por más de 6 semanas al momento de la

realización del estudio. Los datos fueron analizados con el programa SPSS, donde se realizaron las pruebas chi cuadrado, t de student, y regresión logística binaria. Los resultados evidenciaron que el estrés físico, psicológico y social que está asociado con el trabajo se incrementaron entre las enfermeras de los hospitales que realizaban el triaje por el COVID-19, a diferencia de los que no lo realizaban, lo que implica que la pandemia añadió una significativa carga de estrés al trabajo. Esta atmósfera de trabajo altamente estresante generó un alto nivel de insatisfacción laboral con una propensión a dejar el trabajo en el futuro (9).

En el tercer estudio, Ekici D et al., en el 2017, cuyo objetivo fue evaluar el conflicto trabajo-familia (WFC), la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo de los enfermeros en un hospital privado. Para ello se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo explicativo, y de diseño no experimental. Se aplicó un muestreo aleatorio simple; y la muestra estuvo conformada por 101 enfermeras que trabajaban en un hospital privado en Ankara, Turquía, cuyos criterios de inclusión fue que laboraran más de 45 horas por semana y más de cinco días a la semana. Para la recolección de los datos se hizo uso de un cuestionario, medido en escala de Likert de cinco puntos. Para el análisis de los datos se utilizaron las pruebas alfa de Cronbach, ecuaciones estructurales, promedios, desviaciones estándar, prueba t para muestras independientes, la prueba U de Mann-Whitney, el análisis de varianza de una vía (ANOVA) y la prueba de Kruskal-Wallis, con los programas informáticos LISREL 8.80 y SPSS 20.0. El trabajo concluyó que no existió correlación entre ambas variables, condiciones de trabajo o WFC; por lo tanto, estos factores fueron excluidos del modelo final. Por otro lado, el soporte gerencial y la carga de trabajo explicaron el 48% el conflicto trabajo familia y, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia explicaron el 17% de la varianza en la intención de irse (10).

En el cuarto estudio, Faraji O et al., en el 2017 *tuvo* como objetivo mostrar la calidad de vida laboral de los enfermeros y sus componentes, su intención de dejar el trabajo y la relación entre la calidad de vida laboral de los enfermeros y su intención de dejar el trabajo. Para ello se realizó un trabajo de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental y transversal. La muestra la constituyeron 300 enfermeras de hospitales pedagógicos de la Universidad de Ciencias Médicas de Kurdistán. Para el levantamiento de los datos se hizo uso del cuestionario de calidad de vida laboral de Walton (1988) y el cuestionario de

intención de dejar de trabajar de Rusbelt et al. (1980). Para analizar los datos se empleó el software SPSS 16, donde se llevaron a cabo pruebas estadísticas como ANOVA, prueba HSD de Tukey, prueba T independiente y prueba de correlación de Pearson. El trabajo demostró que los enfermeros tenían una calidad de vida laboral baja y moderada, por lo que la mayoría reportaron intención moderada y alta de dejar sus trabajos. Así, la intención de dejar el trabajo era más fuerte entre las enfermeras con situación laboral inestable; esto puede deberse a los sentimientos de inseguridad laboral, falta de apoyo por parte de la organización e insatisfacción con los beneficios adicionales y los salarios (11).

En el quinto estudio, Perry L et al., en el 2017, sostuvieron como objetivo determinar la influencia de las características de la fuerza laboral, la salud y la vida laboral en la calidad de vida y su efecto en la intención de irse de la fuerza laboral. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y de diseño no experimental. La población la conformaron 4592 enfermeras y parteras. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas. Para el análisis de datos se utilizó el programa STATA 13.1, donde se realizaron Pruebas t de dos colas, ANOVA, modelos de regresión lineal univariante y multivariante para examinar la asociación entre los factores potencialmente predictivo. Los resultados demostraron fuertes asociaciones entre la calidad de vida, la salud, los comportamientos de riesgo para la salud y los factores laborales, así como la intención de irse (12).

En el sexto estudio, Mosadeghrad A et al., en el 2013, sostuvieron como finalidad explicar la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación de los empleados del hospital en Isfahan, Irán. De esta manera, se lograría diseñar y ejecutar estrategias para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores del hospital. Para ello se desarrolló un estudio transversal, descriptivo y correlacional; asimismo, se hizo uso de una encuesta para la recolección de los datos. La atención hospitalaria en Irán es realizada por una red de hospitales regionales, esto incluye a los hospitales del Ministerio de Salud, los hospitales afiliados a la Organización del Seguro Social y los hospitales privados. Este estudio utilizó como población a los 2411 trabajadores de tres hospitales del Ministerio de Salud, un hospital de la Organización del Seguro Social y dos hospitales privados. La muestra la conformaron 740 empleados, donde fueron excluidos aquellos que tenían menos de 6 meses de experiencia laboral al momento del estudio. Las variables consideradas fueron: calidad de vida laboral, con 36 ítems, y nueve dimensiones:

participación e involucramiento, promoción laboral, manejo de disturbios, comunicación, motivación para el trabajo, seguridad laboral, sueldos y salarios, orgullo y estrés laboral; y, la variable intención de rotación. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral de los empleados del hospital fue baja. Asimismo, se determinó que aquellas personas que tenían la más baja calidad de vida laboral tenían más intención de dejar su organización si encontraban otra oportunidad laboral (13).

En el séptimo estudio, Mosadeghrad A et al., en el 2008, mantuvieron como objetivo obtener una mejor comprensión de las relaciones entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados, y su impacto en la intención de rotación, con una muestra en los hospitales de Isfahan, Isfahan, Irán, en 2005. Con esa finalidad, se desarrolló un trabajo con una metodología de alcance descriptivo correlacional y de diseño transversal. La atención hospitalaria en Irán es proporcionada por una red de hospitales regionales ubicados en las principales ciudades, lo que engloba a hospitales del Ministerio de Salud financiados por el gobierno, hospitales afiliados a la organización del Seguro Social y hospitales privados; este estudio fue realizado en seis hospitales: tres públicos, uno del Seguro Social y dos hospitales privados. La población estuvo conformada por 2411 empleados a tiempo completo. Se realizó un muestreo estratificado y la muestra la conformaron 740 personas. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta, donde se buscó medir e identificar las características demográficas, los niveles de satisfacción y compromiso laboral de los empleados de los hospitales y su intención de dejar la organización. A los participantes se les entregó una carta de presentación que contenía el propósito del estudio, los mecanismos de confidencialidad y la constancia de participación voluntaria. Para el análisis de los datos se realizaron las pruebas alfa de Cronbach, pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales (pruebas de chi-cuadrado, t independiente, Mann-Whitney y Kruskal-Wallis, y regresión logística condicional), con el programa SPSS 11. Los autores concluyeron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional, y una relación entre la satisfacción laboral, el compromiso y la intención de dejar la organización. Además, se encontró que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son predictores de la intención de rotación, donde los factores moderadores

características individuales y culturales, juegan un papel importante tanto en la intención de rotación como en la rotación real (14).

En el octavo estudio, Pinhatti E et al., en el 2017, mantuvieron como finalidad desvelar las emociones y la apreciación del personal de enfermería sometidos al proceso de rotación entre áreas de un hospital como instrumento de gestión en la resolución de conflictos. Para ello se realizó una investigación con una metodología exploratoria-descriptiva y cualitativa, ya que se tuvo la intención de relacionar el significado que los participantes le atribuían a sus experiencias en sus procesos de trabajo. El lugar de estudio fue un hospital del Estado de una Ciudad del Sur de Brasil, que contaba con 40 enfermeros y 130 profesionales, que trabajaban turnos diurnos y nocturnos de 12 horas seguidas. Para la selección de la muestra se utilizó un sorteo aleatorio. La muestra la conformaron 15 enfermeros, 61 técnicos y auxiliares de enfermería del turno de la mañana, en el año 2014. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de focus group, donde se realizó una entrevista colectiva e interactiva y se recabó información de las creencias, valores, conceptos, conflictos, confrontaciones y puntos de vista a través de la interacción grupal. En total se realizaron cuatro. Las entrevistas fueron grabadas en audio, y posteriormente transcritas literalmente. Para el análisis de datos se utilizó la técnica de análisis de contenido. Los resultados revelaron que el proceso de rotación entre sectores hospitalarios fue positivo en cuanto a factores que ayudan a resolver conflictos, como aumentar conocimientos y habilidades, reconocer actividades realizadas por pares, mejorar las relaciones interpersonales y reducir la resistencia a trabajar en otro sector. Sin embargo, la herramienta despertó diversos sentimientos de ansiedad, ira, miedo, frustración, tristeza, angustia e inseguridad. En este sentido, se debe considerar que la forma en que los individuos reaccionan ante el cambio deriva tanto de las percepciones individuales como del contexto (15).

En el noveno estudio, Arslan H et al., en el 2019, mantuvieron como propósito analizar la relación entre la evocación de las enfermeras sobre el empoderamiento estructural, la falta de civismo del supervisor, la falta de civismo entre los compañeros de trabajo, la intención de dejar de su organización y la profesión. Para este estudio se utilizó un diseño de investigación transversal correlacional. La muestra la conformaron fueron enfermeros que trabajaban en un hospital universitario estatal (681 personas) y en un hospital estatal de enseñanza e

investigación (404), ubicados en la tercera ciudad más grande de Pavo. El número de encuestas válidas para el análisis fue de 574. Los datos del estudio fueron recolectados entre diciembre de 2016 y febrero de 2017. Para medir el empoderamiento estructural se utilizó la versión turca del CWEQ-II; para evaluar la incivilidad en el lugar de trabajo se empleó el cuestionario de incivilidad en el lugar de trabajo medida con la escala de incivilidad, para medir la intención de irse de la organización y la profesión se hizo uso del ITL the Organization and Profession Questionnaire. Para su análisis se utilizó el modelo de trayectoria hipotética, con el programa LISREL 9.2, con estimación de máxima verosimilitud. Asimismo, se utilizaron pruebas de correlaciones con el programa SPSS 21. Además, se utilizó el programa G* Power (3.1.9.2) para realizar un análisis de potencia (*posthoc*). Los resultados demostraron que el empoderamiento estructural tuvo un efecto directo negativo sobre la falta de civismo del supervisor, la falta de civismo entre los compañeros de trabajo y la intención de dejar de la organización, y también tuvo un efecto negativo indirecto sobre la intención de dejar de la profesión, a través de su efecto en la intención de dejar la organización. Asimismo, se puede decir que la percepción positiva de empoderamiento estructural de las enfermeras redujo la incivilidad en el lugar de trabajo y la intención de dejar la organización y la intención de dejar la profesión (16).

