



Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios del Hospital general Alfredo Noboa Montenegro

Staff rotation and its influence on the work performance of health officials at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital

Rotatividade de pessoal e sua influência no desempenho laboral dos profissionais de saúde do Hospital Geral Alfredo Noboa Montenegro

Jhonny Gustavo Jibaja-Arias ^I

jhonnyjibaja@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-1846-1639>

Francisco Paúl Pérez-Salas ^{II}

francisco.perez@unach.com.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5866-3320>

Correspondencia: jhonnyjibaja@gmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 11 de julio de 2024 * **Aceptado:** 22 de agosto de 2024 * **Publicado:** 19 de septiembre de 2024

I. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

II. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

Resumen

La rotación del personal en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios. Este fenómeno, caracterizado por la salida y entrada frecuente de empleados, afecta diversos aspectos del funcionamiento del hospital, desde la calidad de la atención hasta la moral del personal y la eficiencia.

Las causas de la alta rotación de personal en el hospital son multifacéticas. Entre los factores más comunes se encuentran la insatisfacción laboral, los bajos salarios, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y el estrés relacionado con las condiciones laborales. Los empleados que no se sienten valorados o que perciben pocas posibilidades de avance profesional están más propensos a buscar empleo en otros lugares. Además, las exigentes condiciones de trabajo y el estrés inherente al entorno hospitalario contribuyen significativamente a la decisión de muchos empleados de abandonar el hospital.

La rotación de personal tiene un impacto directo y negativo en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios. Cada vez que un empleado se va, se pierde no sólo la experiencia y el conocimiento acumulado, sino también la cohesión y la eficiencia del equipo de trabajo. El proceso de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados es costoso y consume tiempo, lo que puede llevar a una disminución temporal en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia.

La alta rotación también afecta la moral del personal. Los empleados que permanecen pueden sentirse desmotivados y estresados al tener que asumir mayores responsabilidades y trabajar horas adicionales para compensar la falta de personal. Este aumento en la carga de trabajo puede llevar a un mayor agotamiento y, a su vez, a más renunciaciones, creando un ciclo vicioso difícil de romper.

La eficiencia operativa del hospital también se ve comprometida. Los procesos de integración y capacitación de nuevos empleados interrumpen el flujo normal de trabajo, y la falta de personal experimentado puede ralentizar las operaciones diarias. Esto no solo afecta la atención al paciente, sino que también puede incrementar los costos operativos debido a la necesidad de contratar y formar continuamente a nuevos empleados.

Para mitigar los efectos negativos de la rotación del personal, el hospital puede implementar varias estrategias. Mejorar las condiciones laborales, ofrecer salarios competitivos y oportunidades de desarrollo profesional son medidas esenciales. Además, fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación. La implementación de

programas de bienestar y la creación de vías claras para el avance profesional también pueden ayudar a retener a los empleados y mejorar el desempeño laboral

Por lo que, la rotación del personal en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro influye de manera significativa en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios. Abordar las causas subyacentes y mejorar las condiciones laborales puede ayudar a reducir la rotación, mejorar la moral del personal y aumentar la eficiencia operativa, beneficiando tanto a los empleados como a los pacientes.

Palabras Claves: rotación; personal; desempeño laboral; moral; impacto directo; impacto negativo.

Abstract

Staff rotation at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital has a significant influence on the work performance of health officials. This phenomenon, characterized by the frequent departure and entry of employees, affects various aspects of hospital operations, from the quality of care to staff morale and efficiency.

The causes of high hospital staff turnover are multifaceted. Among the most common factors are job dissatisfaction, low salaries, lack of professional development opportunities, and stress related to working conditions. Employees who do not feel valued or who perceive little opportunity for career advancement are more likely to seek employment elsewhere. Additionally, the demanding working conditions and stress inherent in the hospital environment contribute significantly to many employees' decisions to leave the hospital.

