

# Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización

Luz Marina Bautista Rodríguez\*

Mayerly Paola Diosa Rodríguez\*\*

Jennifer Gil Marlés\*\*

Ruby Esmeralda Méndez Hernández\*\*

Erika Lorena Cruz Suárez\*\*

Sara Jessenia Blanco Grimaldo\*\*

Recibido:  
28 de Noviembre  
de 2014

Aceptado:  
4 de Diciembre  
de 2014

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización en una institución de salud de cuarto nivel. **Materiales y Métodos.** La presente investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, se trabajó con una muestra de 142 profesionales y auxiliares de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión; para la recolección de la información se utilizó el instrumento actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios. **Resultados.** Los sentimientos negativos que surgieron de la encuesta realizada al personal de enfermería fue la ansiedad con un 26%, contrario a esto el personal identifica ventajas con la rotación que permiten el crecimiento profesional, no interfiere en la relación enfermera-paciente, mejora su experiencia y genera nuevas habilidades. **Conclusión.** El personal de enfermería percibe que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión situación, así mismo la rotación, es considerada una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen.

**PALABRAS CLAVES:** Personal de enfermería, ansiedad, motivación, relaciones enfermero-paciente\*\*\*.

\*Enfermera.  
Docente.  
Universidad  
Francisco de  
Paula Santander.  
Correo electrónico:  
bautrod@gmail.  
com.

\*\*Estudiantes.  
Programa de  
Enfermería  
Universidad  
Francisco de Paula  
Santander. Correo  
electrónico: pao\_  
kabel@hotmail.  
com.

\*\*\*Descriptores  
en Ciencias de la  
Salud (DeCS), en  
la página [http://  
decs.bvs.br/E/  
homepagee.htm](http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm)  
de la Biblioteca  
virtual en salud del  
proyecto BIREME,  
de la Organización  
Mundial de la  
Salud y de la  
Organización  
Panamericana de  
Salud.

**Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo**

Bautista-Rodríguez LM, Diosa-Rodríguez MP, Gil-Marlés J, Méndez-Hernández RE, Cruz-Suárez EL, Blanco-Grimaldo SJ. Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *Rev. cien. cuidado.* 2014; 11(2): 74-83.

# Perception of nurses to the rotation in patient services

ISSN 1794-9831  
(IMPRESO)ISSN 2322-7028  
(EN LINEA)

Vol. 11 No. 2

Jul - Dic 2014

Cúcuta, Colombia

## ABSTRACT

---

**Objective:** Determine the perception of nurses to the rotation in patient services in a fourth level health institution. **Materials and Methods:** This is a quantitative descriptive cross-sectional research, we worked with a sample of 142 professionals and nursing assistants who met the inclusion criteria; for data collection was used an attitude of nurse's instrument face to the administrative process of rotation for hospital services. **Results:** Negative feelings that emerged from the survey nurses anxiety was 26%, contrary to this the staff identifies advantages with the rotation that allow professional growth, does not interfere in the nurse-patient relationship, improve your experience and generates new skills. **Conclusion.** Nurses perceived that to rotate by another service generates experiences to strength the status profession, likewise rotation, is considered a way to acquire new skills, probably in the service where it is currently not generated.

**KEYWORDS:** Nurse, anxiety, motivation, nurse-patient relationships.

Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización • *Luz Marina Bautista Rodríguez, Mayerly Paola Diosa Rodríguez, Jennifer Gil Marlés, Ruby Esmeralda, Méndez Hernández, Erika Lorena Cruz Suárez, Sara Jessenia Blanco Grimaldo*

## Percepção de enfermeiros para os serviços de internamento rotação

### RESUMO

---

**Objetivo:** Determinar a percepção de enfermeiros para os serviços de internamento de rotação em um quarto nível instituição de saúde. **Materiais e Métodos:** Esta pesquisa é de natureza quantitativa transversal descritivo, trabalhamos com uma amostra de 142 profissionais e auxiliares de enfermagem que preencheram os critérios de inclusão; para coleta de dados atitude instrumento de enfermeiros foi utilizado no processo administrativo de rotação dos serviços hospitalares. **Resultados:** Os sentimentos negativos que surgiram a partir da ansiedade enfermeiros da pesquisa foi de 26%, contrariamente a essa rotação de pessoal identifica vantagens que permitem o crescimento profissional, não interfere na relação enfermeiro-paciente, melhorar a sua experiência e gera novas habilidades. **Conclusão:** Enfermeiros percebidos a rodar por outro serviço gera experiências para fortalecer a profissão de status, de igual modo rotação, é considerado uma forma de adquirir novas habilidades, provavelmente no serviço em que actualmente não é gerado.