En el décimo estudio, Turchi V et al., en el 2019, mantuvieron como propósito evaluar la relación entre el trabajo nocturno y el estado de salud de las enfermeras. Para ello se utilizó una metodología de diseño transversal, de enfoque cuantitativo. La población la conformaron los 586 enfermeros que trabajan regularmente en turnos de noche en la Azienda Ospedaliera Universitaria Senese – AOUS (Hospital Universitario de Siena), y la muestra estuvo compuesta por 193 de estos enfermeros. Para medir la autopercepción de salud se utilizó el Cuestionario SF 36, que mide la calidad de vida a través de 36 preguntas y ocho dimensiones: Funcionamiento físico; Limitación del rol por problemas de salud física; dolor corporal; percepción de salud; vitalidad; funcionamiento social; Limitación del rol por problemas; y de salud mental. Para su análisis de los datos se calcularon porcentajes, medias, valor mínimo y máximo, medianas y desviaciones estándar para gráficos y tablas descriptivas. Asimismo, se realizaron análisis de distribución de frecuencias, la prueba formal de Shapiro-Wilk, regresiones lineales múltiples, coeficientes de correlación rho de Spearman, la prueba de Mann-Whitney y la

prueba de Wilcoxon, todo con el software Stata® SE, versión 12.1. El estudio destacó una posible relación entre el trabajo nocturno y la salud de las enfermeras. Asimismo, se determinó que las rotaciones pueden afectar negativamente a la salud. Las enfermeras están capacitadas para ayudar a mejorar la calidad de vida de los pacientes, pero su calidad de vida parece ser ignorada. La calidad de vida es fundamental para mejorar la calidad de la atención sanitaria y tiene una influencia directa en otros aspectos, como la salud, el ausentismo, la accidentalidad, la productividad y la lealtad a la organización (17)

En el décimo primer estudio, Buselli R et al., en el 2020, diseñaron como propósito identificar la contribución de las variables contextuales personales y laborales sobre dimensiones de la vida profesional. Para ello se utilizó un estudio transversal, entre abril y mayo del 2020, en Pisa, Italia. La muestra la conformaron 265 trabajadores de la salud empleados en el AOUN durante la pandemia italiana de Covid19. Para el levantamiento de datos se utilizaron los cuestionarios: Escala de Calidad de Vida Profesional versión 5 (ProQOL-5), que mide la satisfacción por compasión, el agotamiento, la traumatización; el cuestionario Trastorno de Ansiedad Generalizada de Siete Elementos (GAD-7), y el Cuestionario de Salud del Paciente-9 (PHQ-9). Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 25, donde se realizaron las pruebas U de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, la prueba de Dunn, mediana, intervalos de confianza, gráficos Q-Q, pruebas de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk, y la D de Choen. Los resultados evidenciaron que son necesarias intervenciones inmediatas para mejorar la resiliencia psicológica y fortalecer la capacidad de los sistemas de salud (18).

Por otro lado, sobre trabajos nacionales, En el primer estudio, Yáñez J et al., en el 2020, diseñaron como objetivo utilizar la evidencia temprana en Perú para ayudar a los servicios de salud mental a evaluar a las personas con problemas psicológicos durante el brote de COVID-19. Para ello se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, de diseño no experimental y transversal. La población la conformaron trabajadores de la salud de 15 provincias peruanas con diferentes grados de COVID-19; la muestra la conformaron 303 trabajadores de la salud en organizaciones de atención médica como hospitales, clínicas, primeros auxilios, salas médicas, hogares de ancianos, clínicas dentales, farmacias y otras instituciones de atención médica. Para el estudio de datos se hizo uso del software STATA 16.0, donde se realizaron pruebas de regresión lineal y de confiabilidad. El

trabajo concluyó que la ansiedad y la angustia mental de los empleados del sector salud de Perú se redujo a medida que se incrementaba la distancia con el epicentro. De otro lado, se resolvió que un bajo nivel educativo estaba relacionado con altos niveles de ansiedad, mientras que la edad y el género no resultaron ser significativos para explicar los niveles de ansiedad y angustia. Finalmente, la intención de rotación no estaba relacionada con la distancia al epicentro ni con el género (19).

En el segundo estudio, Anduaga A et al., en el 2019, se planteó como objetivo identificar la asociación entre el SB y sus dimensiones con la intención de médicos y enfermeras de emigrar del Perú en el año 2014. Los autores emplearon una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño transversal. Se utilizaron los datos secundarios de la Encuesta Nacional de Usuarios de Salud de 2014 (SUSALUD 2014), donde se realizó un muestreo probabilístico, estratificado e independiente en cada departamento. La población total fue de 5067 trabajadores. Para el análisis de los datos se utilizó el programa PASS v13.0 (NCSS, LLC), donde se calcularon los valores de *odds ratio* (OR); asimismo se utilizaron los programas SPSS 16 y STATA 14.0, donde se aplicaron las pruebas: promedio, desviación estándar, porcentajes de las variables categóricas, correlación, y regresiones logísticas simples y múltiples. Los resultados demostraron que existe relación entre el síndrome de Burnout y la intención de emigrar en trabajadores de la salud de Perú; factores organizacionales como un caótico sistema de salud peruano podrían tener un papel determinante en la relación entre el síndrome de Burnout y la intención de emigrar, ya que el síndrome de Burnout tiende a desarrollarse en un ambiente de trabajo altamente estresante y frustrante (20).

En el tercer estudio, Duche A et al., en el 2019, ciñeron como finalidad evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el área de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo de la ciudad de Arequipa (Perú). Para ello se usó un método de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. Asimismo, se llevó a cabo un muestreo probabilístico estratificado, y la muestra la conformaron 83 enfermeros, de entre 25 y 65 años, que laboran en el Hospital anteriormente mencionado. Para el levantamiento de datos se emplearon la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (1999) y la Escala de Felicidad de Alarcón (2006). Para el análisis de los datos se empleó

el software SPSS 22.0. Los resultados demostraron el desarrollo personal y de tarea son las que tienen un mayor nivel de satisfacción; de otro lado, sobre la variable Felicidad, la dimensión más relevante fue la “Satisfacción con la vida”. De otro lado, se evidenciaron relaciones positivas entre la satisfacción laboral y los factores de felicidad. Finalmente, se evidenció una correlación directa entre las dimensiones Relaciones sociales y Desarrollo personal de la Satisfacción Laboral con el factor “Alegría de vivir” (21).

En el cuarto estudio, Carrasco O et al., en el 2020, tuvo como finalidad determinar el vínculo entre los elementos de estrés del trabajo y la satisfacción de enfermeras peruanas durante la pandemia COVID – 19. Para ello se utilizó un método de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental. La muestra la conformaron 60 enfermeras de un hospital público de Chimbote, Perú, 12 personas de los servicios de neonatología, 15 de la Unidad de Cuidados Intensivos, 20 de la Unidad de Emergencia y 13 de sala de operaciones. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, específicamente el cuestionario Nursing Stress Scale, medido en escala de Likert de cinco puntos, y que fue aplicada de forma digital. Para el análisis de datos se utilizaron las pruebas de normalidad, frecuencias relativas, de correlación bivariada de Pearson, la prueba V de Aiken, y la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, que se realizaron con los programas SPSS 25 y Excel 2010. El estudio evidenció que las enfermeras peruanas tienen un alto compromiso con sus labores y están enfocadas en restablecer la salud de sus pacientes, pero a la vez, presentan cuadros de estrés como consecuencia del uso de equipos de bioseguridad por 12 horas continuas, y cuando se presenta un deterioro gradual de la salud de los pacientes infectados con COVID – 19. En muchos casos, se produce un estado de frustración, ya que a pesar de ofrecer un cuidado de calidad los pacientes terminan falleciendo, por alguna complicación. Sobre el nivel de satisfacción, los enfermeros presentan un estado placentero, ya que, a pesar de la situación, poseen un trabajo y pueden solventar sus gastos (22).

En el quinto estudio, Huarcaya J et al., en el 2022, tuvieron como objetivo determinar el nivel de la prevalencia de problemas de salud mental en una muestra de trabajadores de dos hospitales de tercer nivel en Lima, Perú. Se utilizó muestreo no probabilístico, y la muestra la conformaron trabajadores clínicos y no clínicos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins y del Hospital Nacional Guillermo

Almenara Irigoyen, Lima, Perú. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta en línea que fue autoaplicada. Para el análisis descriptivo, se utilizaron frecuencias absolutas y relativas para todas las variables categóricas. Posteriormente, para el análisis bivariable de cada resultado de salud mental y sus covariables, se utilizó la prueba chi-cuadrado. También se aplicaron modelos lineales generalizados con la familia de Poisson, y la prueba de razón de verosimilitud, con el programa STATA 16.0. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de síntomas depresivos, síntomas de ansiedad y estrés percibido en trabajadores de la salud clínicos y no clínicos. Principalmente por las preocupaciones de perder el empleo, tener miedo de contagiar a un familiar y tener dos o más síntomas de COVID-19. Por ello, es necesario promover el bienestar mental y medidas adecuadas para manejar el malestar emocional, combinado con un mejor apoyo para los trabajadores de la salud (23).

En el sexto estudio, Llerena A et al., en el 2021, tenían como propósito determinar la relación entre medidas de bioseguridad y miedo a la COVID-19 con la calidad de vida en el trabajo en personal asistencial de salud. Para ello se realizó un estudio analítico, de diseño transversal. La muestra la conformaron 245 profesionales de la salud del Hospital II1 Huaycán, Ate. Para la recopilación de los datos se utilizó una encuesta, que fue aplicada de forma online. Para evaluar las medidas de bioseguridad se elaboró un cuestionario con 18 ítems; que fue sometido a juicio de expertos. Para la variable miedo al COVID 19 se utilizó el cuestionario Fear of Covid 19 scale, y para medir la calidad de vida se utilizó un cuestionario de 46 ítems, que contenía ocho dimensiones: condiciones de trabajo, exigencias trabajo vida, clima hacia la seguridad, discriminación, ergonomía, salarios, hostigamiento y flexibilidad. Se aplicaron las pruebas V de Aiken, pruebas de confiabilidad, pruebas Chi cuadrado, T de Student, Odds Ratio, e intervalos de confianza. Los resultados demostraron que el personal médico tiende a presentar una baja calidad de vida a razón de las altas cargas laborales, la rotación de turnos, el padecimiento de los pacientes y otros factores contextuales. Asimismo, las medidas de restricción y aislamiento implementadas por el estado sacaron a relucir la mala calidad de vida laboral que sufre el personal de salud (24)

En el séptimo estudio, Loli A et al., en el 2020, tuvo como finalidad determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Los autores utilizaron una metodología de diseño no experimental,

de alcance descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Se realizó un muestreo no probabilístico e intencional, y la muestra estuvo conformada por 435 profesionales de la salud, de instituciones públicas, privadas e independientes, que estaban realizando estudios de segunda especialidad en Lima. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo, que está conformado por 75 ítems agrupados en siete elementos. Además, se utilizó el Comportamiento ciudadano organizacional y RSE, que consta de 21 ítems agrupados en seis elementos: Actitud hacia los programas de voluntariado, Lealtad hacia la organización, Desempeño laboral, Sentido de colaboración con colegas, Sentido de colaboración con la organización y Orgullo institucional. Finalmente, se concluyó que la calidad de vida laboral de los empleados públicos y privados están altamente relacionados con el comportamiento de ciudadanía organizacional, y que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y cada una de las dimensiones del comportamiento de ciudadanía organizacional. Asimismo, el comportamiento de ciudadanía organizacional está relacionado con cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral (25).

En el octavo y último estudio nacional, Wauters M et al., en el 2022, ciñeron como finalidad “describir la calidad de vida del personal de salud, el ambiente laboral y la interacción entre el empleado y ambiente laboral durante la pandemia”. Para ello, se realizó una revisión exploratoria, donde se incluyeron estudios primarios, secundarios y literatura publicados entre diciembre de 2019 y marzo de 2021. Los artículos fueron exportados a planillas de Excel® para su ordenamiento por título, y resumen. Los datos fueron evaluados según tres categorías: 1) calidad de vida del personal de salud, 2) ambiente laboral, y 3) interacción entre el empleado y ambiente laboral durante la pandemia de COVID-19. Para la valoración de la metodología se utilizó como herramienta el Critical Appraisal Checklist for Text and Opinion Papers para los análisis críticos, y la lista de verificación Autoridad, exactitud, cobertura, objetividad, fecha e importancia (AACODS). Además, para el análisis de los datos se empleó el análisis temático deductivo. Los autores concluyeron que existió una alta estigmatización y violencia vivida por el personal de salud durante los primeros meses de la pandemia de COVID-19; que se ha incrementado conforme ha avanzado el brote infeccioso. Es decir, se identificó un miedo al aislamiento y discriminación, como efecto de los psicosociales (26).