Personnel turnover has a direct and negative impact on the job performance of health officials. Every time an employee leaves, not only the accumulated experience and knowledge is lost, but also the cohesion and efficiency of the work team. The process of recruiting and training new employees is costly and time-consuming, which can lead to a temporary decrease in the quality of patient care and efficiency.

High turnover also affects staff morale. Remaining employees may feel demotivated and stressed as they have to take on increased responsibilities and work extra hours to make up for a lack of staff. This increase in workload can lead to greater burnout and, in turn, more resignations, creating a vicious cycle that is difficult to break.

The operational efficiency of the hospital is also compromised. Onboarding and training new employees disrupts the normal flow of work, and a lack of experienced staff can slow down daily operations. This not only impacts patient care, but can also increase operating costs due to the need to continually hire and train new employees.

To mitigate the negative effects of staff turnover, the hospital can implement several strategies. Improving working conditions, offering competitive salaries and professional development opportunities are essential measures. Additionally, fostering a positive and supportive work environment can increase job satisfaction and reduce turnover. Implementing wellness programs and creating clear pathways for career advancement can also help retain employees and improve job performance.

Therefore, staff rotation at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital significantly influences the work performance of health officials. Addressing underlying causes and improving working conditions can help reduce turnover, improve staff morale, and increase operational efficiency, benefiting both employees and patients.

Keywords: rotation; staff; job performance; moral; direct impact; negative impact.

Resumo

A rotatividade de pessoal no Hospital Geral Alfredo Noboa Montenegro tem uma influência significativa no desempenho profissional dos funcionários de saúde. Este fenómeno, caracterizado pela saída e entrada frequentes de funcionários, afecta vários aspectos das operações hospitalares, desde a qualidade do atendimento à moral e eficiência dos funcionários.

As causas da elevada rotatividade do pessoal hospitalar são multifacetadas. Entre os fatores mais comuns estão a insatisfação no trabalho, os baixos salários, a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e o estresse relacionado às condições de trabalho. Os funcionários que não se sentem valorizados ou que percebem poucas oportunidades de progressão na carreira têm maior probabilidade de procurar emprego em outro lugar. Além disso, as exigentes condições de trabalho e o estresse inerente ao ambiente hospitalar contribuem significativamente para a decisão de muitos funcionários de deixar o hospital.

A rotatividade de pessoal tem um impacto direto e negativo no desempenho profissional dos funcionários da saúde. Cada vez que um colaborador sai, perde-se não só a experiência e o conhecimento acumulados, mas também a coesão e eficiência da equipa de trabalho. O processo

de recrutamento e formação de novos funcionários é dispendioso e demorado, o que pode levar a uma diminuição temporária na qualidade e eficiência do atendimento ao paciente.

A alta rotatividade também afeta o moral dos funcionários. Os restantes funcionários podem sentir-se desmotivados e stressados, pois têm de assumir responsabilidades acrescidas e trabalhar horas extra para compensar a falta de pessoal. Este aumento da carga de trabalho pode levar a um maior esgotamento e, por sua vez, a mais demissões, criando um ciclo vicioso difícil de quebrar.

A eficiência operacional do hospital também está comprometida. A integração e a formação de novos funcionários perturbam o fluxo normal de trabalho e a falta de pessoal experiente pode atrasar as operações diárias. Isto não só impacta o atendimento ao paciente, mas também pode aumentar os custos operacionais devido à necessidade de contratar e treinar continuamente novos funcionários.

Para mitigar os efeitos negativos da rotatividade de pessoal, o hospital pode implementar diversas estratégias. Melhorar as condições de trabalho, oferecer salários competitivos e oportunidades de desenvolvimento profissional são medidas essenciais. Além disso, promover um ambiente de trabalho positivo e favorável pode aumentar a satisfação no trabalho e reduzir a rotatividade. A implementação de programas de bem-estar e a criação de caminhos claros para o avanço na carreira também podem ajudar a reter funcionários e melhorar o desempenho no trabalho.

