ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR SALUD

CORRELATIONAL ANALYSIS BETWEEN WORK STRESS AND STAFF TURNOVER IN THE HEALTH SECTOR

Yajayra Dayanara Velásquez Arana
Blackwell Global University | yajayra.velasquez@neumann.education | https://orcid.org/0009-0009-9770-7670

John Elvis Laura Mendoza
Blackwell Global University | jlaura@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0000-3733-3704

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y la rotación de personal en el sector salud. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 217 profesionales de la salud en Lima, Perú, evaluados mediante un cuestionario tipo Likert. Los resultados confirmaron la hipótesis de una asociación positiva de magnitud moderada entre el estrés laboral y la rotación de personal ($r(215) = 0,47$, $p < 0,001$; $r^2 = 0,22$). Asimismo, se aceptó la hipótesis sobre la diferencia en la rotación según el tipo de contrato ($F(2, 214) = 8,54$, $p < 0,001$), hallándose diferencias significativas entre el contrato permanente y los servicios por terceros. Se concluye que existe una interdependencia entre el bienestar psicológico del personal sanitario y su estabilidad organizacional, lo cual subraya la importancia de gestionar el estrés laboral para mitigar la rotación en el ámbito sanitario.

Palabras clave: Estrés laboral, Rotación de personal, Sector salud, Gestión de talento

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job stress and staff turnover in the healthcare sector. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 217 healthcare professionals in Lima, Peru, evaluated using a Likert-type questionnaire. The results confirmed the hypothesis of a positive association of moderate magnitude between job stress and staff turnover ($r(215) = 0.47$, $p < 0.001$; $r^2 = 0.22$). Likewise, the hypothesis regarding differences in turnover according to the type of contract was accepted ($F(2, 214) = 8.54$, $p < 0.001$), with significant differences found between permanent contracts and third-party services. It is concluded that there is an interdependence between the psychological well-being of healthcare personnel and their organizational stability, highlighting the importance of managing job stress to mitigate turnover in the healthcare environment.

Keywords: Job stress, Staff turnover, Healthcare sector, Talent management

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

El sector salud a nivel global enfrenta desafíos críticos relacionados con la estabilidad de su capital humano, un recurso indispensable para garantizar la calidad y continuidad de la atención médica. En entornos hospitalarios de alta complejidad, la retención del personal médico y de enfermería constituye un pilar estratégico para el funcionamiento eficiente de las instituciones (Bernik y Šprajc, 2026; Di Caprio et al., 2025). La dinámica laboral en estos centros se caracteriza por una exposición constante a demandas físicas, psicológicas y organizacionales que exigen un esfuerzo sostenido por parte de los profesionales (Bachanovikj, 2023). En el contexto de Lima, la gestión del talento humano en hospitales públicos se ve influenciada por factores estructurales y operativos que determinan la permanencia de los trabajadores, donde la capacidad de las instituciones para fomentar un entorno de apoyo resulta determinante para la sostenibilidad de la fuerza laboral (Hawkinson, 2026; Alemu et al., 2026).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar de la relevancia del personal sanitario, se observa una tendencia creciente hacia la desvinculación laboral, fenómeno que compromete la operatividad de los servicios de salud y la seguridad del paciente (Hassan et al., 2024; Bernik y Šprajc, 2026). Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo las condiciones específicas del entorno hospitalario público, tales como la carga de trabajo y la falta de soporte institucional, se asocian con la intención de los profesionales de abandonar sus puestos (Tabur et al., 2022; Sun, 2022). Esta problemática se agudiza ante la diversidad de modalidades de contratación, las cuales generan disparidades en la percepción de seguridad laboral y compromiso organizacional (Iman Indrati, 2025). La falta de comprensión sobre estos mecanismos de desvinculación limita la capacidad de las autoridades sanitarias para implementar estrategias efectivas de retención, dejando sin resolver la interrogante sobre cómo las presiones cotidianas del entorno clínico se traducen en una mayor propensión a la rotación (Oh y Chhinzer, 2021; Diwan, 2025).