**PALAVRAS-CHAVE:** relações enfermeiros, ansiedade, motivação, enfermeiro-paciente.

## INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería se desenvuelve en diversos ambientes de trabajo a nivel asistencial y administrativo, adicionalmente algunos servicios requieren cuidados de mayor complejidad según las necesidades que demande el paciente, para tratar de integrar al personal ante cualquier situación presente en la salud de los usuarios, por tanto se requiere que cada uno conozca sobre la totalidad de los servicios para proporcionar una atención oportuna e integral.

La rotación del personal es “una opción dentro de la organización empresarial que busca cubrir las necesidades asistenciales que surgen por factores externos y/o internos de la institución” (1). Desde la perspectiva de administración hace referencia a “la entrada y salida de trabajadores en una institución” es decir, la contratación y despido o renuncia del recurso humano en una organización (2).

Este flujo o movimiento de personal puede reflejar aspectos negativos de la empresa como desmotivación, descontento, insatisfacción laboral y aspectos vinculados a una insuficiente gestión de los recursos humanos; la rotación del personal impacta la productividad de la institución. Para Pigors y Myers (3) “la rotación afecta la productividad de la empresa y le genera ciertos costos”, estos costos se refieren al entrenamiento y capacitación que debe realizar el supervisor al nuevo empleado y pérdida en la eficiencia del grupo de trabajo debido al proceso de ajuste e integración del nuevo miembro.

En enfermería la distribución del personal depende de la complejidad de las funciones, las necesidades y condiciones de los usuarios. En el área de la salud y sobre todo en la disciplina de enfermería los estudios realizados demuestran las consecuencias que conlleva tanto para enfermería, como para la institución y los usuarios el cambio de rotación por los servicios de las instituciones, brindando una panorámica real acerca de cómo se da este proceso y de qué forma puede mejorarse (4-5).

El impacto generado por estas investigaciones se refleja en la creación e implementación de estrategias para contrarrestar los efectos negativos y mejorar la experiencia de ingresar a un nuevo servicio (4-5).

Cualquier cambio que se ejecute en el esquema habitual del ambiente laboral hace que el equilibrio entre desempeño y calidad se modifique, lo que puede generar efectos positivos que favorecen el crecimiento profesional.

Para Gracia et al. (6), uno de los factores que causa insatisfacción laboral en el personal de enfermería es el cambio constante de rotación por los diferentes servicios de la institución donde laboran. “Estas situaciones les generan una serie de sentimientos, que pueden ser positivos o negativos de acuerdo a su contexto; como alegría y ánimo, o por el contrario estrés o ansiedad, estos sentimientos negativos se generan a partir del miedo a la crítica y el no ser aceptado por los compañeros de trabajo”(6). Es decir, la mayor dificultad presentada por el personal de enfermería para adaptarse a un nuevo servicio, es la relación interpersonal.

El término rotación, puede ser definido desde muchos puntos de vista en el ámbito organizacional, y de acuerdo al aporte de Rodríguez (7) en su artículo, define la rotación del personal como un “derecho que posee el trabajador de buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos, que mejoren su status personal y profesional”.

Taylor de acuerdo a Dávila (8) menciona que la rotación se puede dar de dos formas, una de ellas es “a nivel interno, donde se da una reubicación del empleado dentro de la misma empresa, y a nivel externo, donde se trata de la salida del empleado con el objeto de buscar una nueva oferta laboral”.

