



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS  
DE LA SALUD

Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las  
Mercedes Paíta, 2019.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Br. José Luis Carazas Chávez (ORCID: 0000-0003-2248-2592)

**ASESORA:**

Dra. Maribel Díaz Espinoza (ORCID: 0000-0002-9701-2520)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi esposa Miriam Cecilia por su amor, permanente cariño y comprensión.

A mis hijos María Alexandra, Christian Eduardo y Ian Franco, a mis padres Basilio y Juana y familiares quienes me apoyaron con espíritu alentador contribuyendo a lograr las metas y objetivos propuestos.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal del Hospital nuestra señora de las Mercedes Paita, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Maribel Díaz, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019.", presentada/o por el /la bachiller **CARAZAS CHAVEZ JOSE LUIS.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADO UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

PIURA, 12 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOPI LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE



MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA  
SECRETARIA

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL  
VOCAL



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

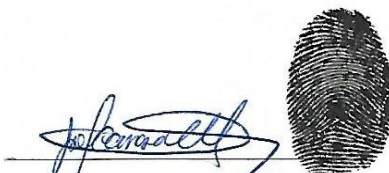
Yo Bachiller José Luis Carazas Chávez; estudiante de maestría del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI. N° 41272281 con la tesis titulada: “Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes. Paita, 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Julio 2019



José Luis Carazas Chávez

DNI. 41272281

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1 Diseño de investigación	21
2.2 Variables, operacionalización	22
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Procedimiento	30
2.6 Métodos de análisis de datos	30
2.7 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	49
Anexo 1. Instrumento de recolección. Cuestionario de Gestión del Talento Humano	50
Anexo 2. Ficha técnica del instrumento. Cuestionario de Gestión del Talento Humano	54
Anexo 3. Prueba confiabilidad Gestión del Talento Humano	57
Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos Gestión del Talento Humano	64
Anexo 5. Instrumento de recolección. Cuestionario de Retención de Personal	82

Anexo 6.	Ficha técnica del instrumento. Cuestionario de Retención de Personal	84
Anexo 7.	Prueba confiabilidad Retención de Personal	87
Anexo 8.	Evaluación por juicio de expertos Retención de Personal	90
Anexo 9.	Matriz de consistencia	102
Anexo 10.	Matriz de ítems	104
Anexo 11.	Consentimiento informado	106
Anexo 12.	Solicitud realización de trabajo de investigación	107
Anexo 13.	Constancias de inscripción en el registro nacional de grados y títulos	109
Anexo 14.	Prueba de normalidad	112
Anexo 15.	Acta de aprobación de originalidad de tesis	113
Anexo 16.	Autorización de publicación de tesis	115
Anexo 17.	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	116

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes	26
Tabla 2	Distribución de la muestra Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes	27
Tabla 3	Validez de expertos de los instrumentos de investigación	29
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos de investigación	30
Tabla 5	Nivel de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	32
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	33
Tabla 7	Nivel de retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	34
Tabla 8	Nivel de las dimensiones de la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	35
Tabla 9	Correlación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	36
Tabla 10	Correlación de la dimensión incorporación de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	37
Tabla 11	Correlación de la dimensión colocación de personas y las dimensiones de la variables retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	38
Tabla 12	Correlación de la dimensión recompensar de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	39
Tabla 13	Correlación de la dimensión desarrollo de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	40

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	32
Figura 2	Dimensiones de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	33
Figura 3	Nivel de retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	34
Figura 4	Dimensiones de la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019	35

## RESUMEN

Esta investigación buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del hospital nuestra señora de las Mercedes Paita, 2019. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usó la técnica de la encuesta con los instrumentos cuestionario sobre las variables gestión del talento humano y retención de personal, ambos instrumentos fueron validados por expertos y se sometieron a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos a 170 trabajadores asistenciales del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019. La variable gestión del talento humano se dimensionó desde la incorporación del personal, colocación del personal, recompensar al personal y desarrollo del personal y la variable retención de personal se dimensionó en higiene, seguridad y calidad de vida y relaciones con los empleados. Se concluyo aceptando la hipótesis: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019; respecto a las dimensiones resultó la gestión del talento humano con un rho 0.478 y una significancia  $p$ : 0.000 muestra correlación con las dimensiones incorporación del personal, colocaciones del personal y recompensar de las personas; sin embargo con la dimensión desarrollo del personal no guarda correlación.

Palabras claves: Gestión talento humano, retención de personal, incorporación, desarrollo y recompensa.

## ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between the management of human talent and the retention of personnel of the hospital of Our Lady of the Mercedes Paita, 2019. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was descriptive level and correlational type. The survey technique was used with the questionnaire instruments on the variables human talent management and staff retention, both instruments were validated by experts and subjected to reliability tests. Both were applied to 170 healthcare workers at the hospital of our Mrs. Mercedes de Paita, 2019. The variable Human talent management was dimensioned from the incorporation of personnel, placement of staff, rewarding staff and staff development and variable staff retention. Dimensioned in hygiene, safety and quality of life and relationships with employees. We conclude accepting the hypothesis: there is a significant relationship between the management of human talent and the retention of staff at the hospital of our Mrs. Mercedes de Paita, 2019; Regarding the dimensions, the management of human talent with a rho 0.478 and a significance p: 0.000 shows a correlation with the dimensions of personnel incorporation, staff placements and reward of people; However, the development dimension of the staff does not correlate..

Keywords: Human talent management, staff retention, incorporation, development and reward

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los nuevos escenarios podemos examinar tres puntos que sobresalen debido a su jerarquía: la globalización, el estable cambio del contexto y la valoración de la ciencia. La globalización el precipitado progreso en cuanto a los avances tecnológicos, carencias al disminuir gastos, el énfasis en el cliente, la calidad y la necesidad de idoneidad son importantes efectos a los cuales es imposible que el área pase por desapercibido. Así es de necesario que el mundo no cambie. De esta manera, dado que nuestro universo ha cambiado del mismo modo las entidades, el área de recursos también está en la obligación de asociarse a dichas modificaciones.

La misión y el bienestar del talento humano es fundamental para que una entidad como salud pueda salir adelante y pueda alcanzar sus metas. Las organizaciones pueden ser grandes, medianas y pequeñas de acuerdo a sus diferencias entre ellas las industrias, entidades bancarias hospitales, y prestadoras de servicios y de acuerdo a su posesión pueden ser públicas o privadas, la mayor cantidad de requerimientos social han sido producidos por las entidades.

Al ser humano se le debe aprovechar a su máximo potencial intelectual, es decir sus competencias y capacidades para que siga innovando. Por lo tanto, en toda empresa es necesario que los seres humanos representen el ambiente de la administración de los recursos humanos a fin de lograr todo objetivo propuesto, alcanzar su misión y visión, los sujetos son quienes harán posible lograr las metas trazadas, compartiendo el día a día, su costo, tiempo dedicación y perseverancia.

El talento, viene a ser el conjunto compuesto por cada competencia y talento potenciado empezando por el "ser" y tomadas en cuenta a fin de motivarlas. Es así que, toda empresa u asociación de la mano de quienes ejercen la representación de la administración de los recursos humanos a fin de lograr cada objetivo, lograr el cumplimiento de su misión y visión; los sujetos son quienes harán posible lograr cada objetivo de tipo personal, compartiendo cotidianamente, lo que cuesta el tiempo, dedicación y perseverancia.



En la actualidad si se habla de talento necesariamente debe hablarse de saberes, capacidades y habilidades, las personas o entidad que hacen una exhibición de sus proyectos al igual que las empresas que se mantienen a la vanguardia van explorando que tan sustentables son y que puesto están ocupando dentro de este tipo de universalización, diariamente se ha ido complicando, no solamente en cuanto a fuerzas exteriores, sino, lo contrario, continuando la exploración de encontrar, adecuar, estimar y promover todo el talento a favor del éxito empresarial. Debido a esta situación ha ido aumentando la petición de talentos gerenciales, el desempeñarse como tal es mucho más demandante mientras la mundialización, la desregulación y el precipitado avance de los avances tecnológicos modifiquen cada táctica laboral dentro de muchas compañías<sup>3</sup>.

Actualmente cada empresa requiere un gerente con habilidades adecuadas a fin de que actúe ante todas las variantes presentadas en el entorno de las finanzas y al mismo tiempo ir motivando a cada equipo laboral<sup>4</sup>. Es necesario que tengan una mentalidad llena de saberes, siendo capaces de examinar la manera en la que se van logrando los objetivos del centro laboral, creando y comprometiéndose a lograr cada propósito es una cosa solamente alcanzada por los verdaderos líderes, de la mano de mucho talento.

Es así que, teniendo muchos talentos los centros laborales optan por orientar a sus trabajos en un modo en que las personas no se tomen a manera de recurso sustituible en ellos. Por lo que se exige un desenvolvimiento apasionado, el cual haga posible que se pueda ejercer un reconocimiento a las capacidades de los colaboradores, preferencias y vivencias de tipo personal, siendo así que pueden colaborar en un modo creativo y comprometido con cada requerimiento perteneciente a las empresas. Estas están en la obligación de cambiar inicialmente el método de formación de los colaboradores, apoyando a que evolucionen y sean fortalecidos, y al mismo tiempo deben ofrecerles la oportunidad para mejorar.