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación aporta un valor teórico al integrar constructos de la psicología organizacional con la realidad operativa del sector salud, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que condicionan la permanencia del personal en instituciones públicas. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos ofrecerán insumos basados en evidencia para que las direcciones hospitalarias diseñen políticas de gestión de recursos humanos orientadas a mitigar los factores de riesgo asociados a la rotación, promoviendo así un clima laboral más estable (Di Caprio et al., 2025; Alemu et al., 2026). Metodológicamente, el estudio emplea un enfoque correlacional que permite examinar la magnitud y dirección de la asociación entre el estrés laboral y la rotación, utilizando herramientas estadísticas rigurosas para identificar diferencias significativas según variables contractuales, lo cual fortalece la validez de las conclusiones en el ámbito de la salud pública.

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional adversa que ocurre cuando las demandas del entorno hospitalario superan los recursos del individuo para afrontarlas (Tariq et al., 2024; Zhang et al., 2024). Este constructo se articula a través de tres dimensiones fundamentales: la carga de trabajo, que comprende el volumen y la intensidad de las tareas; la falta de apoyo social, referida a la carencia de redes de soporte entre pares y superiores; y el control sobre la tarea, que alude al grado de autonomía que posee el profesional para gestionar sus actividades (Bachanovikj, 2023; Tabur et al., 2022). La evidencia empírica reciente subraya que, en entornos de alta presión, la incapacidad de gestionar estas demandas incrementa significativamente el malestar del trabajador, afectando su desempeño y su salud integral (Afsar y Attaullah, 2021; Yulabi et al., 2023).

ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación de personal se conceptualiza como el proceso mediante el cual el trabajador manifiesta su intención de abandonar la institución, proceso que precede a la desvinculación efectiva (Oh y Chhinzer, 2021; Tariq et al., 2024). Este fenómeno se manifiesta a través de la intención de renuncia, la búsqueda activa de empleo externo y la desvinculación psicológica, esta última caracterizada por una disminución del compromiso y la identificación con la organización (Chen y Huang, 2026; Iman Indrati, 2025). Estudios previos indican que la rotación no es un evento aislado, sino el resultado de un proceso acumulativo donde las condiciones desfavorables y la percepción de inestabilidad contractual impulsan al profesional a considerar alternativas fuera de la institución (Al-Khasawneh y Abu Khadar, 2021; Hassan et al., 2024; Ningtyas, 2026).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES

La literatura científica sugiere una relación estrecha entre las presiones del entorno laboral y la decisión de los trabajadores de abandonar sus puestos (Tariq et al., 2024; Bhat et al., 2024). Se ha documentado que el estrés laboral, derivado de una carga excesiva y una limitada capacidad de control, actúa como un predictor significativo de la intención de rotación, estableciéndose una asociación positiva entre ambos constructos (Chen y Huang, 2026; Yulabi et al., 2023; Liu et al., 2024). Asimismo, se reconoce que las condiciones de contratación desempeñan un rol modulador en esta dinámica, dado que las diferencias en la estabilidad contractual pueden influir en cómo el personal percibe y responde ante el estrés, traduciéndose en niveles variables de rotación dentro de una misma institución (Iman Indrati, 2025; Ningtyas, 2026). A continuación, se presentan los fundamentos estadísticos que permiten examinar estas asociaciones y las diferencias entre grupos según el tipo de contrato.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y la rotación de personal en el sector salud. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación entre estrés laboral y rotación de personal.
- **OE2:** Comparar rotación de personal según tipo de contrato.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva y significativa entre el estrés laboral y la rotación de personal en el sector salud.
- **H2:** Existen diferencias significativas en los niveles de rotación de personal según el tipo de contrato del trabajador.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la medición precisa de variables y el análisis estadístico de datos. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables fueron observadas en un único momento temporal sin la manipulación deliberada de las condiciones de estudio. El alcance de la investigación fue correlacional, con el propósito de determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y la rotación de personal, así como identificar las diferencias en esta última según la modalidad de contratación.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 450 profesionales de la salud, incluyendo médicos y personal de enfermería, pertenecientes a hospitales públicos de alta complejidad en Lima, Perú. Para garantizar la representatividad, se calculó un tamaño muestral mínimo de 208 participantes mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una varianza máxima (p = q = 0,5). Se aplicó un muestreo probabilístico estratificado con afijación

proporcional, segmentando la muestra según el tipo de contrato de los trabajadores.