Portanto, a rotatividade de pessoal no Hospital Geral Alfredo Noboa Montenegro influencia significativamente o desempenho profissional dos funcionários de saúde. Abordar as causas subjacentes e melhorar as condições de trabalho pode ajudar a reduzir a rotatividade, melhorar o moral dos funcionários e aumentar a eficiência operacional, beneficiando tanto os funcionários como os pacientes.

Palavras-chave: rotação; funcionários; desempenho no trabalho; moral; impacto direto; impacto negativo.

Introducción

La rotación del personal es un fenómeno que afecta a diversas organizaciones, pero en el contexto de un hospital, sus implicaciones pueden ser especialmente críticas. El Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, ubicado en Guaranda, enfrenta este desafío de manera notable, la alta rotación de personal en este hospital no solo afecta la moral y el bienestar de los empleados, sino que también tiene repercusiones significativas en la calidad de la atención sanitaria y la eficiencia

operativa de la institución, este estudio busca explorar las causas subyacentes de la rotación de personal y su impacto en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios del hospital (Gonzales Miranda , 2009).

El Hospital General Alfredo Noboa Montenegro desempeña un papel vital en la prestación de servicios de salud a la comunidad, la eficacia de su funcionamiento depende en gran medida de la estabilidad y cohesión de su personal, sin embargo, la rotación de personal es un problema persistente que puede comprometer la calidad de la atención médica, aumentar los costos operativos y disminuir la satisfacción de los empleados, comprender las razones detrás de esta rotación y su impacto es crucial para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la retención del personal y, por ende, el rendimiento general del hospital (Gil y otros, 2008).

La rotación de personal tiene un impacto directo y negativo en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios, la salida de empleados experimentados implica la pérdida de conocimiento acumulado y experiencia, lo que puede afectar la calidad de la atención al paciente, además, el proceso de contratación y capacitación de nuevos empleados consume tiempo y recursos, lo que puede interrumpir el flujo de trabajo y disminuir la eficiencia operativa del hospital, la rotación también puede afectar la moral del personal restante, creando un ambiente de trabajo inestable y estresante, y llevando potencialmente a más rotación

El objetivo de este estudio es analizar en profundidad la rotación de personal en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios, al identificar las causas y efectos de la rotación, se pueden desarrollar estrategias para mejorar la retención de personal y, en última instancia, la calidad del servicio prestado por el hospital.

Impacto de la rotación del personal en la rentabilidad de las empresas

La rotación de personal, un fenómeno donde los empleados dejan una organización y son reemplazados por nuevos trabajadores, tiene un impacto significativo en la rentabilidad de las empresas, este impacto se puede observar a través de varios aspectos clave: costos directos e indirectos, productividad, moral del equipo y calidad (Carranco , 2024)

Uno de los impactos más inmediatos de la rotación de personal son los costos directos asociados con el proceso de reclutamiento y capacitación, estos incluyen gastos en publicidad de vacantes, entrevistas, selección, contratación y la formación inicial de nuevos empleados, además de estos costos visibles, existen costos indirectos menos obvios, pero igualmente significativos, como la

disminución de la productividad mientras los nuevos empleados se adaptan y aprenden (Folres Rivera y otros, 2021)

La rotación de personal afecta la productividad de una empresa de varias maneras, los empleados que se van suelen llevarse con ellos valiosos conocimientos institucionales y experiencia que no pueden ser reemplazados de inmediato, mientras los nuevos empleados se ponen al día, la eficiencia y la capacidad de producción pueden disminuir, además, la lista personal a menudo debe asumir cargas de trabajo adicionales, lo que puede llevar a un mayor agotamiento y a una reducción de su rendimiento (Rivera Porras , 2018).