2.2 Bases teóricas

La intención de rotación es una de las principales dificultades que enfrentan varias organizaciones de atención de la salud, lo que lleva a una dotación de personal de salud inadecuada, estrés laboral elevado debido al aumento de la carga de trabajo, insatisfacción laboral y productividad, y la intención de renunciar y cambiar a otros servicios de atención de la salud. Una mayor rotación también es perjudicial para el bienestar de los pacientes. Por ejemplo, un estudio mencionó que una mayor rotación de enfermeras promueve una hospitalización más prolongada y un mayor número de errores médicos. Por lo tanto, tiene un efecto negativo sobre la necesidad de los pacientes de una adecuada prestación de atención de alta calidad. La intención de rotación también podría incurrir en mayores costos causados por la necesidad de reemplazar empleados, reclutar y capacitar personal temporal y garantizar la calidad del servicio. (4)

Intención de rotación laboral

Se define como la pretensión de los individuos de mantenerse en su puesto laboral, o eligen cambiar rápidamente a otra posición. Es decir, mide el número de trabajadores que tienen la intención de salir o moverse dentro de una organización o empresa, independientemente de los diferentes departamentos o niveles jerárquicos que existen en ella. Para identificar las intenciones del personal de irse o permanecer en la empresa primero se debe de evaluar si esta rotación es voluntaria; es decir, que si el colaborador libremente tomó la decisión de dejar de trabajar. Posteriormente, deben considerarse sus funcionalidades, habilidades y desempeño (27).

Una segunda interpretación conceptualiza a la rotación de personal como una gestión propia de recursos humanos, en la que se consideran los costos y los procesos que implican la contratación de uno nuevo; por tanto, se enfoca en la circulación de personas, en la organización del ambiente laboral, ya sea por un mal desempeño, por sobrecarga, por motivos disciplinarios, por competitividad, por una mejor oportunidad de desarrollo o de calidad de vida, entre otros. En este marco se identifica que el clima laboral, el bajo nivel de las remuneraciones y el crecimiento personal son motivaciones para que el colaborador decida renunciar a sus actividades laborales, en busca de mejores condiciones (29). De esta manera, una tercera definición explica la intención de rotación laboral como la intención de irse,

donde el trabajador decide de manera voluntaria buscar un nuevo empleo, generando la fluctuación de quienes pertenecen a la organización y al ámbito o gremio (28).

Para esta investigación, se utilizará como definición de rotación a la intención de las personas de permanecer en un puesto de trabajo o deciden cambiar de manera rápida de una posición a otra. Esta será explicada a través de cuatro dimensiones: la salud física, la salud psicológica, las relaciones sociales y el ambiente (27).

Satisfacción laboral

Se explica como el nivel en el que los colaboradores de una empresa se encuentran a gusto con sus responsabilidades laborales y el lugar, considerando factores tanto cognitivos, a través de la comparación de sus estándares y las características de su trabajo, como emocionales, a partir de los constructos que tiene con su pasión al puesto que desempeña, sin que uno prepondere sobre el otro. De esta manera, se entiende como respuesta efectiva y emocional que tiene respecto a las actividades que desempeña en el puesto encomendado, pudiendo emerger de su propia evaluación, positiva o negativa, y los objetivos que posee dentro de la organización (30).

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva que realiza el trabajador hacia las funciones que realiza dentro de su puesto, pudiendo realizar o no una comparación con respecto a sus expectativas individuales, inter e intrapersonales; además de basarse en la comparación con las situaciones previas que pudo atravesar o las de sus pares, ello con la finalidad de determinar su grado de satisfacción. También se puede entender como la predisposición que tiene para desempeñar sus labores, tomando como referencia los valores positivos y las creencias que tiene, y que surgen en su rutina. En este punto, es importante precisar que existen factores intrínsecos del trabajador, como pueden ser sus necesidades de autorrealización o las metas que tenga para el desarrollo personal o extrínsecos como las características de su ocupación, la remuneración, el ambiente de trabajo, las políticas empresas o incluso las relaciones con sus pares (31). En esta investigación, satisfacción laboral se define como el grado en el que los colaboradores de una empresa se encuentran a gusto con sus responsabilidades laborales y el lugar de labor (30).

Estrés

Es el esfuerzo que realiza un individuo y que genera agotamiento físico y psicológica en la búsqueda de equilibrio. Es decir, es la reacción del organismo ante un nivel alto de tensión, que puede favorecer o generar perjuicios para las personas. Es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde sus inicios, y que históricamente se ha denominado como aflicción, sufrimiento o adversidad, y que es la reacción a la acumulación de energía negativa (32). Las reacciones o expresiones de padecer son tanto físicas como psicológicas, y responden a la falta de capacidad para poder manejar y controlar situaciones que generan conflicto en la persona; puede manifestarse a través del cansancio, muchas preocupaciones, falta de sueño, agobio, falta de apetito, entre otros (33).

En el ámbito laboral se explica como la respuesta a la dinámica y las demandas propias del trabajo en el que no se ha logrado el desempeño esperado, y se han generado sensaciones de ansiedad, temor o frustración al no alcanzar las expectativas (32). También es consecuencia de una sobre exigencia en el ámbito laboral, independientemente de la jerarquía organizacional a la que pertenece, que puede ser episódica porque se da de manera esporádica frente a procesos importantes; puede ser de tipo crónico, ante una exposición prolongada de factores que resultan estresantes para el individuo en el ámbito laboral; de tipo negativo, donde el estrés se debe a sobrecarga a lo largo de la jornada; o positivo donde este factor resulta ser un ligero motivador para emprender retos o dar frente a situaciones (33).

En el mismo contexto el estrés laboral se obtiene a partir donde las demandas son las que pueden abrumar al individuo dado que exceden los recursos con los que cuenta para responder a ello, generando un desequilibrio en el esfuerzo y afectando al bienestar y a la salud de este. Igualmente difiere entre estrés laboral, el cual se refiere a las exigencias laborales; estrés ocupacional, el cuál es referente a la exigencia propia del puesto de trabajo; y estrés organizacional, el cual es respuesta del colaborador a situaciones específicas de su trabajo (34). Para esta investigación la definición se utilizará es la propuesta de quién explica el estrés como el esfuerzo que realiza un individuo y que genera agotamiento físico y psicológica (32).

Calidad de vida

Se define como la impresión de los individuos sobre la situación de su vida, la que considera su contexto cultural y valores, así como las expectativas y estándares que posee; siendo un término que se encuentra directamente relacionado al estado psicológico y a las creencias personales que tiene la persona. En este sentido, se requieren de instrumentos como el WHOQOL que permiten evaluar las situaciones y los grupos poblacionales, para poder conocer su calidad de vida considerando áreas como su ambiente, la salud física, la salud psicológica y las relaciones sociales (35).

Estrictamente en el ámbito laboral, se observa que el concepto se refiere a la apreciación que tienen los colaboradores respecto a su grado de satisfacción para con el ambiente donde realizan sus funciones, y frente a lo que deciden medir el nivel de bienestar y el nivel de desarrollo que pueden alcanzar al desempeñarse en dichas condiciones que generan, pudiendo afectar a sus actividades y por consiguiente afectando al propio individuo y de manera directa al funcionar de la organización. Entre los principales componentes que favorecen a una mejor la calidad de vida en el trabajo podemos identificar por ejemplo las condiciones de desarrollo personal, el apoyo social, la cultura organizacional, la influencia laboral, la apertura y control de la supervisión, las recompensas al puesto de trabajo, el equilibrio entre labores y ocio, la seguridad y las oportunidades para generar una línea de carrera. De esta manera, a lo largo del tiempo, se ha identificado que la calidad de vida del trabajador hace referencia directa al bienestar de los empleados, a sus necesidades, a la satisfacción y a los resultados que alcanzan; por lo que se requiere de una responsabilidad social corporativa que reconozca sus avances (37)

En esta investigación, la calidad de vida se describe como la percepción que tienen los individuos respecto a su posición que tienen en la vida, considerando su contexto cultural y valores; así como considerando las expectativas y estándares que posee. De otro lado, la calidad de vida será medida a través de cuatro dimensiones: relaciones sociales, ambiente laboral, salud física y salud psicológica (35).

Relaciones sociales

La manera en la que los individuos interactúan y son capaces de aprender a manejar sus emociones frente a otros, manteniendo asertividad en la comunicación

es lo que definimos como relaciones interpersonales exitosas, donde existe lenguaje verbal objetivo y se busca reflejar seguridad para poder tomar decisiones que mejoren las relaciones. Más aún, las relaciones interpersonales son comprendidas como el desarrollo de habilidades sociales que permiten mejorar las condiciones de convivencia en los diferentes contextos, logrando el aprendizaje para poder tratar con pares, fomentar la construcción de la empatía, mejorar los niveles de autoestima y manejar de manera óptima las emociones que experimentan; brindado de esta forma las herramientas necesarias para poder desarrollarse y crecer en la sociedad en la que se desenvuelve, logrando coexistir y demostrar tolerancia; a su vez que mantienen la calidad del clima y de las relaciones sociales que forjan (38)

Una segunda definición se enfoca en explicar el término como el proceso de socialización de las personas, que les permite interactuar en diferentes espacios y contextos, tales como el ámbito familiar, educativo o laboral; e impactando de manera positiva al desarrollo humano de la persona. Así, las actitudes y las conductas, que se manifiestan mediante lenguaje verbal y no verbal, que presenta el ser humano y que determinan el desarrollo y la manera en que vive en la sociedad, son lo que definen las relaciones sociales. Es de igual importancia considerar que las relaciones sociales se pueden dar en diferentes niveles, macros o micro, donde el ser humano interactúa con el entorno, la cultura, la historia y las experiencias; forjando sus necesidades, valores, deseos y opiniones que luego le permitirán adoptar conductas y desarrollar entendimiento y confianza para con otras personas (39).

En esta investigación, se definirá para quien las relaciones sociales son en la que los individuos interactúan y son capaces de aprender a manejar sus emociones frente a otros, manteniendo asertividad en la comunicación es lo que definimos como relaciones interpersonales exitosas, donde existe lenguaje verbal objetivo y se busca reflejar seguridad para poder tomar mejores decisiones.

Ambiente laboral

Se basa a partir del conjunto de condiciones que percibe el individuo en su entorno laboral, factores a los cuales la organización presta especial atención dado que son los que permiten mejorar el ambiente organizacional y favorecer a la productividad, al bienestar y a la motivación de los trabajadores. Entre los factores que se

consideran para la evaluación de este clima laboral, podemos considerar a la comunicación organizacional, donde se valora la credibilidad y la capacidad de influencia; la carrera profesional, considerando las habilidades y preparación académica; la colaboración, apreciando el grado de madurez y de compañerismo; la satisfacción, relativa al nivel de agrado con el ambiente en el que desarrollan sus funciones; el liderazgo, el cual se enfoca en la dirección y en la asunción de responsabilidades; y finalmente las condiciones físicas que se encuentran en los ambientes, los ruidos, equipos y herramientas con las que cuentan para poder realizar sus actividades (40).

Una segunda perspectiva se enfoca en la creación de condiciones que favorezca a un lugar óptimo para la construcción de la identidad institucional, mayores niveles de productividad, reducción de conflictos, formación de líderes y para lograr comunicar las ideas y objetivos organizacionales de una manera adecuada. Entonces el clima laboral es de vital importancia dado que permite garantizar un beneficio para el desempeño de los trabajadores y permite que se dé una interacción óptima entre los funcionarios; creando a su vez una ventaja comparativa dadas las condiciones laborales que favorecen al rendimiento organizacional y a los niveles de satisfacción que presentan sus trabajadores. Se compone de dimensiones tales como a la supervisión, la autorrealización, la comunicación, el involucramiento y las condiciones laborales físicas (41).