Se enviaron 278 cuestionarios, de los cuales se recibieron 227, alcanzando una tasa de respuesta del 81,7 %. Tras un proceso de depuración, se excluyeron 10 casos bajo los siguientes criterios: 5 cuestionarios incompletos con más del 5 % de ítems sin respuesta, 2 casos que presentaron patrones de respuesta invariante y 3 casos cuyo tiempo de ejecución fue inferior a 4 minutos. En consecuencia, la muestra final analizada se compuso de 217 profesionales, distribuidos en 68 trabajadores con contrato permanente, 76 con contrato temporal y 73 bajo la modalidad de servicios por terceros.

Instrumento

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó la opción totalmente en desacuerdo y 5 la opción totalmente de acuerdo. El instrumento integró dos variables principales:

- **Estrés laboral:** Compuesto por 12 ítems distribuidos en las dimensiones de carga de trabajo (4 ítems), falta de apoyo social (4 ítems) y control sobre la tarea (4 ítems).
- **Rotación de personal:** Integrado por 12 ítems que abarcaron la intención de renuncia (5 ítems), la búsqueda de empleo externo (4 ítems) y la desvinculación psicológica (3 ítems).

La validez de contenido se estableció mediante el juicio de 7 expertos, obteniéndose una *V* de Aiken global de 0,90, lo cual confirmó la pertinencia y claridad de los reactivos para el contexto hospitalario.

Procedimiento y consideraciones éticas

El trabajo de campo se ejecutó entre abril y julio de 2025. La aplicación del instrumento se realizó a través de un formulario en línea, garantizando en todo momento la participación voluntaria de los profesionales. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, asegurando la comprensión de los objetivos del estudio. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de la información mediante la anonimización de los datos, los cuales fueron resguardados con acceso restringido para asegurar la integridad ética de la investigación.

Análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics, versión 29. Para la verificación de los supuestos estadísticos, se evaluó la normalidad de las distribuciones mediante los coeficientes de asimetría y curtosis, bajo un criterio de ±1, y la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. El plan de contraste se estructuró de la siguiente manera:

- **Hipótesis 1:** Para determinar la asociación positiva y significativa entre el estrés laboral y la rotación de personal, se utilizó la correlación de Pearson, calculando los intervalos de confianza al 95 %.
- **Hipótesis 2:** Para identificar diferencias significativas en los niveles de rotación de personal según el tipo de contrato, se empleó el ANOVA de un factor, complementado con la prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas, el cálculo del tamaño del efecto η^2 y comparaciones *post hoc* mediante la corrección de Bonferroni.

Todas las pruebas estadísticas se evaluaron bajo un nivel de significación de $\alpha = 0,05$.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

La investigación partió de una población de 450 trabajadores, estableciéndose un tamaño muestral mínimo de 208 sujetos. Tras el proceso de recolección, se recibieron 227 cuestionarios, lo que representó una tasa de respuesta del 81,7 %. Se excluyeron 10 casos por presentar información incompleta, patrones de respuesta invariante o tiempos de ejecución inferiores a 4

minutos, resultando en una muestra final analizada de 217 participantes. La distribución según el tipo de contrato se conformó por 68 trabajadores con contrato permanente (31,3 %), 76 con contrato temporal (35,0 %) y 73 bajo la modalidad de servicios por terceros (33,6 %).