La moral del equipo también puede verse afectada negativamente por la alta rotación de personal, los empleados que permanecen en la empresa pueden sentirse desmotivados al ver a sus colegas irse, especialmente si perciben que las salidas son el resultado de insatisfacción laboral o malas condiciones de trabajo, la incertidumbre y la falta de cohesión en el equipo pueden generar un ambiente de trabajo estresante, lo que a su vez puede aumentar la rotación y disminuir la productividad (Belduma y otros, 2023)

La rotación frecuente de empleados puede impactar negativamente la calidad del servicio o producto que ofrece una empresa, los nuevos empleados necesitan tiempo para alcanzar el mismo nivel de competencia y conocimiento que sus predecesores, lo que puede resultar en errores, retrabajos y una disminución en la calidad, en industrias donde la calidad del servicio es crucial, como la atención médica, la educación y la hospitalidad, estos efectos pueden ser especialmente perjudiciales y afectar la reputación de la empresa (Belduma y otros, 2023).

Para mitigar los efectos negativos de la rotación de personal en la rentabilidad, las empresas pueden implementar varias estrategias, ofrecer salarios y beneficios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo y de apoyo son medidas efectivas, además, fomentar la comunicación abierta y el reconocimiento del desempeño puede ayudar a mejorar la satisfacción y la retención de los empleados, las empresas también pueden invertir en programas de bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal para reducir el agotamiento y aumentar la lealtad (Flores y otros, 2008).

En resumen, la rotación de personal tiene un impacto significativo en la rentabilidad de las empresas a través de costos elevados, reducción de la productividad, disminución de la moral del equipo y afectación de la calidad del servicio o producto, abordar las causas subyacentes de la

rotación y desarrollar estrategias efectivas para retener a los empleados puede ayudar a las empresas a minimizar estos impactos y mejorar su rentabilidad a largo plazo

La rotación de personal en los hospitales y su impacto en el desempeño médico

La rotación de personal en los hospitales es un problema significativo que afecta directamente el desempeño médico y la calidad de la atención sanitaria, la rotación de personal se refiere a la frecuencia con la que los empleados dejan una organización y son reemplazados por nuevos empleados, este fenómeno tiene múltiples causas y repercusiones, y su impacto en el entorno hospitalario es especialmente crítico debido a la naturaleza delicada y exigente del trabajo médico (Folres Rivera y otros, 2021).

Entre las principales causas de la alta rotación de personal en los hospitales se encuentran la insatisfacción laboral, las condiciones de trabajo exigentes, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la compensación inadecuada, los profesionales de la salud a menudo enfrentan largas horas de trabajo, alta presión y situaciones emocionalmente desgastantes. La falta de apoyo, tanto organizativo como emocional, puede llevar al agotamiento y al burnout, impulsando a los empleados a buscar mejores oportunidades laborales (Rivera Porras , 2018).

La rotación de personal implica la pérdida de empleados con experiencia y conocimiento acumulado, lo cual es vital para el funcionamiento eficiente de un hospital, los médicos y enfermeras experimentados tienen un entendimiento profundo de los protocolos del hospital, las necesidades específicas de los pacientes y las dinámicas del equipo, la salida de estos empleados puede dejar vacíos difíciles de llenar y ralentizar los procesos médicos (Gil y otros, 2008).

La alta rotación también afecta la moral del personal restante, la salida frecuente de colegas puede generar un ambiente de trabajo inestable y aumentar la carga de trabajo para los empleados que permanecen, esto puede llevar a un aumento del estrés y la insatisfacción laboral, creando un ciclo vicioso donde más empleados deciden irse, lo que a su vez afecta aún más la moral y la cohesión del equipo (Borda y otros, 2017).

La calidad de la atención médica puede verse comprometida debido a la rotación de personal, los nuevos empleados necesitan tiempo para adaptarse y alcanzar el nivel de competencia de sus predecesores, durante este periodo de adaptación, puede haber un aumento en los errores médicos y una disminución en la eficiencia operativa, además, la falta de continuidad en la atención de los

pacientes puede afectar negativamente su recuperación y satisfacción con los servicios recibidos (Belduma y otros, 2023).