La rotación como una actividad en la cual no se asigna a un trabajador un único y específico puesto sino a un conjunto de puestos entre los que rota con cierta frecuencia, también puede ser tomada como una forma de organización donde el personal cambia de servicio a otro para desarrollar sus actividades de cuidado. Esta práctica se utiliza en muchas áreas no solo en el ámbito de la salud, y ha sido planteada como una forma efectiva y una estrategia propuesta por la administración, en especial por Salud Ocupacional para guardar la salud de los trabajadores (9).

No cabe duda que la rotación claramente “limita el grado de especialización, sugiriendo la posibilidad de producir en cierta forma beneficios o ventajas que compensan no solo a las empresas de salud a nivel

Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización • *Luz Marina Bautista Rodríguez, Mayerly Paola Diosa Rodríguez, Jennifer Gil Marlés, Ruby Esmeralda, Méndez Hernández, Erika Lorena Cruz Suárez, Sara Jessenia Blanco Grimaldo*

productivo, sino al personal en materia de adquisición de nuevas experiencias y habilidades”. Sin embargo, pese a las grandes bondades que se generen, también es cierto que la rotación puede producir a nivel personal sentimientos negativos que perjudican el desempeño del cuidado (9).

Desde otra perspectiva González (10) refiere que “el cambio de rotación a pesar de ser algo diferente para el personal puede abordarse desde diferentes ópticas”, genera beneficios como: adquirir destreza en nuevas áreas, fortalecer sus conocimientos y obtener experiencia.

Cidoncha (1) menciona que otros beneficios que tiene la rotación son permitir que cada persona que labora en la empresa descubra su potencial, habilidades y destrezas que no había desarrollado hasta entonces, fortalezca la interacción en cada equipo de trabajo intercambiando con nuevos miembros y aporte novedades al grupo a través de sus habilidades, talentos e ideas, que cada persona desarrolle a alguien que es novato en su área pueda y descubrir en sí mismo el líder que lleva dentro, que todos los miembros de cada equipo tengan igualdad de oportunidades para poder rendir en diferentes áreas, conocer nuevas habilidades, y adquirir nuevos conocimientos.

De otra parte la rotación produce desventajas como alterar la calidad de los cuidados y generar inseguridad como lo indica Benner según Carrillo et al. (11) quien afirma que “el personal no se siente preparado cuando llega por primera vez a un servicio; generalmente existen cinco niveles por los cuales la enfermera atraviesa durante su experiencia en el ambiente clínico, iniciando como principiante y avanzando a través de sus conocimientos hasta alcanzar el nivel de experto”.

En la actualidad la enfermería asume el reto de adaptarse a los cambios en los procesos administrativos establecidos por la alta gerencia, que realiza una serie de cambios, incluyendo la reorganización del personal de acuerdo a las metas institucionales propuestas.

Para abordar la rotación de personal las instituciones de salud han implementado métodos y manuales de inducción que facilitan la integración del personal de enfermería a las labores específicas de su nuevo servicio o lugar de trabajo. La implementación de esta metodología permite dar a conocer al

trabajador la visión global que maneja la institución, integrándolo a los procesos laborales de manera satisfactoria favoreciendo el primer contacto de este con su ambiente laboral. En Colombia este proceso se conoce como inducción, el cual se maneja libremente según las políticas internas de cada institución; de esta forma cada institución elige la forma como realiza la inducción y el lapso de tiempo que debe durar la misma.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó estudio de naturaleza cuantitativa descriptivo de corte transversal, con una muestra de 142 profesionales y auxiliares de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión. Para la recolección de la información se utilizó instrumento actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios, instrumento validado con una consistencia interna de 0.78 de alfa de Crombach. Está compuesto por 12 preguntas, de las cuales 8 se responden según la escala de likert de frecuencia: siempre, casi siempre, algunas veces, y nunca; una pregunta abierta y tres preguntas de selección múltiple (6).

En la realización del estudio se tuvo en cuenta los aspectos éticos en relación a permisos individuales e institucionales según lo establecido en la Resolución No. 008430 de 1993 (12) en la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. La investigación se realizó bajo los principios éticos expresados en la Ley 911 del 2004 (13) y la Ley 266 de 1996 (14) teniendo en cuenta la integralidad, dialogicidad, autonomía, no maleficencia, y justicia.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la hoja de cálculo de Excel, donde se realizó el análisis descriptivo de variables usando como herramientas el promedio, media, mediana, tabla dinámica. Así mismo para la presentación de los resultados se utilizó estadística descriptiva presentada en cuadros y gráficos empleando las distribuciones de frecuencias.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar la percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización.