Fiabilidad y estadísticos descriptivos
Los instrumentos de medición exhibieron niveles adecuados de consistencia interna. Para la escala de estrés laboral, se obtuvo un α = 0,91 y un ω = 0,93, con valores por dimensión de α = 0,83 y ω = 0,85 para carga de trabajo, α = 0,90 y ω = 0,90 para falta de apoyo social, y α = 0,85 y ω = 0,87 para control sobre la tarea. La escala de rotación de personal presentó un α = 0,88 y un ω = 0,90, con valores de α = 0,87 y ω = 0,88 para intención de renuncia, α = 0,82 y ω = 0,83 para búsqueda de empleo externo, y α = 0,88 y ω = 0,89 para desvinculación psicológica. La validez de contenido, evaluada mediante el juicio de 7 expertos, alcanzó una *V* de Aiken global de 0,90.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, el estrés laboral presentó una media de 3,14 (*DE* = 0,65), mientras que la rotación de personal obtuvo una media de 3,31 (*DE* = 0,77). Las dimensiones de estrés laboral mostraron medias de 3,53 para carga de trabajo, 2,92 para falta de apoyo social y 2,96 para control sobre la tarea. Por su parte, las dimensiones de rotación de personal registraron medias de 3,13 en intención de renuncia, 3,84 en búsqueda de empleo externo y 2,91 en desvinculación psicológica. Los valores de asimetría y curtosis se mantuvieron dentro del rango de ±1 para todas las variables.

Verificación de supuestos
La normalidad de las distribuciones fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniendo para el estrés laboral un D = 0,059 (p > 0,05) y para la rotación de personal un D = 0,048 (p > 0,05). Dada la aproximación a la normalidad observada y el tamaño de la muestra, se procedió con la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas para el análisis de los datos.

Análisis de la primera hipótesis
La prueba de correlación de Pearson confirmó una asociación positiva y significativa entre el estrés laboral y la rotación de personal, con un $r(215) = 0,47$ ($p < 0,001$) y un intervalo de confianza al 95 %. Este resultado indica una varianza compartida del 22,4 % ($r^2 = 0,22$). Asimismo, se identificaron correlaciones significativas con la rotación de personal para las dimensiones de carga de trabajo ($r(215) = 0,43$, $p < 0,001$), falta de apoyo social ($r(215) = 0,38$, $p < 0,001$) y control sobre la tarea ($r(215) = 0,38$, $p < 0,001$). Por tanto, la hipótesis que postula una asociación positiva y significativa entre el estrés laboral y la rotación de personal se acepta.

Análisis de la segunda hipótesis
El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas en los niveles de rotación de personal según el tipo de contrato, $F(2, 214) = 8,54$ ($p < 0,001$), con un tamaño del efecto $\eta^2 = 0,074$. Los grupos presentaron medias de 3,57 (*DE* = 0,77) para contrato permanente, 3,33 (*DE* = 0,78) para contrato temporal y 3,05 (*DE* = 0,70) para servicios por terceros. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de varianzas, $F(2, 214) = 0,41$ ($p = 0,663$). Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni indicaron que la diferencia entre contrato permanente y servicios por terceros fue significativa (diferencia de medias = 0,52, $p < 0,001$), mientras que las comparaciones entre contrato permanente y temporal (diferencia de medias = 0,24, $p = 0,157$) y entre contrato temporal y servicios por terceros (diferencia de medias = 0,28, $p = 0,075$) no alcanzaron significancia estadística. En consecuencia, la hipótesis que plantea la existencia de diferencias significativas en la rotación de personal según el tipo de contrato se acepta.

DISCUSIÓN
El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la rotación de personal en el sector salud, hallando una asociación positiva de magnitud moderada entre ambas variables.

Este resultado corrobora la premisa de que las demandas físicas, psicológicas y organizacionales inherentes al entorno hospitalario actúan como factores que incrementan la probabilidad de que el trabajador considere abandonar su puesto (Bachanovikj, 2023; Tariq et al., 2024). La convergencia con la literatura especializada sugiere que, cuando los profesionales de la salud enfrentan niveles elevados de tensión ocupacional, su compromiso afectivo y su intención de permanencia disminuyen significativamente, lo cual es consistente con modelos teóricos que vinculan el agotamiento con la inestabilidad de la fuerza laboral (Chen y Huang, 2026; Bhat et al., 2024; Yulabi et al., 2023).