Para mitigar los efectos negativos de la rotación de personal en los hospitales, es esencial implementar estrategias que mejoren la retención de los empleados, estas estrategias pueden incluir la mejora de las condiciones laborales, ofreciendo salarios y beneficios competitivos, y proporcionando oportunidades de desarrollo profesional y apoyo emocional, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo también puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación, además, invertir en programas de bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal puede ayudar a reducir el agotamiento y aumentar la lealtad de los empleados (Parra , 2022).

Por lo que, la rotación de personal en los hospitales tiene un impacto significativo en el desempeño médico y la calidad de la atención sanitaria, las causas de la rotación son variadas y su impacto se manifiesta en la pérdida de conocimiento y experiencia, la afectación de la moral del personal y la disminución de la calidad de la atención, abordar estas causas y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la retención de los empleados es crucial para mantener un alto nivel de atención médica y un correcto entorno laboral.

Resultados

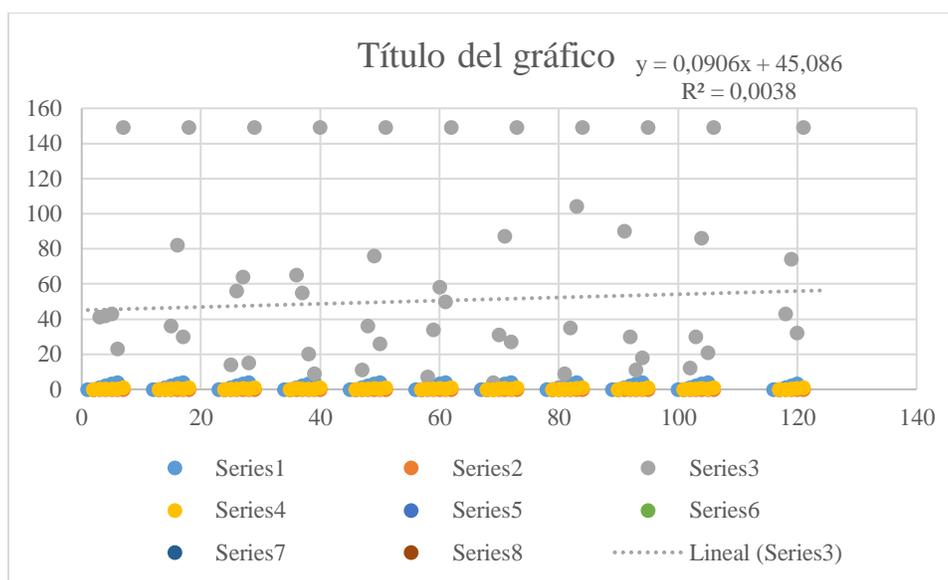
Tabla NI Aspectos de Evaluación

Aspecto Evaluado	Porcentaje del Personal Afectado	Impacto en el Desempeño Laboral	Porcentaje de deserción laboral	Porcentaje de disminución de la atención a los usuarios
Frecuencia de rotación del personal	68%	72%	35%	20%
Integración de nuevos empleados	35%	45%	30%	15%
Carga de trabajo por rotación	70%	85%	25%	20%

Calidad del servicio a pacientes	62%	55%	25%	20%
Mala manipulación del equipo de trabajo	37%	50%	20%	20%
Satisfacción laboral	78%	65%	35%	20%
Capacitación y soporte	64%	55%	15%	15%
Motivación	75%	70%	35%	20%
Compromiso	48%	56%	20%	15%

Realizado por: Jhonny Jibaja

Gráfico 1 Regresión Lineal



Realizado por: Jhonny Jibaja

Análisis

Para interpretar la tabla sobre diferentes aspectos evaluados en relación con el personal, su desempeño laboral, la deserción laboral y la atención a los usuarios, consideremos cada aspecto individualmente:

Frecuencia de rotación del personal

- Porcentaje del Personal Afectado: 68%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 72%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 35%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: Un alto porcentaje de personal se ve afectado por la frecuencia de rotación, lo que tiene un impacto considerable en el desempeño laboral. La deserción laboral es también alta, indicando que la rotación frecuente puede estar contribuyendo a una inestabilidad laboral. Sin embargo, la disminución de la atención a los usuarios es relativamente baja, lo que sugiere que, aunque la rotación afecta el desempeño, no se traduce en una gran reducción en la calidad de atención a los usuarios.