Todos vinimos siendo seres humanos integrales a quienes no se puede imitar, y además de proporcionar saberes, habilidades y un accionar, también, por el hecho de las reclamaciones y competencias asociativas existentes, en base a la demanda sea cual sea la función desempeñada, necesitamos que el flujo de todo proceso mental (motivaciones,

saberes, la emoción, perspicacias, cuidados, expresiones, etc.) van relacionados a toda variación contextual y al planteamiento de gestiones organizativas.

La misión del talento humano es una parte asociada al avance laboral, y esto viene siendo sumamente importante a fin de lograr ser eficaz.

Todos los elementos lucrativos necesariamente deben ser trabajados eficientemente a fin de lograr cada propósito los cuales se asocian a las modificaciones; y justamente en esta parte en que se concreta la metodología de los medios humanos como capital de esta misma, esto es sumamente importante, debido al aumento de toda habilidad y capacidad que genera de modo que se acierte; llegando a mantenerse propiamente dando todas sus habilidades dentro de sus labores, ganando satisfacción gracias a cada tarea ejecutada de la mano del respectivo reconocimiento<sup>5</sup>.

Los establecimientos a cargo de brindar servicios en el Perú tienen una gran responsabilidad y su mayor desafío viene a ser asegurar eficacia y excelencia; puesto que si se desea proponer y ejecutar cada objetivo, es necesario que toda institución cuente con el talento humano idóneo, con cada perfil y establecimiento estratégico en base a sus saberes, actitud, aptitud y capacitaciones, dentro de cada servicio donde puedan contribuir adecuadamente e impulsar y mejorar cada capacidad esperando conseguir las metas propuestas<sup>6</sup>.

En nuestra realidad problemática se conoce que en muchas de las instituciones públicas existe un problema muy grande en cuanto a la gestión del recurso humano y retención de colaboradores, debido a la falta de un plan y una orientación coherente, cuentan con diferentes ordenaciones de tipo laboral y distintos reglamentos para cada uno, abusan con las contrataciones temporales, por lo que se ve que el sistema de remuneración ha sido desvirtuado, además debido a todo ello hay falta de acatamiento del principio de mérito regulado en diversa norma<sup>7</sup>. Ante lo mencionado se pretende realizar un estudio respecto a la manera en que se relacionan la gestión del talento humano y la retención del personal,

considerando la importancia del talento humano como un eje fundamental en el éxito y calidad de atención del paciente.

El Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita, es un nosocomio considerado II - 1 perteneciente a la dirección de salud (MINSA), es autónomo y posee acción administrativa como organización posee 5 unidades, dentro de las cuales está la unidad administración, que consta de área de recursos humanos, presupuesto, abastecimiento, etc., que están interrelacionadas mediante sistemas administrativos transversales que influyen de manera directa para cumplir con cada meta perteneciente al centro, cabe señalar que el departamento de personal es una de las importantes para que se interrelacionen todos los sistemas administrativos.

institucionalmente, los colaboradores del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes, al finalizar el año el personal CAS se ve sometido a una evaluación de desempeño laboral para afirmar su continuidad laboral, muchas veces se ha visto que el talento humano que sale de la institución no es cubierto oportunamente generando una sobrecarga en los trabajadores estables de la institución, y en ocasiones para poder realizar una nueva selección de personal este proceso toma un tiempo determinado por los gestores, lo cual se ve afectada la atención de los pacientes. Por lo antes expuesto se busca promover la gestión del talento humano y la retención del personal del Hospital II - 1 Nuestra Señora de la Mercedes de Paita lo que explica que un trabajo no adecuado contesta a varias causas, como la elección de un recurso humano que no es idóneo o con escasa formación, en su campo, además temas vinculados con la obligación del recurso humano ante la organización. Es así que la retención del recurso humano debería ser una prioridad para la gestión de la institución.

Los estudios encontrados a nivel internacional nos muestran a:

Meza D<sup>8</sup>(Chile 2016), desarrollo su trabajo de investigación Atracción y retención de recurso humano en salud en zonas rurales: percepción de profesionales rurales de Chiloé – 2016, con el objetivo de diagnosticar las motivaciones de profesionales de la salud en zonas rurales y describir sus apreciaciones de la estabilidad de profesionales para la

sostenibilidad de programas de salud rural, siendo entrevistados a través entrevistas semiestructuradas a doctores, matronas y personal de enfermería de cinco Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF) y dos Centros de Salud Familiar (CESFAM) de Chiloé, a los cuales se les analizó mediante un análisis de contenido narrativo; donde concluyo la permanencia del Recurso Humano en Salud (RHUS) rural es endeble, lo que incide en esta son mediados por la motivación, expectativa, y necesidad; fue implementada un política para incentivas tanto financiera y no financieramente a todo profesional de la salud.