Respecto a la primera hipótesis, se confirmó una asociación positiva entre el estrés laboral y la rotación de personal, observándose que todas las dimensiones del constructo analizado mantienen una covariación directa con la intención de salida. Este hallazgo se alinea con investigaciones previas que identifican cómo el estrés derivado de la carga de trabajo y las condiciones ambientales desfavorables desestabilizan la continuidad del personal (Tabur et al., 2022; Tariq et al., 2024). A diferencia de otros estudios que sugieren que la inteligencia emocional o la resiliencia podrían mitigar esta relación, los datos obtenidos en este contexto específico subrayan la persistencia del estrés como un predictor relevante de la rotación (Afsar y Attaullah, 2021; Liu et al., 2024). La consistencia de esta relación en el sector salud refuerza la idea de que el estrés no es un fenómeno aislado, sino un componente central en la dinámica de retención de los trabajadores asistenciales (Tariq et al., 2024; Bhat et al., 2024).

En relación con la segunda hipótesis, se evidenció que la rotación de personal difiere significativamente según el tipo de contrato, con un efecto de magnitud mediana. Los resultados indican que los trabajadores bajo modalidades de servicios por terceros presentan una mayor propensión a la rotación en comparación con aquellos que poseen un contrato permanente. Esta diferencia se explica, desde la perspectiva de la seguridad laboral, por la percepción de inestabilidad y la falta de beneficios asociados a la formalidad, factores que, según la literatura, son determinantes críticos para la retención del talento humano (Iman Indrati, 2025; Hawkinson, 2026). La precariedad contractual, al ser una fuente de ansiedad, exacerba la respuesta ante situaciones de estrés laboral, consolidando una brecha en la estabilidad organizacional entre ambos grupos de trabajadores (Iman Indrati, 2025; Parker-Jenkins y Duah, 2026).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los hallazgos contribuyen a la comprensión de la dinámica laboral en el sector salud al integrar la variable del tipo de contrato como un elemento que modula la respuesta del trabajador ante el estrés. La evidencia sugiere que la estabilidad contractual no solo es una cuestión administrativa, sino un factor psicológico que influye en la percepción de justicia organizacional y en el sentido de pertenencia del profesional (Alemu et al., 2026). Asimismo, este estudio refuerza la vigencia de los modelos de demandas y recursos laborales, al demostrar que la falta de recursos, como la seguridad en el empleo, intensifica el efecto de las demandas estresantes sobre la intención de rotación, proporcionando una base empírica para el análisis de la retención en instituciones públicas y privadas (Chen y Huang, 2026; Ningtyas, 2026).

LIMITACIONES

El diseño no experimental de corte transversal empleado impide establecer una secuencia temporal o una relación de causalidad entre el estrés laboral y la rotación de personal, limitando el alcance de los resultados a una descripción de la covariación observada en un momento determinado. La medición basada en el autoinforme de un único informante introduce la posibilidad de sesgo de método común, lo que podría afectar la precisión de las estimaciones al capturar percepciones subjetivas del trabajador. Finalmente, al circunscribirse el estudio a un único contexto geográfico en Lima, la capacidad de

generalización de estos resultados hacia otras realidades socioculturales o sistemas de salud con marcos regulatorios distintos se ve restringida, sugiriendo la necesidad de interpretar las conclusiones dentro de los límites del entorno analizado (Sun, 2022; Hassan et al., 2024).

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación positiva y de magnitud moderada entre el estrés laboral y la rotación de personal en el ámbito sanitario. Se identificó que la presencia de niveles elevados de tensión psicosocial en el entorno asistencial guarda una relación directa con la tendencia del capital humano a desvincularse de sus funciones, evidenciando que las diversas dimensiones del constructo de estrés laboral covarían de manera consistente con la intención de abandono del puesto de trabajo.