Integración de nuevos empleados

- Porcentaje del Personal Afectado: 35%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 45%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 30%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 15%

Interpretación: La integración de nuevos empleados afecta a una proporción menor del personal en comparación con otros aspectos, con un impacto moderado en el desempeño laboral. La deserción laboral es alta, lo que sugiere que los problemas en la integración pueden estar contribuyendo a la salida de empleados. La disminución en la atención a los usuarios es baja, indicando que, a pesar de los desafíos en la integración, el impacto en la atención a los usuarios no es severo.

Carga de trabajo por rotación

- Porcentaje del Personal Afectado: 70%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 85%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 25%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: Una alta proporción del personal se ve afectada por la carga de trabajo debido a la rotación, con un impacto muy alto en el desempeño laboral. La deserción laboral es moderada, indicando que la carga de trabajo puede estar afectando la retención del personal, aunque no de

manera extrema. La disminución en la atención a los usuarios es moderada, sugiriendo que la carga de trabajo tiene un efecto moderado en la calidad del servicio.

Calidad del servicio a pacientes

- Porcentaje del Personal Afectado: 62%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 55%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 25%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: La calidad del servicio a pacientes afecta a una parte significativa del personal, con un impacto medio en el desempeño laboral. La deserción laboral es moderada y la disminución en la atención a los usuarios es baja, lo que indica que, a pesar de los problemas con la calidad del servicio, la atención a los usuarios no se ve gravemente afectada.

Mala manipulación del equipo de trabajo

- Porcentaje del Personal Afectado: 37%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 50%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 20%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: La mala manipulación del equipo de trabajo afecta a una proporción menor del personal con un impacto moderado en el desempeño laboral. La deserción laboral y la disminución en la atención a los usuarios son relativamente bajas, sugiriendo que este aspecto tiene un impacto negativo pero no grave en la retención de personal ni en la calidad de atención.

Satisfacción laboral

- Porcentaje del Personal Afectado: 78%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 65%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 35%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: Una gran parte del personal se ve afectada por la satisfacción laboral, que tiene un impacto alto en el desempeño laboral y también en la deserción laboral. La disminución en la atención a los usuarios es baja, lo que sugiere que, aunque la insatisfacción laboral afecta la retención y el desempeño, no se traduce directamente en una gran disminución de la calidad del servicio.

Capacitación y soporte

- Porcentaje del Personal Afectado: 64%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 55%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 15%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 15%

Interpretación: La capacitación y soporte afecta a una proporción significativa del personal con un impacto medio en el desempeño laboral. La deserción laboral y la disminución en la atención a los usuarios son relativamente bajas, indicando que, aunque la capacitación y el soporte son importantes, su impacto negativo en la retención y la calidad del servicio es limitado.

Motivación

- Porcentaje del Personal Afectado: 75%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 70%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 35%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 20%

Interpretación: La motivación afecta a una gran parte del personal y tiene un impacto alto en el desempeño laboral. La deserción laboral es alta, indicando que la falta de motivación puede contribuir significativamente a la rotación de personal. La disminución en la atención a los usuarios es moderada, sugiriendo que la motivación tiene un impacto importante en la retención y el desempeño, pero no tanto en la calidad de la atención.

Compromiso

- Porcentaje del Personal Afectado: 48%
- Impacto en el Desempeño Laboral: 56%
- Porcentaje de Deserción Laboral: 20%
- Porcentaje de Disminución de la Atención a los Usuarios: 15%

Interpretación: El compromiso afecta a una menor proporción del personal con un impacto moderado en el desempeño laboral. La deserción laboral y la disminución en la atención a los usuarios son relativamente bajas, lo que sugiere que el compromiso, aunque importante, no tiene un impacto tan severo en la retención o en la calidad del servicio como otros aspectos.