Así mismo tenemos a López P., Díaz Z., Segredo A., Pomares Y. (Cuba 2015), realizaron el siguiente estudio Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano – 2015, donde se planteó evaluar la gestión del talento humano dentro de un centro hospitalario, donde utilizó un estudio evaluativo en enero de 2015 en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos cuyo muestreo fue de 32 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario donde aparecían 68 reactivos, los cuales se vinculan a: valoración del desempeño, motivadores para la detención laboral, predictores de experiencia exitosa, cultura organizacional y estilo de liderazgo obteniéndose como resultado, la predominancia de juicios de valor positivos cerca de la gestión del talento, la existencia de reservas de mejoramiento a fin de evaluar la gestión del conocimiento en los trabajadores y las necesidades de autorrealización, desestimularon el anclaje, la poca autonomía para la toma de decisiones y el tiempo libre disponible: los predictores de éxito con escaso desarrollo fueron las publicaciones y la percepción de reconocimiento por pares, el 78,1 % refutó su nivel de inteligencia; cada recurso habido limitó el progreso del talento humano, un gran número afirmaba haber recibido una precaria recompensa en pago de sus esfuerzos mientras es posible que la burocracia recaiga en el exceso y quienes están a cargo de la dirección vinieron desplegando una gestión que se enfoca en contribuir a que se desarrolle el talento humano, concluyendo que la gestión del talento humano se percibe positivamente, no obstante también es importante mencionar la existencia de mejoras identificables<sup>9</sup>.

De igual manera Enríquez E<sup>10</sup> (Ecuador 2014), plateó su estudio Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortiz, Quito, Junio 2014, con un enfoque descriptivo y de campo, 64 personas conformaron la población de estudio, aplicándose un cuestionario compuesto por 16 interrogantes de tipo cerrado en con escala de likert, concluyendo que el 77% del talento humano un alto nivel de desmotivación, cuyo desempeño está lejos de la excelencia al efectuar cada actividad correspondiente y brindar atenciones de calidad a los usuarios externos; al final del trabajo sabiendo que el nivel de motivación en el talentos humanos canaliza la sucesión de modificaciones organizacional favoreciendo a adecuadas interrelaciones, realizándose un plan a fin de cambiar las conductas del trabajador desde la óptica motivacional.

Nacionalmente fue posible encontrar las siguientes investigaciones, destacando las siguientes:

Ramos G<sup>11</sup>, realizo su investigación en Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del hospital municipal de los Olivos, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, utilizando una metodología de tipo cuantitativo, correlacional, transversal, llegando a saber que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral, concluyendo con la presencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios del centro hospitalario municipal de los olivos.

Así mismo Córdor M<sup>12</sup>, estudio la Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, con el objetivo de establecer la relación existente entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, el estudio fue correlacional, no experimental de corte transversal, se aplicaron 100 encuestas a enfermeros que laboran en el departamento de neonatología, los resultados evidenciaron un 76% de la gestión del

talento humano tenía categoría eficiente y que el compromiso organizacional tenía categoría alta con un 72%, asimismo la asociación es moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de enfermería, siendo posible concluir afirmando una destacada gestión del talento humano, un gran compromiso organizacional.

Por consiguiente Avalos L<sup>13</sup>, Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la micro red de salud Santa Rosa, Aymaraes – 2018, cuyo objetivo era establecer en qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la micro red de salud Santa Rosa, Aymaraes, esta indagación científica fue de tipo sustantivo básico, descriptiva, correlacional y contó con la participación de 60 personas a modo de población, obteniéndose la presencia de una correlación entre ambas variantes observadas, cuyo coeficiente fue 0,794 significando una alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En el ámbito local podemos mencionar las siguientes investigaciones:

Vílchez G<sup>14</sup>, en su estudio Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016, cuyo propósito era establecer la relación entre el clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional, estudio cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental, se aplicó una encuesta a 44 trabajadores, los mismos que participaron de la aplicación del cuestionario de clima organizacional compuesto por 54 interrogantes y motivación intrínseca compuesto por 19 interrogantes, los mismo que se validaron por medio del criterio de expertos; y demostraron ser fiables con un 0,901; concluyendo un 70,5% un clima organizacional saludable y motivación media, demostrando la presencia de una relación débil entre el clima organizacional, y sus dimensiones motivación, regulación introyectada, y regulación identificada, relación débil positiva, entre el clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca, asimismo, se demostró la presencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de salud del hospital.