### Objetivos Específicos

- Identificar las ventajas que se generan en el personal de enfermería la rotación en los servicios de hospitalización
- Identificar las desventajas que se generan en el personal de enfermería la rotación en los servicios de hospitalización
- Identificar los sentimientos generados ante la rotación en los servicios de hospitalización en el personal de enfermería.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Ventajas y desventajas de la rotación del personal

El personal de enfermería percibe como una ventaja de la rotación el crecimiento profesional que para González según Rodríguez (15) “está basado en la experiencia”; para el personal encuestado la rotación por los diferentes servicios favorece el crecimiento profesional con un 70%, caso contrario al encontrado en un estudio realizado por Ferreira (16), que afirma que “el 14% considera las oportunidades de crecimiento profesional como aceptable, 76% como deficientes”; en el estudio de Gracia et al. (6) se muestra que “prefieren la antigüedad en el servicio ya que permite el desarrollo de habilidades y competencias en un campo de dominio específico”.

Así mismo, el estudio de Castrillón (17) revela que el 73% percibe que no se afecta la relación enfermera (o) paciente, entendida como las “interacciones entre la enfermera(o) y el receptor del cuidado se pueden describir como de interacción, de compromiso mutuo, y de crecimiento personal y profesional, validando el compromiso irrenunciable que acompaña la vocación de la enfermera”.

Caso contrario al encontrado en el estudio realizado por Gracia et al. (6) donde concluye “que uno de los factores que afecta la rotación es el impacto en el servicio al cliente en el cual se debe tener en cuenta que si la institución presta un servicio la intención y su objetivo siempre va ser guiado a mantener la satisfacción del usuario en todos sus aspectos en lo cual se puede afectar por el cambio constante de personal”, en vista que el usuario establece un nivel de confianza con el personal que inicialmente le brinda cuidado, lo que puede generar reclamos por los cambios ya sea por fidelidad del usuario, por comodidad, confianza o simplemente por la calidad del cuidado recibido.

Igualmente el 82% del personal de enfermería encuestado refiere que la rotación le genera experiencia, el 73% nuevas habilidades y destrezas; estos resultados son semejantes a los encontrados en el estudio Gracia et al. (6) donde el “45% del personal manifestó que la rotación tiene un aspecto positivo ya que ayuda a alcanzar el dominio en las técnicas de enfermería, y el 46% estuvo de acuerdo en que la rotación les permite ampliar sus conocimientos y habilidades”.

De otra parte el 81% considera que les permite adaptarse a nuevas situaciones, situación contraria al estudio realizado por Murillo et al. (18) donde se encontró que “las modificaciones en los métodos de trabajo se perciben como una seria amenaza para el propio trabajador e incluso para el empleo, lo cual genera una gran ansiedad”.

La rotación permite su crecimiento profesional, no interfiere en la relación enfermera(o)-paciente, mejora su experiencia y genera nuevas habilidades y destrezas permitiendo que no se dificulte el adaptarse a un nuevo servicio por esta razón entendiendo adaptación como el proceso y el resultado por el que las personas piensan y sienten como grupos o individuos usando conscientemente el conocimiento selecto para crear la integración humana y ambiental.

Roy de acuerdo Latrach et al. (19) señala que “el cambio es probabilístico e incluyen en él múltiples factores, como el conocimiento, las habilidades, las aptitudes y, desde luego, los valores; las competencias profesionales constituyen el elemento central en el desarrollo de las profesiones, siendo la clave para garantizar la calidad de los servicios”.

Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización • *Luz Marina Bautista Rodríguez, Mayerly Paola Diosa Rodríguez, Jennifer Gil Marlés, Ruby Esmeralda, Méndez Hernández, Erika Lorena Cruz Suárez, Sara Jessenia Blanco Grimaldo*

Según Hamel (20) “la rotación de personal describe la tasa a la que un empleador debe reemplazar sus empleados; una rotación alta puede generar diversas consecuencias en detrimento de una pequeña empresa”. Para el personal encuestado hay tres factores que hacen que la rotación del personal se considere como una desventaja, primero que el 56% de los encuestados consideran que la rotación que se está produciendo por los diferentes servicios no los estimula, sino que al contrario estos cambios les generan insatisfacción, afectando directamente la calidad con la que el trabajador se desarrolla.

Comparativamente y según Hamel (20) “las tasas altas de rotación del personal pueden generar una reducción en la productividad laboral, ya que los trabajadores que tienen más experiencia en una compañía estarán más atentos a las políticas y metas de ésta, así como a la mejor forma de cumplir su papel dentro de la misma y que los empleados nuevos a menudo requieren tiempo para aprender a cumplir sus funciones adecuadamente”.

Lo anterior se ve directamente relacionado con el segundo y el tercer factor encontrado en la encuesta, donde la experiencia laboral no es tenida en cuenta para la designación del personal en los diferentes servicios y que además no se recibe una inducción al ubicarse en el nuevo lugar de trabajo, se puede deducir que lo que hace que la rotación del personal sea considerado una desventaja es la insatisfacción del personal.

### **Sentimientos generados por la rotación de personal**

Los sentimientos juegan un papel importante en todos los aspectos de la vida, incluso se puede afirmar que influyen directamente en los comportamientos y actitudes del ser humano, es definido como “la evaluación consistente que se hace de la percepción del estado corporal durante una respuesta emocional, dependiendo de las experiencias que se obtengan a partir de las de diferentes situaciones, momentos y personas” varía su significado según la aplicación que se le esté dando ya sea de manera positiva o negativa (21).

Los sentimientos que se generan durante la rotación se clasificaron en positivos y negativos. El término sentimientos positivos definido por Brahma según Day (22) se refiere a “los únicos que permiten

acumular fuerza interior capacitando a ser humano para ser constructivo; siempre dan beneficio en todas las situaciones sin atraparlos en la apariencia externa de una situación”.

El sentimiento positivo más generado por el personal de enfermería en la investigación realizada fue la seguridad con un 85%, se debe tener en cuenta que la seguridad es un factor protector, pues influye directamente en que no se genere ningún tipo de eventualidad que perjudique la vida del paciente. Así mismo un 17% personal de enfermería manifestó sentir alegría cuando es rotados por los diferentes servicios; este hallazgo guarda relación con lo señalado por Benner según Carrillo et al. (11) quien afirma que “la experiencia y la maestría se transforma en habilidad”.

Los sentimientos negativos según Viscott (23) interfieren en la consecución de placer, agotan la energía del individuo, generan bloqueos, vacío y soledad debido a la pérdida de aquello que consideran parte de su cotidianidad. Entre los sentimientos negativos que surgieron de la encuesta realizada al personal de enfermería se encontró la ansiedad con un 26%, teniendo similitud con el estudio realizado por Aguirre et al. (24) donde se encontró que el 17% del personal manifiesta sentir ansiedad por la rotación en los diferentes servicios.

De igual manera los resultados concuerdan con el estudio de Gracia et al. (6) donde “el 36% de los encuestados refieren que el cambio de rotación les genera ansiedad por miedo a la crítica y al no ser aceptados por un nuevo equipo de trabajo”; la ansiedad es un estado emocional que surge frente a cambios organizacionales en los trabajadores según Borkovec y Roemer (25) y “es manifestada a través de hechos generando cambio físicos que pueden llegar a terminar en patológicos si el sentimiento no tiene resolución”.

Partiendo del hecho que el proceso de rotación no es algo que ocurre frecuentemente sino que se da a causa de diferentes factores, e incluso puede que exista parte del personal de una institución que no lo haya experimentado, debido a una reciente vinculación al ambiente laboral o porque simplemente la institución no tenga establecido; la rotación es una estrategia de productividad que busca establecer un recurso

humano integral y altamente competitivo capaz de desenvolverse en cualquier situación, permitiéndole al personal de enfermería incluirse en todos los ambientes y servicios ofertados, a fin de que pueda aprender de los procesos más simples hasta los más complejos.