Para definir el ambiente laboral como el conjunto de condiciones que percibe el individuo en su entorno, factores a los cuales la organización presta especial atención dado que son los que permiten mejorar el clima organizacional y favorecer a la productividad, al bienestar y a la motivación de los empleadores (40).

Salud física

Explica como el estado físico en el que se está libre de cualquier tipo de enfermedad o lesiones. Esto puede lograrse a través de una dieta y peso saludables, así como por una buena salud dental e higiene personal. La salud física es indispensable para el bienestar en general, ya que permite que las funciones y procesos generales funcionen al máximo (42). Se define como el estado de perfecta salud resulta de la constancia y regularidad del funcionamiento coordinado de todos los órganos (43). Para esta investigación, se entiende al estado físico en el que se está libre de cualquier tipo de enfermedad o lesiones (42).

Salud psicológica

Es el desempeño exitoso de la función mental, que permite realizar adecuadamente las actividades productivas, tener tratos y comunicaciones sanas con otras personas, así como tener la capacidad de acondicionarse rápidamente a los cambios y afrontar a la adversidad. Asimismo, considera la falta de síntomas asociados con la depresión y la ansiedad, contemplando también la aptitud de concentración y el nivel de irritabilidad de los últimos quince días. La salud psicológica es más que la carencia de trastornos o discapacidades mentales, es el estado de bienestar en el que la persona advierte sus propias capacidades, puede afrontar a las tensiones normales de la vida, así como trabajar de forma productiva y realizar una contribución a su comunidad (44).

Se manifiesta como la competencia de las personas y grupos sociales para interactuar entre sí y con su entorno, de forma que promuevan el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimos de las habilidades cognitivas, afectivas y relacionales, y el logro de los objetivos individuales (42). Para esta investigación, se entiende como al estado de bienestar en el que la persona advierte sus propias capacidades, puede afrontar a las tensiones normales de la vida, así como trabajar de forma productiva y realizar una contribución a su comunidad (44).

2.3 Definición de términos básicos

Intención de rotación laboral: Se hace referencia a la intención de las personas de permanecer en un puesto de trabajo, o deciden cambiar de manera rápida de una posición a otra (28).

Satisfacción laboral: Se define como el grado en el que los colaboradores de una empresa se encuentran a gusto con sus responsabilidades laborales y el lugar de trabajo, considerando factores tanto cognitivos, a través de la comparación de sus estándares y las características de su trabajo, como emocionales, a partir de los constructos que tiene el trabajador con su pasión al puesto que desempeña, sin que uno prepondere sobre el otro (30).

Estrés: Es el esfuerzo que realiza un individuo y que genera agotamiento físico y psicológica en la búsqueda de equilibrio (32).

Calidad de vida: En primera instancia podemos definir que la percepción que tienen los individuos respecto a su posición que tienen en la vida, considerando su contexto cultural y valores; así como considerando las expectativas y estándares que posee (35).

Relaciones sociales: La manera en la que los individuos interactúan y son capaces de aprender a manejar sus emociones frente a otros, manteniendo asertividad en la comunicación es lo que definimos como relaciones interpersonales exitosas, donde existe lenguaje verbal objetivo y se busca reflejar seguridad para poder tomar decisiones que mejoren las relaciones (38).

Ambiente laboral: Es a partir del conjunto de condiciones que percibe el individuo en su entorno laboral, factores a los cuales la organización presta especial atención dado que son los que permiten mejorar el ambiente organizacional y favorecer a la productividad, al bienestar y a la motivación de los trabajadores (40).

Salud física: Se explica como el estado en el que se está libre de cualquier tipo de enfermedad o lesiones (42).

Salud psicológica: Se entiende como al estado de bienestar en el que la persona advierte sus propias capacidades, puede afrontar a las tensiones normales de la vida, así como trabajar de forma productiva y realizar una contribución a su comunidad (44).

Variables y su operacionalización:

Variable dependiente: Intención de rotación de personal.

Variables independientes: calidad de vida, y las dimensiones de la calidad de vida.

2.4 Formulación de las hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre calidad de vida y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre calidad de vida y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

Hipótesis específicas

-H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

-H0: No existe relación entre el estrés y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre el estrés y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

-H0: No existe relación entre la salud física y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre la salud física y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

-H0: No existe relación entre la salud psicológica y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre la salud psicológica y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

-H0: No existe relación entre las relaciones sociales y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre las relaciones sociales y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

-H0: No existe relación entre el ambiente laboral y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

HA: Existe relación entre el ambiente laboral y la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

De acuerdo con el enfoque metodológico, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se aplicaron encuestas estadísticas para su desarrollo y sus resultados teniendo cierto nivel de generalización, el tipo y diseño de estudio se enuncia según los siguientes parámetros: según la intervención del investigador es observacional, porque no se controla las variables de estudio, según el alcance es analítico, porque se utiliza para demostrar relación entre las variables; según el número de mediciones de las variables de estudio, es de tipo transversal porque la recolección de datos se realizó en un único momento de tiempo, sin seguimiento o mediciones adicionales a lo largo del tiempo. Finalmente, según el momento de recolección de datos, es de tipo prospectivo, ya que se evaluaron durante la ejecución del estudio (45).

3.2 Diseño muestral

Población universo

La población la conforman el total de las personas que se encuentran laborando como parte del servicio de Oftalmología.

Población de estudio

La población la conforman el total de las personas que se encuentran laborando como parte del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022, en ambos turnos. En la actualidad son 150 personas.

Criterios de elegibilidad

Inclusión

Que

- sea un colaborador del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022;
- haya firmado el consentimiento informado.

Exclusión

Que

- tenga menos de seis meses de trabajo en el complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022;
- no tenga grado de oficial o suboficial de armas o servicio en la PNP;

- el personal de salud PNP de servicio no sea efectivo.

Tamaño de la muestra

No se usó formula alguna para establecer el tamaño de la muestra. Se obtuvo respuesta de 130 personas que son parte del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. Esto implicó una tasa de respuesta del 86.67 %, El tamaño de la muestra en consideraciones prácticas se consignó según el personal que labora de acuerdo a los criterios.

Muestreo

No fue necesario realizar un muestreo ya que en la investigación se ha incluido a la totalidad de las personas y, por tanto, censal.

Método de muestreo

Se utilizó un muestreo basado en los criterios de inclusión y exclusión de las personas que se encuentren laborando como parte del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

3.3 Técnicas y procedimientos de recolección de los datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta, ya que permitió recabar información válida de una forma confiable. Como instrumento se utilizó el cuestionario que mide ambas variables, basado en preguntas cerradas y que fue autoadministrado.

El procedimiento para la recolección de los datos será el siguiente:

- Se utilizó como soporte el trabajo de Albougami et al., 2020, de donde se obtuvo el cuestionario base. A continuación, se presenta la ficha del instrumento utilizado.

Tabla 1. Instrumento

Nombre del paper	Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia
Autor	Albougami et al.
Año de publicación	2020

País de procedencia	Arabia Saudita
Factores que evalúa	Salud física
	1-7
	Salud psicológica
	8-13
	Ambiente laboral
	14-21
	Relaciones sociales
	22-26
	Estrés del personal
	27-40
	Satisfacción laboral
	41-50
	Intención de rotación laboral
51-56	
Escala de Likert	Siempre: 5
	Muchas veces: 4
	Alguna vez: 3
	Solo una vez: 2
	Nunca: 1

- De esta manera, el cuestionario utilizado medirá las siguientes variables y dimensiones, según lo propuesto por Albougami et al. (2020):

- Variable dependiente: Intención de rotación laboral.
- Variable independiente: Calidad de vida

Dimensiones de calidad de vida:

Salud física

Salud psicológica

Ambiente laboral

Relaciones sociales

- El cuestionario fue contextualizado al interés de la investigación, y estuvo compuesto por las 56 preguntas anteriormente mencionadas, las que fueron medidas en escala de Likert del 1 al 5.

- El instrumento para medir la calidad de vida de los autores Albougami et al., 2020., ha sido traducido al español por la traductora MGTR Sonia Nolasco (Magister en maestría en traducción con mención en traducción audiovisual y traducción especializada), y luego este instrumento ya traducido fue validado por los expertos, ellos han utilizado un instrumento para realizar la validez del contenido del instrumento , donde se les entrego el documento, en la cual ellos veían cada uno de los ítems y colocaban que tal entendible era cada uno de los ítems, dicho formato que se e entrego a los expertos esta adjunto en el anexo N°1 de mi tesis y donde quedo registrado sus anotaciones , respecto a sus opiniones de cada uno de los ítems del presente instrumento , luego de ello y habiendo hecho una prueba piloto se calculó la v de Aiken , donde se ha podido identificar que mi instrumento tiene una validez de contenido.
- Se valido el instrumento, que fue tropicalizado al contexto de la investigación, y, por ello, fue validado por expertos en el campo. Estas validaciones se han añadido a la investigación.
- El proceso de validación del instrumento que fue el cuestionario, fue validado por cuatro expertos, que se encuentra la validación en el Anexo N°3, donde además se agregó un breve resumen académico /profesional de los jueces debajo de cada uno de sus formatos:
 - Nombre 1 García Portocarrero Gingers.
 - Nombre 2 Olano Castillo Héctor.
 - Nombre 3 Espinoza Humareda Iván.
 - Nombre 4 Llerena Morales Oscar.
- Para el proceso de validación, se realizó una prueba piloto, donde los resultados fueron óptimos y veraces, para ello se adjunta la relación de los participantes en el Anexo N°4 Confiabilidad del instrumento- Prueba piloto.
- En el artículo de Albougami et al., 2020, de referencia, se han utilizado cuatro instrumentos de medición son 1. Intención de rotación, 2. Satisfacción laboral 3. El estrés 4. La calidad de vida.
- Se solicito permiso a la jefatura de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz para la recolección de datos de su personal.

- La recolección de datos se realizó en los meses de julio y agosto del año 2022, donde el servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz se autoaplicó la encuesta de forma presencial.

3.4 Procesamiento y análisis de los datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, y para su procesamiento fue la prueba de chi cuadrado.

3.5 Aspectos éticos

Es importante señalar que no existió conflicto de intereses para el desarrollo de la investigación; asimismo, no es necesario el permiso de las instituciones públicas que se han utilizado para la obtención de los datos.

Se realizó un consentimiento informado detallado, donde se le entregó a cada uno de los participantes, respetando su identificación, donde fue necesario antes de recabar la información necesaria.

Por otro lado, se han señalado a todos los autores revisados que han servido como soporte para la realización del trabajo, otorgándoles el mérito correspondiente por sus aportes teóricos.

IV: RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Calidad de vida

Tabla 2. Frecuencia de los datos de la variable calidad de vida

VAR: CALIDAD DE VIDA	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	16	12.1
Muchas veces	63	47.7
Siempre	53	40.2
Total	132	100.0

En la tabla 2, se puede observar la distribución de las respuestas relacionadas con la percepción de calidad de vida por parte del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. Según los resultados, se aprecia que el 12.1 % de los participantes consideran que tienen calidad de vida en algunas ocasiones. Además, un 47.7 % de los encuestados manifiesta que experimenta calidad de vida en muchas ocasiones, y un 40.2 % sostiene que siempre disfruta de una buena calidad de vida. Estos hallazgos sugieren que la mayoría del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario experimenta una buena calidad de vida.