Es su investigación Nevado M<sup>15</sup>, Motivación y satisfacción laboral del personal de salud. julio – agosto, el Faique – 2015; pretendía establecer la relación entre motivación y satisfacción laboral en un establecimiento de salud .julio – agosto, Faique- 2015, la metodología fue descriptiva, correlacional, no experimental; contó con la participación de 47 colaboradores de salud a modo de población quienes trabajan para distintos centros de El Faique, aplicándose una encuesta consta de 23 reactivos respecto a la motivación y 36 reactivos respecto a la satisfacción laboral, cada resultado permitió determinar la relación positiva existente de la motivación con satisfacción laboral.

Así mismo Chamán Q<sup>16</sup>, en el trabajo Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura – 2014, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura, la investigación fue cuantitativa, correlacional de corte transversal, con una metodología hipotética deductiva; con un muestreo conformado por la totalidad de colaboradores de la división médico legal; obteniéndose los siguientes resultados el clima organizacional es intermedio en el 68.8%, los niveles de satisfacción laboral son altos, medio y bajo, en 25.7%, 37.1% y 37.1% respectivamente, además fue posible demostrar la presencia de una correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral, del 80.7% concluyen afirmando la presencia de una relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura”.

### Gestión del talento humano

El investigador Vallejo refiere que la gestión del talento humano es aquella que pretende conseguir objetivos dentro de los centros laborales, es así que, es fundamental que el centro y los colaboradores posean una adecuada aptitud. Estos centros están buscando objetivos tales como expandirse, capacidades, etc. Del mismo modo quienes conforman el centro tienen sus propios objetivos, por ejemplo, buena remuneración mejorando el modo en el que viven; entonces se vuelve fundamental que toda organización además de

prestarle atención a los objetivos que se han planteado también deben cubrir los requerimientos de los colaboradores pertenecientes a su equipo<sup>17</sup>.

En base a lo expuesto por Prieto, la gestión del talento humano vendría caracterizándose por su transitoriedad y circunstancialidad, lo mismo que presta mucha atención a los aspectos culturales pertenecientes a las organizaciones, los esquemas organizacionales que se adoptan, toda tipología perteneciente al contexto, la misión planteada por el centro, el modo en que se aplican los avances tecnológicos, cada procedimiento interno y demás variantes. En modo en que se gestiona el talento humano es dependiendo a cada entidad, siendo así que es fundamental prestarle atención a cada factor influyente en los objetivos del centro empresarial y a los de carácter personal<sup>18</sup>.

Del mismo modo, Chiavenato refería que los alcances de la gestión del talento humano logran que los colaboradores crezcan y destaquen toda capacidad poseída, en este sentido se interrelacionan colaboradores y organización, cuya finalidad se centra en cada requisitos y aspiración a fin de prestarles ayuda, respaldándolos y brindándoles la oportunidad de crecer personalmente facilitando el enaltecimiento de sus personalidades y estimulándolos a ser mejores, de esta manera los colaboradores son el segmento fundamental y muy significativo dentro del centro empresarial, el gestor del talento humano está en la obligación de ir incorporando, acogiendo, guiando, premiando, evolucionando, revisando y brindando un monitoreo a favor de cada colaborador, así mismo es importante que busque facilitar a los sujetos su progreso personal, puesto que conforman el centro y ejercen una influencia beneficiosa para el mismo, las dimensiones de la gestión del talento humano son las siguientes: incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas<sup>19</sup>.

Primera dimensión incorporación de las personas, su importancia es fundamental, puesto que de esta parte va a depender el ingreso de nuevos colaboradores; para administrar al capital humano, la primera fase es el ingreso de colaboradores, esto posee elevadas comparaciones , unos usan lo tradicional y otros toman en cuenta al desarrollo avanzado avanzados y tecnificado para seleccionar a las personas que realizaran parte de su



trabajo,<sup>19</sup> de este punto va a depender un adecuado ingreso de sujetos competentes al centro empresarial y está compuesto por dos pilares: la selección y el y la contratación del personal.

Reclutamiento, se refiere al hecho de hacer saber a todos la existencia de los ofrecimientos de las entidades, básicamente es el hecho de seleccionar equitativamente, lo que está vinculado a muchas condiciones y agentes, de manera que sea posible la realización de alguna similitud, se necesita que los centros planteen cada oportunidad laboral, a fin de que los sujetos interesados ubiquen el lugar y empiecen a comunicarse. De esta manera es conocido el ejercicio de reclutar: comunicar dentro del campo laboral toda facilidad otorgada por la entidad al personal que posee ciertas capacidades requeridas, la organización, misma que forma parte del mercado de trabajo, lanza avisos laborales hacia postulantes en específico los cuales se encuentran dentro del mercado, dentro del sector de recursos humanos; en esta parte el trabajo se da de un modo en que se logra comunicar al campo de labores con el campo del recurso humano.