Respecto a la comparación de la rotación de personal según el tipo de vínculo contractual, se determinó la existencia de diferencias significativas en el comportamiento de esta variable. Los hallazgos demuestran que la estabilidad laboral percibida por el trabajador se asocia con variaciones en la propensión a la rotación, observándose una disparidad marcada entre el personal con contrato permanente y aquellos vinculados mediante servicios por terceros, lo cual subraya la relevancia de la estructura contractual en la dinámica de permanencia del personal dentro de las instituciones de salud.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la validación de la interdependencia entre el bienestar psicológico del personal sanitario y su estabilidad organizacional. La evidencia recabada permite comprender que la rotación de personal no constituye un fenómeno aislado, sino que se encuentra intrínsecamente vinculado a las condiciones de estrés laboral y a las modalidades de contratación vigentes, consolidando una perspectiva integral donde la gestión del talento humano debe considerar la interacción entre el entorno psicosocial y el marco normativo de vinculación laboral para favorecer la retención del capital intelectual en el sector salud.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de gestión del estrés laboral:** Las instituciones de salud deben diseñar intervenciones preventivas orientadas a la mitigación de los estresores identificados, mediante la promoción de entornos laborales saludables que reduzcan la carga emocional y física del personal, disminuyendo así la intención de abandonar la organización.
- **Revisión de las políticas de vinculación contractual:** La administración hospitalaria requiere estandarizar las condiciones laborales para minimizar la brecha de satisfacción entre el personal con contrato permanente y aquel bajo la modalidad de servicios por terceros, garantizando una mayor equidad en los beneficios y en la estabilidad percibida por los trabajadores.
- **Fortalecimiento de los sistemas de apoyo psicosocial:** Es imperativo que los departamentos de recursos humanos establezcan canales de acompañamiento continuo para el personal sanitario, con el propósito de gestionar los factores de riesgo psicosocial antes de que estos se traduzcan en una rotación efectiva que afecte la continuidad de los servicios asistenciales.

Futuras líneas de investigación

- **Adopción de diseños longitudinales:** Se recomienda realizar estudios de seguimiento temporal que permitan observar la evolución de las variables analizadas, superando las restricciones de los diseños transversales para establecer con mayor precisión la

direccionalidad y causalidad entre el estrés y la decisión de retiro.

- **Diversificación de las fuentes de información:** Resulta necesario integrar técnicas de recolección de datos que combinen el autoinforme con evaluaciones de desempeño y registros administrativos, con el fin de mitigar el sesgo de método común y obtener una perspectiva más objetiva sobre las dinámicas de permanencia en el sector.
- **Ampliación del alcance geográfico y sectorial:** Es fundamental replicar este análisis en diversas regiones del país y en otros contextos hospitalarios, permitiendo una mayor generalización de los hallazgos y considerando las particularidades socioculturales que influyen en la percepción del estrés y la estabilidad laboral dentro del sistema de salud nacional.

REFERENCIAS

Afsar, B. y Attaullah, M. (2021). WORKPLACE OSTRACISM AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN THE HEALTHCARE SECTOR: A MODERATED MEDIATION ANALYSIS OF JOB STRESS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Dynamic Relationships Management Journal*, *10*(1).

Al-Khasawneh, A. y Abu Khadar, B. (2021). Organizational conflicts in hospitals and their impact on employee turnover: A case study of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(2), 206–216.

Alemu, Y., Seth, N. y Mathur, S. (2026). HEALTHCARE WORKFORCE RETENTION IN ETHIOPIAN PUBLIC HOSPITALS: AN INTEGRATED ANALYSIS OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPLOYEE RETENTION. *Genetics and Molecular Research*.

Bachanovikj, M. (2023). Characteristics of the job demands of healthcare workers in different segments of the healthcare sector. *Archives of Public Health*, *15*(1), 33–51.