## CONCLUSIONES

Dentro de las ventajas percibidas por el personal de enfermería predomina que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión y constituye una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen.

El personal de enfermería considera que la relación enfermera(o)-paciente no se ve afectada con la rotación de enfermería, debido a que el proceso de cuidado genera empatía y ésta va ligada con la capacidad de relacionarse de la persona, es decir, hace que surja dicha confianza. La interacción que el personal de enfermería mantiene con el paciente entonces, permite que éste le tome confianza y dependiendo de la duración de su estancia hospitalaria, surja una relación consolidada con base en el cuidado.

La rotación presenta desventajas dentro de las cuales se encontró que no es tenido en cuenta el tiempo de antigüedad, ni la experiencia de la enfermera(o) para ser rotado de servicio. De igual forma, la institución no cuenta con un proceso de inducción previo para el personal de enfermería que es rotado por los diferentes servicios lo que genera inseguridad y falta de habilidad en algunos procesos, afectando el desempeño laboral.

Los sentimientos son una respuesta emocional que dependiendo de las experiencias varía su significado, el personal de enfermería considera que el cambio de rotación por los diferentes servicios le genera seguridad, ya que mediante el proceso de adaptación se van adquiriendo habilidades y destrezas las cuales influirán directamente en la toma de decisiones y acciones ante la vida de los pacientes, durante este proceso de acogida con el servicio el personal refiere que en algún momento se generan una serie de sentimientos negativos lo cual incluye miedo, estrés, rabia y nervios por la adaptación a un nuevo servicio sin embargo este proceso es corto que prácticamente

se considera que la rotación no afecta en ellos sus vida emocional y sentimental.



Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización • *Luz Marina Bautista Rodríguez, Mayerly Paola Diosa Rodríguez, Jennifer Gil Marlés, Ruby Esmeralda, Méndez Hernández, Erika Lorena Cruz Suárez, Sara Jessenia Blanco Grimaldo*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cidoncha-Moreno MA, Campo-Martínez C. De la rotación de enfermeras a la salvaguardia de los cuidados. Dialnet [Internet]. 2004 [consultado 19 de febrero de 2014];15(1):22-26. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=810049>.
2. Flores R, Abreu JL, Badii MH. Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Daena: International Journal of Good Conscience [Internet]. 2008 [consultado 20 de febrero de 2014]; 3(1):65-99. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf).
3. Pigors JW, Myers CA. Vol. 1. 1ª ed. en español. México: Editor Rafael Murillo CECSA; 1979.
4. Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. MA [Internet]. 2006 [consultado 19 de febrero de 2014]; 14(2): 65-73. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim062b.pdf>.
5. Press E. La Voz Libre. La Rotación afecta a casi el 50% de las enfermeras, lo que aumenta los riesgos para el paciente [Internet]. 6 de Noviembre de 2012 [consultado 20 de febrero de 2014]. Disponible en: <http://www.lavozlibre.com/noticias/ampliar/664615/la-rotacion-afecta-a-casi-el-50-de-las-enfermeras-lo-que-aumenta-los-riesgos-para-el-paciente>.
6. Gracia-Martínez, Mendoza -López J, Acosta-Rivas O. Actitud del personal de Enfermería ante el Proceso Administrativo de Rotación por los Servicios Hospitalarios. RevEnferm IMMS. [Internet]. 2003 [consultado 19 de febrero de 2014]; 11 (1): 35-42. Disponible en: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php?option=com\\_multicategories&view=article&id=290:actitud-del-personal-de-enfermeria-ante-el-proceso-administrativo-de-rotacion-por-los-servicios-hospitalarios](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=290:actitud-del-personal-de-enfermeria-ante-el-proceso-administrativo-de-rotacion-por-los-servicios-hospitalarios).
7. Rodríguez-Fernández A. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. 1ª ed.. Madrid: Psicología Pirámide; 2001.
8. Dávila C. Teorías organizacionales y administración enfoque crítico. 2ª ed. Bogotá: Ed McGraw Hill; 2001
9. Diego-Más JA, Asensio-Cuesta S. La Rotación de Puestos de Trabajo. ergonautas.upv.es [Internet] 2006-2014 [consultado 19 de febrero de 2014]. Disponible en: [http://www.ergonautas.upv.es/art-tech/rotaciones/Rotaciones\\_Productividad.htm](http://www.ergonautas.upv.es/art-tech/rotaciones/Rotaciones_Productividad.htm).
10. González M. La rotación del personal como un elemento laboral. Eprints [Internet]. 2006 [consultado 19 de febrero de 2014]; Disponible: <http://eprints.uanl.mx/2630/1/1020154556.PDF>
11. Carrillo-Algarra C, García-Serrano L, Cárdenas-Orjuela C, Díaz-Sánchez IR, Yabrudy-Wilches N. La Filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Enfermería Global [Internet]. 2013 [consultado 19 de febrero de 2014];32(1):346-361. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/eglobal.12.4.151581/153271>.
12. República de Colombia. Ministerio de Salud. Resolución No. 008430 de 1993. Octubre 4, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá D.C.: El Ministerio; 1993.
13. República de Colombia. Congreso de Colombia. Ley 911 del 2004, octubre 5, por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia; 2004.
14. República de Colombia. Congreso de Colombia. Ley 266 de 1996, enero 25, por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia; 1996.
15. Rodríguez-Maribona H. La práctica del profesional enfermero experto en las unidades de críticos desde el análisis de una entrevista bajo la perspectiva de Benner. Index Enferm [Internet]. 2010 [consultado 26 de marzo de 2014]; 19(1) Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962010000100011&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962010000100011&script=sci_arttext).
16. Ferreira F. Factores del Ambiente laboral y su relación con el turnover en enfermería. Universidad Metropolitana [Tesis en Internet]. Puerto Rico: Universidad Metropolitana; 2013 [consultado 26 de abril de 2014]. Disponible en: [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis\\_Salud/2013/F\\_Ferreira\\_2013.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Salud/2013/F_Ferreira_2013.pdf).
17. Castrillón MC. La dimensión social de la práctica de la enfermería. 1ª Edición. Medellín: Universidad de Antioquia; 1997.
18. Murillo E, Valderrama C, Villada A. Determinantes de la rotación de personal en flores de Britania Ltda. Universidad Externado de Colombia [Internet]. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia; 2009 [consultado 26 de mayo de 2014]. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Determinantes-De-La-Rotacion-De-Personal/2613765.html>
19. Latrach-Ammar C, Febré N, Demandes I, Araneda J, González I. Importancia de las competencias en la formación de enfermería. Aquichan [Internet]. 2011 [consultado 02 de mayo de 2014];11(3). Disponible en: <http://aquichan>.

unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2020/html.

20. Hamel G. Los efectos de una alta rotación en las compañías. *La voz de Houston*. [Internet]. [consultado 20 de febrero de 2014]. Disponible en: <http://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-una-alta-rotacin-de-personal-en-las-compaas-9194.html>.
21. Yankovic B. Emociones, sentimientos, afecto. El desarrollo emocional. En: Yankovic B. El desarrollo social y afectivo en los niños de primer ciclo básico. Seminario de Tesis Facultad de Educación. [Internet]. Santiago: Universidad Mayor; 2011 [consultado 02 de mayo de 2014]. Disponible en: [http://www.educativo.atalca.cl/medios/educativo/profesores/basica/desarrollo\\_emocion.pdf](http://www.educativo.atalca.cl/medios/educativo/profesores/basica/desarrollo_emocion.pdf).
22. Day RM. *Psicología de la Percepción Humana*. 1a ed. D.F. México: Ed. LimusaWiley S.A.;1994.
23. Viscott D. *El lenguaje de los sentimientos*. España; editorial Urano-Emece. 1996
24. Aguirre N, Balmaceda G, Lara F. *Actitud del Personal de Enfermería ante la Rotación por los Servicios Hospitalarios* [Tesis]. Provincia de Neuquén: Universidad Nacional de Córdoba; 2008.
25. Roemer E, Borkovec T. Worry: The World of "What Ifs". In Daniel M. Wegner & J. Pennebaker (eds.), *Handbook of Mental Control*. Prentice-Hall; 1993.