Selección de personas, va incluida aquel proceso con el que se amplía la cifra de sujetos dentro de un centro, laborando en un modo consecutivo reclutando; el ejercicio de seleccionar colaboradores y reclutarlos forman parte de la misma sucesión, si se seleccionar personal se hace esperando realizar la correcta elección y fichamiento de cada aspirante apto y calificado para los requerimientos de la plaza a ocupar y del centro, es importante subrayar que esta sucesión a manera de purificador, no hace posible que el personal ingrese sino posee las capacidades específicas requeridas por la entidad (19)

Segunda dimensión colocación de las personas, esta práctica de suma importancia explica la manera de tomar a una agrupación de sujetos, dentro de ciertos centros laborales, estas prácticas vienen a ser básicas, puesto que son fundamentadas bajo ideales mecanicistas, basándose en una tipología deductiva respecto a la manera en la que se puede conllevar a los colaboradores, orientándose gracias a un ejemplar administrativo, las subdivisiones laborales y reparticiones de tareas, priorizando la eficiencia y demandando que todo trabajador se desempeñe en base a los modelos laborales estandarizados, rigiéndose a las

costumbres y metodologías de los centros empresariales; diversos lugares optan por aplicar prácticas altamente minuciosas y complejas, puesto que su fundamento se rige a ejemplares sistemáticos, perspectivas inmutables y extensas, los cuales se pueden adaptar, haciendo énfasis en la excelencia y trabajo y exigiendo al trabajador que se enfoque en cada meta a conseguir y objetivo por cumplirse a fin de realizar su labor, con cierto enfoque a fin de seleccionar, y para acatar los reglamentos cotidianos del centro, esta práctica hace posible realizar una adecuada dirección de trabajadores, esta dimensión posee tres pilares: orientación de personas, modelado de trabajo y evaluación de desempeño<sup>19</sup>.

Orientación de las personas, orienta los trabajadores a realizar sus labores, se establecen las apreciaciones de un sujeto en base a cada eje cardinal, los mismos que se detallan a continuación: orientar, ayudar e informarle el camino a seguir a alguien; la obediencia por parte de los individuos viene a ser muy importante si se desea distribuirlos apropiadamente dentro de los distintos sectores laborales, la finalidad está centrada en, realización una fijación de colaboradores en su labor dentro del centro, aclarando cada ocupación y propósito, puesto que tener ciertas cosas es importante, no obstante, no es suficiente<sup>19</sup>.

Modelado del trabajo, básicamente se trata del modo en que se ha estructurado cada actividad destinada a realizarse dentro de las empresas, de modo que quienes trabajan allí se basan específicamente en la forma en la que fue ideado, ajustado y constituido, del modo en que cada labor fue asignada, definitivamente toda asignación posee una amplia lista de tareas, la organización de cada cargo fue estipulada gracias al modelo estructural con el que se establecieron, cada cargo integra un segmento pleno de la dimensión organizacional del centro, lo que establece y determina el modo en que se coloca, dispone y nivela la característica de cada cargo, los modelos estructurales son los que simbolizan los diseños de las entidades, en modo en que se organizan y asigna cada segmento y cargo, como se correlacionan, la manera en que van delimitándose las autoridades y el modo en que debe conducirse cada unidad; considerando que las organizaciones estructurales son imperdurables y escritas, cada cargo va ser inalterable, constante y delimitado,

particularizado, indirecto y ajustado, este modelado goza de mucha importancia puesto que conforma la base encada organización<sup>19</sup>.

Evaluación del desempeño, en esta parte hablamos del hecho de acatar Cada indicador propuesto por las entidades, el modo en que se valora el cargo viene a ser parte de las apreciaciones de las actitudes de los individuos según la tarea realizada por estos, los requerimientos y el resultado exigido, toda capacidad brindada y la probabilidad del avance, son medios facilitadores a fin de calificaciones y evaluaciones respecto a la vía, la excelencia y habilidades pertenecientes a los colaboradores, haciendo énfasis en los aportes realizados a los oficios de las entidades; estos medios adoptan distintos términos, tales como, valoraciones de cualidades, valoraciones subjetivas, testimonio de progreso, estimaciones de la eficacia propia o de conjunto, y demás términos, cambiando con creces según las empresas; cuando se evalúa la forma en que se desempeñan los trabajadores es posible efectuar una calificación a estos en base a los resultados del centro empresarial<sup>19</sup>.