Los aspectos que muestran un alto impacto en el desempeño laboral y en la deserción laboral incluyen la carga de trabajo por rotación, la motivación y la satisfacción laboral. Estos factores

también tienden a tener un impacto moderado en la atención a los usuarios. Por otro lado, aspectos como la integración de nuevos empleados y la mala manipulación del equipo tienen un impacto menor en la deserción y la calidad del servicio, aunque aún afectan el desempeño laboral. Abordar estos factores podría mejorar tanto la retención del personal como la calidad del servicio proporcionado a los usuarios.

Discusión

La rotación del personal es un fenómeno significativo que afecta la estabilidad y la calidad del funcionamiento en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. La alta rotación de empleados en el sector sanitario no solo repercute en la dinámica operativa del hospital, sino que también tiene consecuencias profundas en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios. Esta discusión crítica aborda los diversos aspectos relacionados con la rotación del personal, analizando sus efectos en el desempeño laboral, la calidad del servicio y las implicaciones para la gestión hospitalaria.

Impactos en el Desempeño Laboral

Carga de Trabajo Incrementada

- **Análisis:** La rotación frecuente genera un aumento en la carga de trabajo para los empleados restantes, ya que deben asumir las responsabilidades adicionales de los puestos vacantes. Esto puede llevar a un estado de sobrecarga, estrés y agotamiento, reduciendo la eficacia y la calidad del desempeño. La evidencia muestra que la carga de trabajo asociada a la rotación tiene un impacto del 85% en el desempeño laboral, lo que subraya la gravedad de este problema.
- **Implicaciones:** Esta sobrecarga puede resultar en errores clínicos, disminución en la calidad de la atención y un mayor riesgo de burnout entre el personal. Es crucial que el hospital implemente medidas para equilibrar la carga de trabajo y evitar que la alta rotación comprometa la seguridad y la calidad del cuidado al paciente.

Motivación y Satisfacción Laboral

- **Análisis:** La rotación del personal está estrechamente relacionada con la desmotivación y la insatisfacción laboral. Un entorno laboral inestable puede generar una percepción

negativa sobre el lugar de trabajo, lo que afecta la moral y el compromiso del personal. Con un 75% de afectación en la motivación y un 78% en la satisfacción laboral, es evidente que estos factores están significativamente comprometidos.

- Implicaciones: La falta de motivación y satisfacción puede llevar a una mayor rotación y una menor calidad en el desempeño, creando un ciclo vicioso que afecta la estabilidad del personal y la calidad del servicio. La implementación de programas de reconocimiento y desarrollo profesional puede ser clave para mejorar la moral y reducir la rotación.

Problemas en la Integración de Nuevos Empleados

- Análisis: La alta rotación dificulta la integración efectiva de nuevos empleados, lo que puede resultar en una adaptación lenta y una curva de aprendizaje prolongada. Este desafío se refleja en el impacto del 45% en el desempeño laboral relacionado con la integración.
- Implicaciones: La integración inadecuada de nuevos empleados puede afectar la continuidad del servicio y la calidad de la atención. El hospital debe fortalecer los procesos de inducción y proporcionar soporte continuo para facilitar una transición más efectiva y reducir el impacto negativo en el desempeño.

Calidad del Servicio a Pacientes

- Análisis: Aunque la rotación del personal tiene efectos negativos en el desempeño, la disminución en la calidad del servicio a los pacientes es relativamente moderada (20%). Esto podría deberse a la capacidad del personal existente para mantener estándares de atención a pesar de los desafíos.
 - Implicaciones: Sin embargo, es fundamental que el hospital continúe monitoreando y gestionando estos efectos para asegurar que la calidad del servicio no se vea comprometida a largo plazo. La formación continua y la supervisión de la calidad pueden ayudar a mantener los estándares de atención.