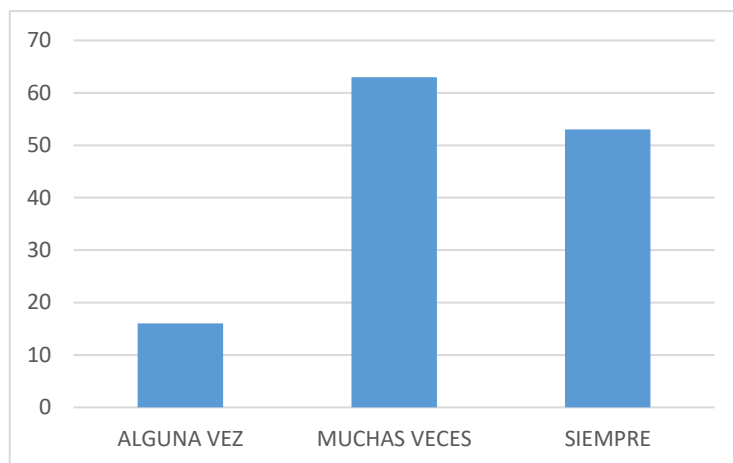


Figura 1. Gráfico de barras de la variable calidad de vida

4.1.2 Salud física

Tabla 3. Frecuencia de los datos de la dimensión salud física

D1: SALUD_FÍSICA	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	7	5.3
Alguna vez	18	13.6
Muchas veces	62	47.0
Siempre	45	34.1
Total	132	100.0

En la tabla 3, se observa la percepción del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022 respecto a su estado de salud física. Los resultados revelan que el 5.3 % de los encuestados considera que, en promedio, se tiene salud física. Además, un 13.6 % afirma haber tenido salud física en alguna ocasión, mientras que el 47 % señala experimentar salud física en muchas ocasiones. Por otro lado, un 34.1 % manifiesta tener siempre una buena salud física. Estos datos sugieren que la mayoría del personal del servicio de Oftalmología percibe que, en su mayoría, goza de una buena salud física.

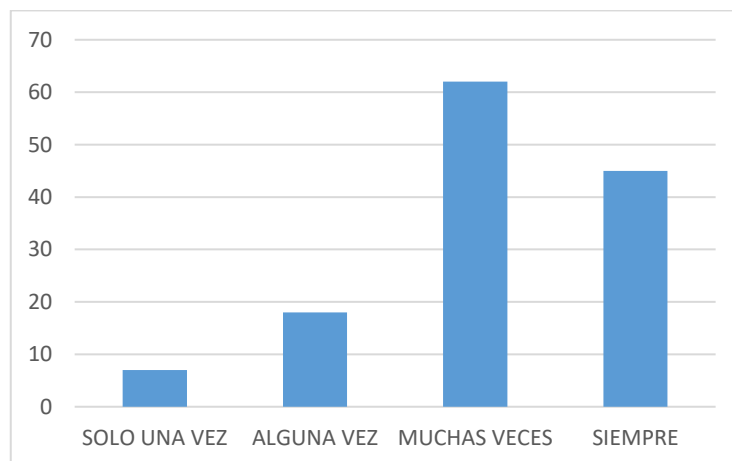


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión salud física

4.1.3 Psicológica

Tabla 4. Frecuencia de los datos de la dimensión salud psicológica

D2:SALUD_PSICOLÓGICA	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	4	3.0
Alguna vez	8	6.1
Muchas veces	63	47.7
Siempre	57	43.2
Total	132	100.0

En la tabla 4, se puede apreciar la percepción del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022 en relación a su salud psicológica. Los resultados revelan que solo un 3 % de los encuestados ha experimentado salud psicológica en una ocasión desde que iniciaron sus labores, mientras que un 6.1 % afirma haber tenido salud psicológica en algún momento. Por otro lado, un 47.7 % expresa disfrutar de salud psicológica en muchas ocasiones, y un 43.2 % asegura tener siempre una buena salud psicológica. En consecuencia, se confirma que el personal mayoritariamente presenta una buena salud psicológica.

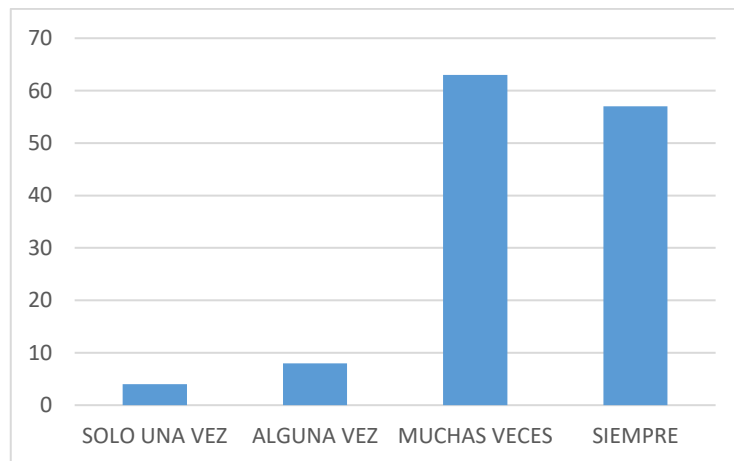


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión salud psicológica

4.1.4 Ambiente

Tabla 5. Frecuencia de los datos de la dimensión ambiente

D3: AMBIENTE	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	1	0.8
Alguna vez	15	11.4
Muchas veces	58	43.9
Siempre	58	43.9
Total	132	100.0

En cuanto a la dimensión del ambiente laboral, se destaca que el 0.8% del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022 considera haber experimentado un buen ambiente laboral en una ocasión. Asimismo, un 11.4 % afirma haber tenido un buen ambiente laboral en alguna ocasión. Por otro lado, un 43.9 % expresa haber disfrutado de un buen ambiente laboral en muchas ocasiones, mientras que otro 43.9 % asegura que siempre ha existido un buen ambiente laboral. Estos resultados respaldan la afirmación de que el personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario percibe que hay un buen ambiente laboral.

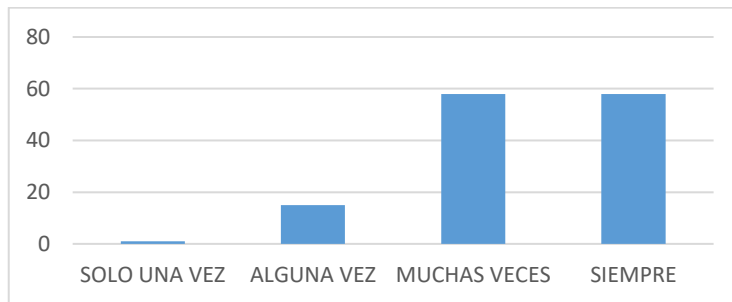


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión ambiente

4.1.5 Sociales

Tabla 6. Frecuencia de los datos de la dimensión relaciones sociales

D4:RELACIONES_SOCIALES	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	3	2.3
Alguna vez	7	5.3
Muchas veces	62	47.0
Siempre	60	45.5
Total	132	100.0

En cuanto a la dimensión social, se destaca que el personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022 presenta las siguientes percepciones: un 2.3 % afirma haber experimentado buenas relaciones sociales en una ocasión. Asimismo, un 5.3 % cree haber tenido buenas relaciones sociales en alguna ocasión. Por otro lado, un 47 % sostiene que las relaciones sociales han sido buenas en muchas ocasiones, y un 45.5 % considera que siempre existen buenas relaciones sociales. Estos resultados respaldan la conclusión de que el personal valora positivamente las relaciones sociales dentro del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario.

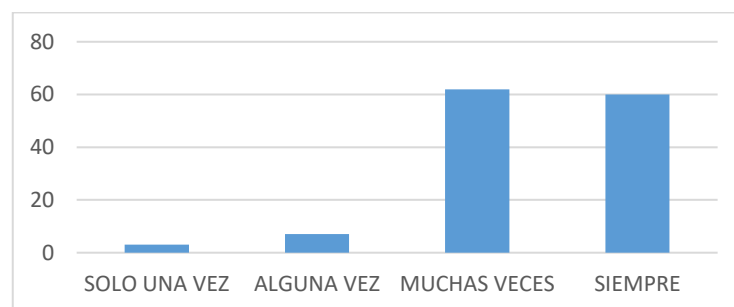


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión relaciones sociales

4.1.6 Estrés

Tabla 7. Frecuencia de los datos de la dimensión estrés

D5: ESTRÉS	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	2	1.5
Alguna vez	15	11.4
Muchas veces	58	43.9
Siempre	57	43.2
Total	132	100.0

En cuanto al estrés, se destaca que en el personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022, un 1.5 % ha experimentado el estrés en una ocasión, mientras que un 11.4 % afirma haberlo sentido en alguna ocasión. Por otro lado, un 43.9 % confirma haber experimentado el estrés en muchas ocasiones, y un 43.2 % explica que siempre sienten estrés. Estos resultados indican que el personal del servicio de Oftalmología experimenta situaciones de estrés de manera constante.

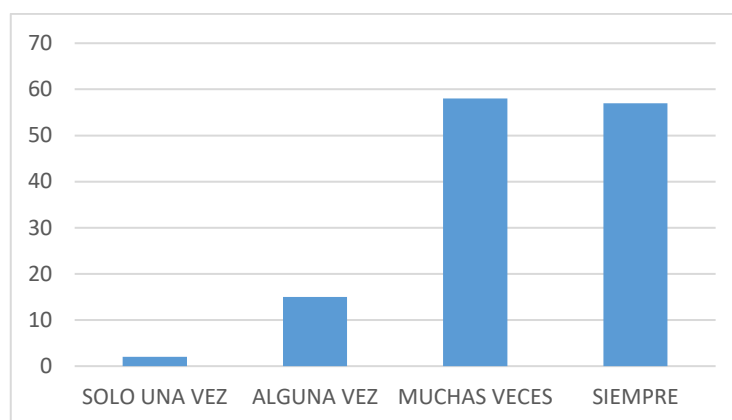


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión estrés

4.1.7 Satisfacción

Tabla 8. Frecuencia de los datos de la dimensión satisfacción

D6: SATISFACCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	12	9.1
Muchas veces	68	51.5
Siempre	52	39.4
Total	132	100.0

Sobre la satisfacción laboral, el personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022 considera que solo el 9.1 % alguna vez ha estado satisfecho con su trabajo, mientras que el 51.5 % afirman que Muchas veces han estado satisfecho con sus labores, y un 39.4 % expresó que siempre estás satisfechos con sus trabajos. Es así como se puede afirmar que el personal se encuentra satisfecho con su trabajo.

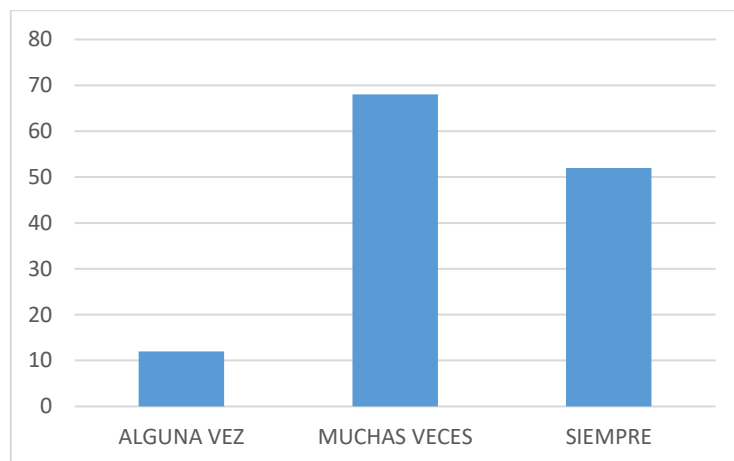


Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión satisfacción

4.1.8 Rotación

Tabla 9. Frecuencia de los datos de la variable rotación

Var: ROTACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Solo una vez	3	2.3
Alguna vez	10	7.6
Muchas veces	58	43.9
Siempre	61	46.2
Total	132	100.0

El personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022, sobre la rotación de personal: un 2.3 % afirma que Solo una vez ha pensado en cambiar de lugar de trabajo, y un 7.6 % que alguna vez ha pensado en hacerlo. De otro lado, un 43.9 % explica que Muchas veces han pensado en rotar de trabajo, y un 46.2 % que siempre piensa en dejar su trabajo. Es así como se puede afirmar que las personas están pensando en cambiar su lugar de trabajo.