Tercera dimensión recompensar a las personas, puede emplearse a modo de motivación para realizar toda actividad, un estímulo viene a ser clave a fin de guiar al personal hacia su reconocimiento en su ejercicio profesional, la inestabilidad es elevada algunas de ellas todavía toman en cuenta proceso estables fijos y tensos y normados , tradicionales y superados, por otro lado otros utilizan procesos que están a la vanguardia y más tecnificados ,para estimular al personal que trabajan en ellas; la recompensa salarial está sujeta a ese estándar duro normado de evaluación de puestos, partiendo desde una política general que adaptada al personal , indiferentemente sin tomar en cuenta las características personales en su ejercicio profesional , su retribución se basa en el tiempo y no en su capacidad laboral , dándose relevancia al pasado del trabajador y a los valores estables permanente ; las recompensas dirigidas a los individuos los estimulan a fin de desear desempeñarse de manera adecuada, la dimensión posee tres pilares: remuneración, programa de incentivos y prestaciones y servicios.

Remuneración, recibe mucho protagonismo dentro de las entidades, puesto que motivan a los colaboradores, el que un trabajador continúe laborando dentro de una entidad está

sujeto a las remuneraciones a fin de alcanzar cada meta personal, las personas trabajan basándose en ciertas expectativas y efectos, se preparan a fin de adecuarse a sus labores, pretensiones y metas establecidas por parte de las empresas, teniendo claro que esos esfuerzos y persistencia traerá grandes ganancias, el tesón poseído por las personas en sus labores se relaciona directamente a los niveles de reciprocidad que perciban, tomando el resultado deseado, y a medida que se eleve el beneficio, aumentaran los esfuerzos efectuados por estas<sup>19</sup>.

Programa de incentivos, su protagonismo se debe a la motivación en los trabajadores para alcanzar cada meta propuesta, los centros exitosos se dirigen a proyectos beneficiosos maleablemente con cierta versatilidad, dispuestos a alentar, incentivar, e ir incorporando junto a las actitudes los esfuerzos por parte del colaborador; las proyecciones estimulantes estan aumentando, la técnica de aprovechamiento conserva una amplia lista de contribuciones brindados por el centro empresarial a quienes ingresan, donde no solo se incluyen los ingresos, descansos, retribuciones, los ascensos a puestos superiores (donde van incluidos sueldos y contribuciones más altos), de la misma manera viene incluyendo ganancias ligeramente perceptibles, tales como, el hecho de garantizar los puestos laborales, los traslados de tipo horizontal a puestos complejos o que orienten al progreso, a mejoras complementarias y a distintos modos de constatación por una excelente labor, de la misma manera se hace mención de premiaciones, así mismo se presta atención a las sanciones basadas en los reglamentos establecidos dentro de toda empresa<sup>19</sup>.

Prestaciones y servicios, ya para esta parte, su realización beneficia directamente a los colaboradores a fin de que consigan ser mejor retribuidos, las ganancias y labores del sindicato van envolviendo ciertas variaciones de pericias y galardones brindadas por la organización, los contratos de vida, las mantenencias auxiliadas, los traslados, las facturaciones debido a la ambigüedad dentro del centro, cada programa de subvencion, cada servicio de este tipo motiva a los colaboradores a fin de que se logre cada meta planteada a favor del centro labor<sup>19</sup>.

Cuarta dimensión el desarrollo de las personas tienen un asombroso talento para formarse y extenderse, la capacitación de los trabajadores que deben adquirir información, se debe fomentar a los individuos a fin de que puedan incrementar cada noción, capacidad, y talento, y así aumente su eficacia dentro del desempeño mostrado a fin de lograr también una transformación de procedimientos y habilidades, de manera que sea posible lograr más eficacia. Cuando se instruye a alguien además de proporcionar los conocimientos, simbolizando el hecho de adquirir un temple terrenal, además los centros empresariales empiezan a notarlo<sup>19</sup>. Esta dimensión presenta dos pilares: la capacitación y desarrollo de las personas y de las organizaciones.

Capacitación, es todo proceso de cambiar, la manera de actuar de los trabajadores con el objetivo de que logren las metas de la empresa u asociación ; en esta parte hablamos del medio por el cual se logra aumentar toda capacidad del sujeto esperando optimizar su rentabilidad, imaginación y descubrimiento, a fin de que resulte el favorecimiento de los mismos altamente, tornándose a diario, ganando importancia, el centro muestra su apoyo positivamente en los efectos propios según el puesto. Entonces, el hecho de instruir a los trabajadores viene siendo una metodología muy adecuada si se desea aumentar cuantía a todos estos, al centro y al cliente, aumentando la herencia precedera de los centros empresariales y el encargado del adiestramiento de los recursos teóricos; el hecho de capacitar a las personas contribuye al aumento de su competitividad en bien de la entidad y las atenciones prestadas dentro de la organización serán mucho mejores<sup>19</sup>.