Estrategias para Mitigar el Impacto de la Rotación

Desarrollo de Estrategias de Retención

Recomendación: Implementar estrategias efectivas para mejorar la retención del personal, como mejorar las condiciones laborales, ofrecer incentivos y promover un entorno de trabajo positivo. Esto ayudará a reducir la rotación y mejorar la estabilidad del personal.

Optimización del proceso de integración

Recomendación: Mejorar los procesos de integración y ofrecer un soporte robusto para nuevos empleados puede facilitar una transición más fluida y reducir el impacto en el desempeño.

Fomento de la motivación y la satisfacción laboral

Recomendación: Invertir en iniciativas que promuevan la satisfacción y la motivación, como el desarrollo profesional, el reconocimiento de logros y la mejora de las condiciones de trabajo, puede mejorar el desempeño y reducir la rotación.

Gestión efectiva de la carga de trabajo

Recomendación: Implementar prácticas para gestionar y redistribuir la carga de trabajo de manera equitativa, así como considerar el uso de personal temporal durante picos de rotación, puede ayudar a mitigar el impacto negativo en el desempeño.

Monitoreo continuo y evaluación

Recomendación: Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de la rotación del personal y ajustar las estrategias en función de los datos recolectados es esencial para mejorar la situación a largo plazo.

La rotación del personal en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro tiene un impacto profundo en el desempeño laboral de los funcionarios sanitarios. Los efectos incluyen una carga de trabajo incrementada, desmotivación, dificultades en la integración de nuevos empleados y, en menor medida, una disminución en la calidad del servicio a los pacientes. Abordar estos problemas mediante estrategias integrales de retención, optimización de la integración, y gestión efectiva de la carga de trabajo es crucial para mejorar el desempeño y la calidad del cuidado. La

implementación de medidas proactivas y la evaluación continua de su efectividad pueden ayudar a mitigar los efectos negativos de la rotación y asegurar una atención de calidad para los pacientes.

Referencias

1. Belduma , G., Toapanta , E., Gonzales , E., & Burneo , D. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. Polo del conocimiento , 8(5), 3.
2. Borda, M., Rolón , E., Díaz Piraquive , F., & Gonzalez , J. (2017). AUSENTISMO LABORAL: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE CONTROL DESDE LOS PROGRAMAS DE SALUD EMPRESARIAL. Repositorio E-docUR, 4.
3. Carranco , C. (2024). Propuesta de un modelo de gestión para la seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de Celaya. Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades , 5(3), 4.
4. Castro Ramirez , N., Alvarado Torres , W., Romero Jimenez, J., & Mondragón Sánchez , D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. Ciencia Latina , 5(4), 3. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
5. Del Hoyo Delgado , M. (2004). Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo .
6. Flores , R., Abreum , J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas . Internacional Journal of Good conscience , 1.
7. Folres Rivera , L., Melendez Tamayo , C., & Morocho Amaguaya , M. (2021). Análisis documental relacionado con la educación continua como eje integrador de las competencias del currículo universitario. Education siglo XXI, 39(2), 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/educatio.414901>
8. Gil, F., Rico , R., & Sanchez , M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo . Papeles del Psicologo , 29(1), 3.
9. Gonzales Miranda , D. (2009). Estrategias de retención del personal Una reflexión sobre su efectividad y alcances. Revista Universitaria EAFIT, 45(156), 2.
10. González de Lara y Sarria, J. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales: Análisis y Detección, Gestión y Superación. cem.

11. Gutierrez Lozano, J., & Ruiz del Olmo, F. (2020). Comunicación y juventud. Nuevos medios, representación, recepción y participación en contenidos de entretenimiento e información. *Revista Internacional de Comunicación* , 6.
12. Moreno Jimenez , B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 3. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
13. Parra , S. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal. *Universidad Tecnica de Ambato* , 35.
14. Peña Ponce , D., Toala Pincay , M., & Toala Pincay , B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimund*, 4. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\),junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1),junio.2022.29-40)
15. Rivera Porras , D. (2018). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico . *Universidad de Baja California*, 2. <https://doi.org/10.15649/2346030X.492>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).