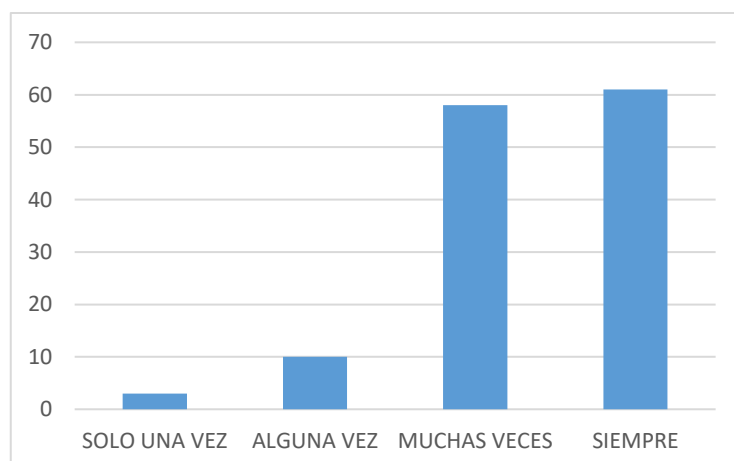


Figura 8. Gráfico de barras de la variable rotación

4.2 Regresiones

4.2.1 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Calidad de vida

- VI = Calidad de vida
- VD = Intención de rotación laboral

Tabla 10. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	132.983			
Final	16.571	116.411	2	0.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde se explicaría la dependencia del factor estudiado a la otra variable

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se tiene al valor del Chi cuadrado es de 116,411 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), rechazamos la hipótesis nula, indica que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 11. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.586
Nagelkerke	0.678
McFadden	0.441

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de los niveles de uso de calidad de vida e intención de rotación, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke,

implicando que el 67,8 % de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de calidad de vida.

Tabla 12. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
			Error					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rotación=Solo una vez]	-9.454	1.113	72.220	1	0.000	-11.635	-7.274	
	[Rotación = alguna vez]	-7.090	0.887	63.966	1	0.000	-8.828	-5.353	
	[Rotación =Muchas veces]	-2.263	0.470	23.168	1	0.000	-3.184	-1.341	
Ubicación	[Calidad=alguna vez]	-7.923	1.034	58.753	1	0.000	-9.950	-5.897	
	[Calidad=Muchas veces]	-3.617	0.564	41.196	1	0.000	-4.722	-2.513	
	[Calidad=siempre]	0 ^a				0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles de calidad de vida son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se infiere que la calidad de vida se relaciona en la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.2 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Salud física

- VI = Salud física
- VD = Rotación

Tabla 13. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113.062			
Final	29.752	83.310	3	0.000

Función de enlace: Logit.

Respecto al informe del programa a partir de los datos presentados, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se explica la dependencia del factor independiente hacia la otra variable dependiente.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se obtuvo un valor Chi cuadrado de 83,310 y un p_valor es igual a 0,000; utilizando un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), se optó por rechazar la hipótesis nula, confirmando que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 14. Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.468
Nagelkerke	0.541
McFadden	0.316

Función de enlace: Logit.

En la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de los niveles de uso de salud física e intención de rotación, en el cual se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke, que explica que el 54,1 % de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de salud física.

Tabla 15. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_A = 2]	-7.950	0.934	72.408	1	0.000	-9.782	-6.119
	[Varrotación_A = 3]	-5.989	0.711	71.051	1	0.000	-7.382	-4.597
	[Varrotación_A = 4]	-2.330	0.524	19.746	1	0.000	-3.358	-1.302
Ubicación	[D1Salud_física_A=2]	-6.650	1.021	42.382	1	0.000	-8.652	-4.648
	[D1Salud_física_A=3]	-4.916	0.813	36.526	1	0.000	-6.510	-3.321
	[D1Salud_física_A=4]	-3.210	0.592	29.438	1	0.000	-4.370	-2.050
	[D1Salud_física_A=5]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados muestran los coeficientes de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto, los p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo que implica el rechazo de la hipótesis nula; es decir los resultados se obtuvieron significativos. Asimismo, cuando los niveles de salud física son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se concluye que la salud física se relaciona en la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.3 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Salud Psicológica

- VI = Salud psicológica
- VD = Rotación

Tabla 16. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	99.666			
Final	22.625	77.042	3	0.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde se explicaría la dependencia del factor estudiado a la otra variable.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se tiene al valor del Chi cuadrado es de 77,042 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), rechazamos la hipótesis nula, indica que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 17. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.442
Nagelkerke	0.511
McFadden	0.292

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de los niveles de uso de salud psicológica e intención de rotación, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que el 51,1 % de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de salud psicológica.

Tabla 18. Estimaciones de parámetro

						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_A = 2]	-7.156	0.838	72.910	1	0.000	-8.799	-5.513
	[Varrotación_A = 3]	-5.192	0.581	79.847	1	0.000	-6.331	-4.053
	[Varrotación_A = 4]	-1.554	0.349	19.854	1	0.000	-2.238	-0.871
Ubicación	[D2Psicológica_A=2]	-5.037	1.111	20.571	1	0.000	-7.213	-2.860
	[D2 Psicológica_A=3]	-5.860	0.903	42.126	1	0.000	-7.629	-4.090
	[D2 Psicológica_A=4]	-2.847	0.461	38.180	1	0.000	-3.750	-1.944
	[D2 Psicológica_A=5]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles de salud psicológica son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se verifica que la salud psicológica se relaciona en la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.4 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Ambiente

- VI = Ambiente
- VD = Rotación

Tabla 19. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	107.549			
Final	21.298	86.251	3	0.000

Función de enlace: Logit.

Respecto al informe del programa a partir de los datos presentados, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se explica la dependencia del factor independiente hacia la otra variable dependiente.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se obtuvo un valor Chi cuadrado de 8386,251 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), se optó por rechazar la hipótesis nula, confirmando que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 20. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.480
Nagelkerke	0.555
McFadden	0.327

Función de enlace: Logit.

En la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de los niveles de uso de la dimensión ambiente e intención de rotación, en el cual se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke, que explica que el 55,5% de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de la dimensión ambiente.

Tabla 21. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_A =2]	-7.613	0.889	73.264	1	0.000	-9.357	-5.870
	[Varrotación_A =3]	-5.577	0.652	73.095	1	0.000	-6.856	-4.299
	[Varrotación_A =4]	-1.573	0.348	20.435	1	0.000	-2.255	-0.891
Ubicación	[D3Ambiente_A=2]	-6.595	1.999	10.886	1	0.001	-10.513	-2.677
	[D3Ambiente_A=3]	-5.878	0.819	51.462	1	0.000	-7.484	-4.272
	[D3Ambiente_A=4]	-2.848	0.468	37.000	1	0.000	-3.766	-1.931
	[D3Ambiente_A=5]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles de ambiente son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se ratifica que el ambiente laboral explica la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.5 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Relaciones Sociales

- VI = Relaciones sociales
- VD = Rotación

Tabla 22. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	96.174			
Final	25.364	70.810	3	0.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde se explicaría la dependencia del factor estudiado a la otra variable.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se tiene al valor del Chi cuadrado es de 70,810 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95%, ($p_valor < \alpha$), rechazamos la hipótesis nula, indica que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 23. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.415
Nagelkerke	0.480
McFadden	0.268

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de los niveles de uso de la

dimensión relaciones sociales e intención de rotación, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que el 48,0% de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de la dimensión relaciones sociales.

Tabla 24. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_=2]	-6.706	0.777	74.581	1	0.000	-8.228	-5.184
	[Varrotación_A=3]	-4.908	0.532	85.189	1	0.000	-5.951	-3.866
	[Varrotación_A=4]	-1.503	0.334	20.205	1	0.000	-2.158	-0.848
Ubicación	[D4Sociales_A=2]	-5.823	1.222	22.723	1	0.000	-8.217	-3.429
	[D4Sociales_A=3]	-4.226	0.893	22.385	1	0.000	-5.977	-2.475
	[D4Sociales_A=4]	-3.026	0.463	42.661	1	0.000	-3.934	-2.118
	[D4Sociales_A=5]	0 ^a				0		

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles sociales son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se asevera que las relaciones sociales explican la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.6 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Estrés

- VI = Estrés
- VD = Rotación

Tabla 25. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	147.476			
Final	17.700	129.776	3	0.000

Función de enlace: Logit.

Respecto al informe del programa a partir de los datos presentados, se obtuvieron los siguientes resultados, donde se explica la dependencia del factor independiente hacia la otra variable dependiente.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se obtuvo un valor Chi cuadrado de 83129,776 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), se optó por rechazar la hipótesis nula, confirmando que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 26. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.626
Nagelkerke	0.724
McFadden	0.492

Función de enlace: Logit.

En la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de los niveles de uso del estrés e intención de rotación, en el cual se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke, que explica que el 72,4% de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de estrés.

Tabla 27. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_A=2]	-9.934	1.175	71.531	1	0.000	-12.237	-7.632
	[Varrotación_A=3]	-7.431	0.904	67.596	1	0.000	-9.202	-5.659
	[Varrotación_A=4]	-2.342	0.468	25.017	1	0.000	-3.260	-1.425
Ubicación	[D5Estrés_A=2]	-10.068	1.782	31.938	1	0.000	-13.560	-6.576
	[D5Estrés_A=3]	-7.896	1.041	57.558	1	0.000	-9.936	-5.856
	[D5Estrés_A=4]	-4.047	0.592	46.727	1	0.000	-5.208	-2.887
	[D5Estrés_A=5]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles de estrés son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se comprueba que el estrés se logra relacionar en la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

4.2.7 Regresión logística ordinal entre la VD Rotación y la VI Satisfacción

- VI = Satisfacción
- VD = Rotación

Tabla 28. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	132.462			
Final	22.730	109.732	2	0.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde se explicaría la dependencia del factor estudiado a la otra variable.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H0: el modelo no es significativo
- H1: el modelo es significativo

Se tiene al valor del Chi cuadrado es de 109,732 y un p_valor es igual a 0,000, donde con un nivel de confianza del 95 %, ($p_valor < \alpha$), rechazamos la hipótesis nula, indica que el modelo con las variables introducidas es significativo.

Tabla 29. Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.565
Nagelkerke	0.653
McFadden	0.416

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de los niveles de uso de satisfacción e intención de rotación, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que el 65,3 % de la variabilidad de la intención de rotación depende de los niveles de satisfacción.

Tabla 30. Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Varrotación_A = 2]	-8.889	1.016	76.511	1	0.000	-10.881	-6.897
	[Varrotación_A = 3]	-6.721	0.762	77.880	1	0.000	-8.214	-5.228
	[Varrotación_A = 4]	-2.486	0.521	22.800	1	0.000	-3.507	-1.466
Ubicación	[D6Satisfacción_A=3]	-7.418	0.962	59.425	1	0.000	-9.303	-5.532
	[D6Satisfacción_A=4]	-3.940	0.605	42.433	1	0.000	-5.126	-2.755
	[D6Satisfacción_A=5]	0 ^a				0		

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de la intención de rotación. Al respecto p_valor resultaron menores a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir los resultados fueron significativos. Asimismo, cuando los niveles de satisfacción son altos (referencia "siempre"), la probabilidad de intención de rotar más veces es mayor.

De esta manera, se infiere que la satisfacción logra explicar la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

V: DISCUSIÓN

En esta investigación se determinó que la calidad de vida se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. Estos resultados guardan correspondencia con lo resuelto por Albougami et al., 2020, Faraji et al., 2017 y Mosadeghrad et al., 2013, para quienes la calidad de vida logró ser un determinante inverso de la intención de rotación de personal.