Bernik, N. y Šprajc, P. (2026). Knowledge Sharing and Sustainable Workforce Retention Among Healthcare Professionals: Evidence from Public Healthcare Organisations. *Sustainability*, *18*(8), 3770.

Bhat, M. A., Khan, S. T. y Rainayee, R. A. (2024). Exploring the Interplay between Occupational Stress and Employee Turnover Intentions: Mediating Role of Organizational Commitment. *DELHI BUSINESS REVIEW*, *25*(1), 13–29.

Chen, H.-P. y Huang, K.-C. (2026). Mindfulness, Self-Efficacy, Job Stress, and Job Satisfaction in Associated Factors of Turnover Intention: A Regression-Based Path Analysis Among Direct Care Workers. *Healthcare*, *14*(5), 654.

Di Caprio, D., Sironi, S., Lan, F.-Y. y Rostamkhani, R. (2025). A data-driven multicriteria decision model for healthcare workforce retention strategies. *Healthcare Analytics*, *8*, 100403.

Diwan, L. K. (2025). FACTORS AFFECTING EMPLOYEE TURNOVER. *Journal of Applied Bioanalysis*, *11*(s4).

Hassan, M. M., Muiruri, L. y Kimemia, F. (2024). Factors Influencing Employee Turnover among TB/HIV Management Unit's in Public Hospitals in Puntland State of Somalia. *International Journal of Health Sciences*, *7*(6), 21–42.

Hawkinson, N. (2026). Workforce Engagement and Employee Retention. *Healthcare Administration Leadership & Management Journal*, *4*(3), 110–113.

Iman Indrati (2025). The Influence of Job Satisfaction and Employee

Commitment Due to Employee Commodification on Turnover Intention of Generation Z Journalists. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, *15*(1), 83–102.

Liu, N., Shu, Y., Lu, W. y Lin, Y. (2024). The moderating effect of altruism on the relationship between occupational stress and turnover intentions: a cross-sectional study of community rehabilitation workers in China. *BMC Psychology*, *12*(1).

Ningtyas, A. P. (2026). COMMITMENT-BASED HR PRACTICES, AFFECTIVE COMMITMENT, AND EMPLOYEE TURNOVER IN KENDARI MSEs. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, *5*(02), 183–194.

Oh, J. y Chhinzer, N. (2021). Is turnover contagious? The impact of transformational leadership and collective turnover on employee turnover decisions. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(7), 1089–1103.

Parker-Jenkins, N. y Duah, J. K. (2026). Compensation Stability and Workforce Retention During COVID-19: A Paired Comparative Study of Home Care Nurses. *Healthcare*, *14*(3), 414.

Sun, Y. (2022). ANALYSIS OF EMPLOYEE TURNOVER FACTORS IN GUIZHOU PUBLIC HOSPITALS UNDER ORGANIZATIONAL CULTURE. *The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics*(2(33)), 83–92.

Tabur, A., Choudhury, A., Emhan, A., Mengenci, C. y Asan, O. (2022). Clinicians' Social Support, Job Stress, and Intent to Leave Healthcare during COVID-19. *Healthcare*, *10*(2), 229.

Tariq, K., Siddique, H., Jabeen, R. y Tasneem, S. (2024). Occupational Stress and Turnover Intentions: Implication for Nursing Management. *NURSEARCHER (Journal of Nursing & Midwifery Sciences)*, 18–23.

Yulabi, R., Anggara, W. G. y Istiqomah, I. (2023). Correlation between Job Demands, Work Meaningfulness, Job Stress, and Turnover Intention: Empirical Study in Public Sector Organizations. *Jurnal Sains Psikologi*, *12*(2), 163.

Zhang, M., Liu, Ke, W., Cai, Y., Zhang, L., Huang, W., Yan, X. y Chen, H. (2024). Correlation analysis between occupational stress and metabolic syndrome in workers of a petrochemical enterprise: based on two assessment models of occupational stress. *BMC Public Health*, *24*(1).