Por otro lado, se resolvió que la satisfacción laboral se relacionó en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. Esto también guarda relación con los resultados presentados por Albougami et al., 2020, Said et al., 2020, Anduaga et al., 2018, Ekici et al., 2017, y Mosadeghrad et al., 2008, quienes comprobaron que la satisfacción laboral tiene un efecto inverso en la intención de rotación de persona.

Asimismo, se concluyó que el estrés se relacionó en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología. Esta solución es similar a la obtenida por Albougami et al., 2020, Mosadeghrad et al., 2013, Said et al., 2020 y Anduaga et al., 2018, quienes explicaron que un mayor nivel de estrés conllevará necesariamente a una mayor intención de rotación.

Además, se determinó que la salud física se relacionó en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología. Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Albougami et al., 2020 y Perry et al., 2017, para quienes la salud física es un elemento determinante de la intención de rotación.

De otro lado, se resolvió que la salud psicológica se relacionó negativamente en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología. Esta conclusión está estrechamente vinculada a lo resuelto por Albougami et al., 2020 y Perry et al., 2017, Anduaga et al., 2018, para quienes la salud psicológica tiene un efecto inverso en la intención de rotación.

También se concluyó que las relaciones sociales se relacionaron en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología. Esta solución es semejante a lo resuelto por Albougami et al., 2020 y Arslan et al., 2020, quienes determinaron que una mala percepción de las relaciones sociales se relacionó en la intención de rotación.

Finalmente, se determinó que el ambiente laboral se relacionó en la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología. Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Albougami et al., 2020 y Faraji et al., 2017, quienes explican que si el ambiente, y la percepción de seguridad son negativos, incrementarán la intención de rotación.

VI: CONCLUSIONES

Luego de revisar la literatura concerniente al tema de la investigación y de recabar la información y datos necesarios, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La calidad de vida se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
2. La satisfacción laboral se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
3. El estrés se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
4. La salud física se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
5. La salud psicológica se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
6. Las relaciones sociales se relacionaron con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.
7. El ambiente laboral se relacionó con la intención de rotación de personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022.

VII: RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos, y a cada una de las variables y dimensiones estudiadas, se recomienda:

1. Se realizarán evaluaciones periódicas para que se identifiquen y mejoren los indicadores del personal del servicio de oftalmología del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz.
2. Identificar los indicadores que fomentan la satisfacción de insatisfacción laboral, y buscar que fortalecer aquellos que generen una mayor identificación con el lugar de trabajo.
3. Identificar los factores generadores de estrés, como el exceso de carga laboral, falta de equipamiento o medicamentos, y buscar que resolverlos de forma inmediata.
4. Realizar evaluaciones semestrales de capacidades y salud física, para comprobar que el personal de encuentra en buen estado de salud y puede realizar sus responsabilidades sin inconvenientes.
5. Realizar evaluaciones bimensuales de las capacidades y salud psicológica, de modo que se pueda identificar y resolver cualquier enfermedad y/o situación psicológica que perjudique al personal del servicio.
6. Evaluar las relaciones sociales y la jerarquía entre el personal del servicio, y garantizar que el trato entre colaboradores sea de respeto y cordialidad.
7. Realizar un análisis interno del ambiente laboral, y en consideración de los intereses del personal de servicio, realizar las mejoras necesarias en el lugar de trabajo

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Rafiq N., Shah S., Sajjad S., y Alyafei S. The role of psychological empowerment and job satisfaction on turnover intentions directly and indirectly through affective commitment on registered nurses in healthcare industry of twin cities (Islamabad and Rawalpindi) of Pakistan. *International Journal of Engineering and technology*. 2020; 9(2): 314-325.
2. Ertan Ş., y Şeşen H. Positive organizational scholarship in healthcare: The impact of employee training on performance, turnover, and stress. *Journal of Management y Organization*. 2019; 1-20.
3. Chiou L., Huang C., Che Y., y Meei L. The relationship between work environment satisfaction and retention intention among nursing administrators in Taiwan. *The Journal of Nursing Research*. 2019; 27(5), e43.
4. Albougami A., Almazan J., Cruz J., Alquwez N., Alamri M., Adolfo, C., y Roque M. Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*. 2020; 14(3), 33.
5. Okuwa O. Determinants of Job Satisfaction and Job Turnover Intention: Empirical Evidence from Commercial Bank Workers in Ibadan. *African Journal of Sustainable Development*. 2019; 9(3): 75-92.
6. Kowitlawkul Y., Yap S., Makabe S., Chan S., Takagai J., Tam W., y Nurumal M. Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International nursing review*. 2019; 66(1): 61-69.
7. Fang Y., Huang C., y Hsu M. Effectiveness of a physical activity program on weight, physical fitness, occupational stress, job satisfaction and quality of life of overweight employees in high-tech industries: a randomized controlled study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2019; 25(4): 621-629.
8. Pariwatcharakul P., Ratta W., Sumalrot T., Wankaew J., y Sitdhiraksa N. Depression, quality of life and coping style among Thai doctors before their first year of residency training. *Postgraduate medical Journal*. 2020; 96(1136): 321-324.
9. Said R., y El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City,

- Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*. 2021; 28(7): 8791-8801.
10. Ekici D., Cerit K., y Mert T. Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*. 2017; 2(4).
 11. Faraji O., Salehnejad G., Gahramani S., y Valiee S. The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job. *Nursing Practice Today*. 2017; 4(2): 103-111.
 12. Perry L., Xu, X. Duffield C., Gallagher R., Nicholls R., y Sibbritt D. Health, workforce characteristics, quality of life and intention to leave: The 'Fit for the Future' survey of Australian nurses and midwives. *Journal of advanced nursing*. 2017; 73(11): 2745-2756.
 13. Mosadeghrad A. Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International journal of health policy and management*. 2013; 1(1), 43.
 14. Mosadeghrad A., Ferlie E., y Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health services management research*. 2008; 21(4): 211-227.
 15. Pinhatti E., Oliveira M., Scaneiro D., y Lourenco M. Job rotation of nursing professionals among the sectors of a hospital: a management tool in conflict resolution. *Texto y Contexto-Enfermagem*. 2017 26.
 16. Arslan H., y Kocaman G. Structural empowerment, workplace incivility, nurses' intentions to leave their organisation and profession: A path analysis. *Journal of nursing management*. 2019; 27(4): 732-739.
 17. Turchi V., Verzuri A., Nante N., Napolitani M., Bugnoli G., Severi F., Quercioli C. y Messina G. Night work and quality of life. A study on the health of nurses. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*. 2019; 55(2): 161-169.
 18. Buselli R., Corsi M., Baldanzi S., Chiumiento M., Del Lupo E., Dell'Oste V., Bertelloni C., Massimetti G., Dell'Osso L., Cristaudo A. y Carmassi C. Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19). *International journal of environmental research and public health*. 2020; 17(17), 6180.
 19. Yáñez J., Jahanshahi A., Alvarez A., Li J., y Zhang S. Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the

- epicenter during the COVID-19 crisis. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*. 2020; 103(4), 1614.
20. Anduaga A., Beas R., Maticorena J., y Mayta P. Association between burnout and intention to emigrate in Peruvian health-care workers. *Safety and Health at Work*. 2019; 10(1): 80-86.
 21. Duche A., y Rivera G. Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*. 2019; 18(2): 364-373.
 22. Carrasco O., Castillo E., Salas R., y Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Scielo preprints*, 2020:1-14.
 23. Huarcaya J., Villarreal B., Luna M., Rojas W., Alarcon C., Villarreal D., Vilela A. y Ramírez, S. (2022). Factors Associated with Mental Health Outcomes in Hospital Workers during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5346.
 24. Llerena A., y López O. (2021). Medidas de bioseguridad y miedo a la COVID-19 asociado a calidad de vida en el trabajo en personal asistencial de salud de un hospital. *Revista Médica Basadrina*. 2021; 15(4): 16-26.
 25. Loli A., Llacho K., Navarro V., Cerón F., Pulido C. y Del Carpio J. Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*. 2020; 28(2): 213-228.
 26. Wauters M., Zamboni T., Almeida J., Arcencio R., y Cartagena D. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista Panamericana de Salud Pública*; 2022: 46.
 27. Franco M; Maldonado L; Trigueros J; Valencia M. Propuesta de mejora para la gestión de la rotación en la fuerza laboral operaria de una empresa del sector logístico (2019)
 28. Trelles E. Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un Call Center del distrito de El Agustino, 2018. 2019.
 29. Lizzia R. Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas". (2019)
 30. Pujol L. (2018) Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(46): 3-18.

31. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. 2019.
32. Félix R; García C; Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. 2018.
33. Ortiz G. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*. 2020. V15-N3-A8(1-19). ISSN 1870-557X.
34. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*. 2019; 25(1).
35. Organización Mundial de la Salud. WHOQOL Calidad de vida. División de salud mental. S.f.
36. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales *Pensamiento y Gestión*. 2018; 45.
37. Cuartas M.; Gómez L.; Meneses S; Vasco A.; Vélez P. Calidad de vida asociada a las características sociodemográficas, condiciones de salud y acceso a los servicios de salud en la ciudad de Medellín en el año 2014. 2018.
38. López N; Soraca T. Relaciones interpersonales y su incidencia en el aula. 2018.
39. Toro L. Fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde los lenguajes expresivos por medio de estrategias lúdico pedagógicas en la institución educativa Jesús María - El Rosal. 2020.
40. Piligua C; Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. 2019.
41. Villafuerte S; Viteri F; López H. Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). 2021.
42. Hüge J. Effects of exercise on mental and physical health. 2022.
43. Ayoade S. A few more differences between the theories three. *ARC Journal of Nursing and Healthcare*. 2018; 4 (3): 1-2.
44. Lorber M., Treven S., y Mumel D. Leadership behavior predictor of employees' job satisfaction and psychological health. 2017: 323-247.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Indique si (1) Nunca; (2) Solo una vez; (3) Alguna Vez; (4) Muchas veces; (5) Siempre

1	2	3	4	5
Nunca	Sola una vez	Alguna vez	Muchas veces	Siempre

No	Ítems (Pregunta) del Factor o Dimensión	1	2	3	4	5
	Salud física					
1	¿Está satisfecho con su salud?					
2	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?					
3	¿El dolor físico le impide hacer lo que tiene que hacer?					
4	¿Necesita de algún tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?					
5	¿Eres capaz de moverte bien?					
6	¿Está satisfecho con su sueño?					
7	¿Está satisfecho con su capacidad para realizar sus actividades diarias?					
	Salud psicológica					
8	¿Disfruta de la vida?					
9	¿Siente que su vida tiene sentido?					
10	¿Eres capaz de concentrarte?					
11	¿Eres capaz de aceptar tu apariencia corporal?					
12	¿Estás satisfecho contigo mismo?					
13	¿Con frecuencia tiene sentimientos negativos como tristeza, desesperación, ansiedad, depresión?					
	Ambiente					
14	¿Se siente seguro en su vida diaria?					
15	¿Su entorno físico es saludable?					

16	¿Tiene suficiente dinero para satisfacer sus necesidades?					
17	¿Tiene acceso a la información que necesita en su vida diaria?					
18	¿Tiene la oportunidad de realizar actividades de ocio?					
19	¿Está satisfecho con su lugar de residencia?					
20	¿Está satisfecho con su acceso a los servicios de salud?					
21	¿Está satisfecho con el transporte público?					
	Relaciones sociales					
22	¿Está satisfecho con la relación personal?					
23	¿Está satisfecho con su vida sexual?					
24	¿Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus amigos?					
25	¿Está satisfecho con su capacidad de trabajo?					
26	¿Cómo calificaría su calidad de vida?					
	Estrés del personal de Oftalmología					
27	En el último mes, ¿se ha enfadado por algo inesperado?					
28	En el último mes, ¿ha sentido que no podía controlar las cosas importantes de su vida?					
29	En el último mes, ¿se ha sentido nervioso y "estresado"?					
30	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha lidiado con éxito con los problemas irritantes de la vida?					
31	En el último mes, ¿sintió que está enfrentando de manera efectiva los cambios importantes que estaban ocurriendo en su vida?					
32	En el último mes, ¿se ha sentido seguro de su capacidad para manejar sus problemas personales?					
33	En el último mes, ¿sintió que las cosas iban bien en su vida?					

34	En el último mes, ¿descubrió que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?					
35	En el último mes, ¿ha podido controlar las irritaciones en su vida?					
36	En el último mes, ¿ha sentido que estaba al tanto de todo?					
37	En el último mes, ¿se ha enojado por cosas que sucedieron y que estaban fuera de su control?					
38	En el último mes, ¿te has encontrado pensando en cosas que tienes que lograr?					
39	En el último mes, ¿ha podido controlar la forma en que pasa su tiempo?					
40	En el último mes, ¿sintió que las dificultades se acumulaban tanto que no podía superarlas?					
	Satisfacción laboral					
41	Recibo reconocimiento por algo bien hecho					
42	Me siento cerca de la gente en el trabajo					
43	Me siento bien trabajando en esta empresa					
44	Me siento seguro con mi trabajo					
45	Creo que la gerencia está preocupada por mí.					
46	Creo que el trabajo es bueno para mi salud física					
47	Mi salario es bueno					
48	Todos mis talentos y habilidades se utilizan en el trabajo					
49	Me llevo bien con mis supervisores					
50	Me siento bien en mi trabajo					
	Intención de Rotación laboral					
51	¿Ha considerado frecuentemente dejar su trabajo?					
52	¿Espera con frecuencia otro día de trabajo?					
53	¿Se siente frustrado cuando no se le da la oportunidad en el trabajo de lograr sus objetivos profesionales?					

54	¿Sueña frecuentemente con conseguir otro trabajo que se adapte mejor a sus necesidades personales?					
55	¿Aceptaría otro trabajo con diferente nivel de compensación si se lo ofrecieran?					
56	¿Las bonificaciones asociados a su trabajo actual le impiden renunciar?					

Fuente: (4)

Modificado por Angella del Rosario Padilla Montoro

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tenga usted buenos días. Mi nombre es Angella del Rosario Padilla Montoro, soy tesista de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad San Martín. Dentro de mi proceso formativo estoy desarrollando la presente investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre la calidad de vida y la intención de rotación del personal del servicio de Oftalmología del complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2022. La investigación está dirigida a personas mayores de 18 años que laboren en el área de Oftalmología y consiste en recopilar datos de su calidad de vida e intención de rotación en la actualidad. El tiempo de la encuesta no excederá los 10 minutos.

La participación, en esta investigación, no le provocará algún perjuicio, de ninguna manera, los valores obtenidos en dichas pruebas ni su no participación no lo afectarán de forma alguna. Por otro lado, al finalizar la investigación, compartiré con usted, de forma personal, los resultados de la evaluación. No se le brindará algún beneficio económico.

La participación en esta investigación es voluntaria puede, incluso, retirarse de la misma luego de haber aceptado inicialmente realizar la prueba, sin la necesidad de dar alguna explicación. Todos los datos obtenidos serán manejados exclusivamente por la autora y se codificarán para que no se pierda la confidencialidad de estos; asimismo no se realizarán otras investigaciones diferentes a lo detallado en este documento.

Si tuviera alguna duda adicional, puede comunicarse con la autora al correo electrónico angellapadillam@gmail.com, donde estaré gustosa de poder contestarle.

Al firmar esta constancia acepta que

Ha leído y comprendido la naturaleza y los objetivos de la investigación presentada por Angella del Rosario Padilla Montoro. Se le ha aclarado que su participación en la investigación no le ocasionará ningún tipo de gasto. Y que se recopiló su cuestionario como prueba de su aceptación voluntaria habiendo sido antes informado sobre la finalidad del trabajo y que puede retirarse de la investigación cuando Usted lo decida.

Angella Del Rosario Padilla Montoro
Participante de la maestría

Firma del colaborador
Nombres y apellidos:
DNI:

Huella
digital

Anexo 3. Validación de expertos

USMP
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APRECIACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:
“La calidad de vida y la Intención de Rotación de personal del servicio de oftalmología del complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz” en el año 2022”

Estimado Dr. (a)

Me dirijo a Usted para saludarlo (a) y solicitarle tenga a bien revisar y opinar sobre los instrumentos adjuntos, para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto como insumo para emitir su juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que vengo planificando como parte del proceso de titulación de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.

A continuación, le presento el criterio, los cuales le permitirán obtener su apreciación del instrumento, siendo para el proyecto importante, ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes. Por favor, colocar un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La formulación del problema es adecuada	x		
2	Los instrumentos facilitarán el logro de los objetivos de investigación.	x		
3	Los instrumentos están relacionados con la variable de estudio	x		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado.		x	Enumerar las preguntas
5	La redacción de los ítems del instrumento es correcta	x		
6	El diseño de los instrumentos facilitará el análisis y procesamiento de datos	x		
7	Eliminaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		Revisar las preguntas sobre el <u>Estres</u>
8	Agregaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		expectativa laboral
9	El diseño del instrumento será accesible a la población.		x	Depende del tipo de población
10.	La redacción es clara, sencilla y precisa	x		

SUGERENCIAS Y/O APORTES:

Hacer un trabajo de investigación siempre es un gran esfuerzo y más cuando es para pos grado. Sugiero aclarar o definir bien el problema para que el título sea más concreto: ¿De quién estamos preguntando sobre la calidad de vida, del paciente o del personal?

¿El nivel de estrés de quien nos preocupa? ¿Del personal? ¿Del usuario?

Gingers García Portocarrero
Maestro en Investigación y Docencia Universitaria
DNI 10765174 / Colegio Profesional COP 27535

MGTR García Portocarrero Gingers, Maestro y Gestor en Investigación y docencia Universitaria, docente de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud de la USMP.

USMP
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APRECIACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:
“La calidad de vida y la Intención de Rotación de personal del servicio de oftalmología del complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz” en el año 2022”

Estimado Dr. (a)

Me dirijo a Usted para saludarlo (a) y solicitarle tenga a bien revisar y opinar sobre los instrumentos adjuntos, para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto como insumo para emitir su juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que vengo planificando como parte del proceso de titulación de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud

A continuación le presento el criterio, los cuales le permitirán obtener su apreciación del instrumento, siendo para el proyecto importante, ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes. Por favor, colocar un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La formulación del problema es adecuada	X		
2	Los instrumentos facilitarán el logro de los objetivos de investigación.	X		
3	Los instrumentos están relacionados con la variable de estudio	X		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado.	X		
5	La redacción de los ítems del instrumento es correcta	X		
6	El diseño de los instrumentos facilitará el análisis y procesamiento de datos	X		
7	Eliminaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	X		
8	Agregaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	X		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población.	X		
10.	La redacción es clara, sencilla y precisa	X		

SUGERENCIAS Y/O APORTES:

[FIRMA]

OS - 353179
Ivan ESPINOZA HUMAREDA
CMDTE. MED. PNP
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
OFTALMOLOGÍA DEL C.H. PNP "LNS"

MGTR Espinoza Humareda Iván, Maestro en Gerencia de Servicios de Salud y docencia Universitaria, jefe del servicio de Oftalmología del Complejo Hospitalario

USMP
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APRECIACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:
"La calidad de vida y la Intención de Rotación de personal del servicio de oftalmología del complejo hospitalario PNP "Luis Nicasio Sáenz" en el año 2022"

Estimado Dr. (a)

Me dirijo a Usted para saludarlo (a) y solicitarle tenga a bien revisar y opinar sobre los instrumentos adjuntos, para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto como insumo para emitir su juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que vengo planificando como parte del proceso de titulación de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.

A continuación le presento el criterio, los cuales le permitirán obtener su apreciación del instrumento, siendo para el proyecto importante, ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes. Por favor, colocar un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La formulación del problema es adecuada	x		
2	Los instrumentos facilitarán el logro de los objetivos de investigación.	x		
3	Los instrumentos están relacionados con la variable de estudio	x		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado.	x		
5	La redacción de los ítems del instrumento es correcta	x		
6	El diseño de los instrumentos facilitará el análisis y procesamiento de datos	x		
7	Eliminaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		
8	Agregaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población.	x		
10.	La redacción es clara, sencilla y precisa	x		

SUGERENCIAS Y/O APORTES:

[FIRMA]

OS-356565
Oscar LLERENA MORALES
MAYOR (S) PNP
Méd. Asist. de Oftalmología HPI PNP LNS
CMP 44501 RNE 23350

MGTR Llerena Morales Oscar, Maestro en Gerencia de Servicios de Salud y docencia Universitaria, docente de Maestría de la UPSJB, jefe de RRHH del servicio de Oftalmología del Complejo Hospitalario PNP LNS.

USMP
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APRECIACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
"La calidad de vida y la Intención de Rotación de personal del servicio de oftalmología
del complejo hospitalario PNP "Luis Nicasio Sáenz" en el año 2022"

Estimado Dr. (a)

Me dirijo a Usted para saludarlo (a) y solicitarle tenga a bien revisar y opinar sobre los instrumentos adjuntos, para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto como insumo para emitir su juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que vengo planificando como parte del proceso de titulación de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.

A continuación le presento el criterio, los cuales le permitirán obtener su apreciación del instrumento, siendo para el proyecto importante, ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes. Por favor, colocar un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La formulación del problema es adecuada	x		
2	Los instrumentos facilitarán el logro de los objetivos de investigación.	x		
3	Los instrumentos están relacionados con la variable de estudio	x		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado.	x		
5	La redacción de los ítems del instrumento es correcta	x		
6	El diseño de los instrumentos facilitará el análisis y procesamiento de datos	x		
7	Eliminaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		
8	Agregaría algún ítem en el instrumento. (Especifique)	x		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población.	x		
10.	La redacción es clara, sencilla y precisa	x		

SUGERENCIAS Y/O APORTES:

OS-365608-A
Elisa Mariela Díaz Zárate
CMDTE Médico PNP
Oftalmología CH PNP LNS
CMP 48905 RNE 24464
DNI 16751827
[FIRMA]

MGTR Díaz Zárate Elisa, Maestra en Gerencia de Servicios de Salud y docencia Universitaria, jefe de RRHH del servicio de Oftalmología del Complejo Hospitalario PNP LNS.

Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento- Prueba piloto

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

CALIDAD DE VIDA E INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL SERVICIO DE OFTALMOLOGÍA COMPLEJO HOSPITALARIO POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS NICASIO SAÉNZ 2022

Se le invita a participar de la investigación que será realizada por la Medico Angella Del Rosario Padilla Montoro, tesista de la Maestría en Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad San Martín, mediante una encuesta, cuyo objetivo es conocer la confiabilidad del instrumento que servirá para una tesis, la cual contribuirá con una investigación.

N° PERSONAL SALUD	CIP	GRADO/ APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA	HUELLA DIGITAL
01	3028742	Cap S PNP Maita Guape Juan		
02	3104331	Cap S PNP Del Corpio lugue Luis		
03	3204060	Moy S PNP Barreto Ortiz Diana		
04	30182715	Cap PNP Riggi Quiroz Medalit		
05	30307813	Cap S PNP Bravo Tomas Juana		
06	31434010	Cmdte S PNP Pérez Pérez Carlos		
07	50321820	Crn1 S PNP Fernandez Lú Olga		