El crecimiento profesional de los trabajadores y de las organizaciones, aquí nos centramos en que todos crezcan personalmente y dentro del centro a fin de que se desarrollen óptimamente, en cuanto a las gerencias, dentro de las particularidades más relevantes tenemos la gestión del avance de manera equitativa y diaria en la entidad y cada colaborador, los aspectos legales de un entorno se relacionan directamente con la destreza que tienen para contribuir al progreso del sujeto, lo que vendría siendo una estrategia para hacer frente a cada problema presente durante el avance de la empresa, siendo también un modo que facilita la renovación continua y factibilidad de esta, toda técnica de adiestramiento y progreso de los individuos incluye temáticas complicadas, tal como,

entrenar al jefe, incluir enseñanzas de coaches y mentores, formaciones sistemáticas progresivas, el modo en que se gestiona el aprendizaje, como se gana cada aptitud moderna y las enseñanzas estructurales<sup>19</sup>.

En cuanto a la retención de personal, entre los teóricos de la retención del personal se han encontrado las siguientes:

Frederick Herzberg: en su aporte puede identificarse dos puntos importantes para poder explicar el actuar de los trabajadores en el ejercicio laboral : Factores higiénicos o factores extrínsecos, estos se observan alrededor es decir en su entorno quienes lo rodean y se relacionan con la insatisfacción , además como realiza su trabajo sus condiciones y los factores motivacionales o factores intrínsecos, los cuales se relacionan con la satisfacción respecto al puesto y con cada acción realizada dentro de su trabajo por lo tanto éstos factores están al interior del individuo, la fuerza de voluntad con lo que él hace y como lo hace..

Thomas Davenport refiere que en caso de un elevado número de trabajos demandados, las personas, pasan a ser los dueños de los recursos humanos, ocupando posiciones dominantes dentro del mercado, sin conducirse a manera de activos, comportándose a manera de sueños de un importante bien, aportándolo de manera muy cuidadosa, exigiendo valores por sus contribuciones, a decir verdad, los sujetos dentro de un centro empresarial se abstienen de constituir algún costo, algún factor de producción ni bien, más bien vienen a ser inversores dentro de los negocios que se disponen a invertir en sus recursos humanos esperando beneficiarse gracias a esta inversión<sup>21</sup>.

Según Vallejo, la contención o retención de las personas implica que se atiendan algunos motivos, donde van a destacarse las clases organizativas, toda correlación entre colaboradores y todo proyecto de limpieza y vigilancia laboral lo cual hace constancia de la calidad de vida dentro de una entidad. La finalidad de mantener a las personas vendría a ser la conservación de todo contribuyente complacido y animado, de la misma manera, certificándoles un entorno palpable, psíquico o colectivo en buen estado a fin de crear el deseo en ellos de continuar en el centro empresarial, mantengan cierta responsabilidad con

este y opten por colocarse la camiseta. Todo procedimiento descrito en esta parte viene procurando proporcionar cierto entorno palpable, psíquico y colectivo de trabajo atractivo y permanente, sumado a eso pretenden garantizar cada vínculo laboral caracterizado por la amistad y la colaboración, debido a que hace referencia a ciertos puntos de mucha relevancia los cuales van delimitando la permanencia de las personas en un centro empresarial y mucho más relevante, el estímulo generado a fin de que colaboren y logren metas empresariales<sup>17</sup>.

El retener al personal viene a ser una dimensión en la que influye el contexto de trabajo y justamente aquí los colaboradores deben sentirse cómodos respecto a sus labores, dicha variable se compone de dos dimensiones descritas a continuación: la higiene, seguridad y calidad de vida y las relaciones de los empleados.

Primera dimensión higiene, seguridad y calidad de vida, todas las dimensiones son importantes, debido a su influencia dentro del progreso organizacional e individual. En base a esto Chiavenato refiere que en un centro casi siempre los colaboradores se encuentran en las instalaciones, siendo así que estas conforman el contexto en que se desenvuelven. Las mismas que también conforman su realidad tangible y elemental y también de su realidad psíquica y colectiva. y debido a esto es importante que los trabajadores se desenvuelvan dentro de ambientes sanos a fin de mejores desempeños<sup>19</sup>. Esta dimensión presenta dos pilares: higiene y calidad de vida en el trabajo y seguridad.

Higiene y calidad de vida en el trabajo, en esta parte se asegura el hecho de que los trabajadores se mantengan saludables, el que un ambiente laboral se mantenga limpio delimita un número de reglamentos y todo medio los cuales persiguen la conservación del mantenimiento físico y cognitivo de los sujetos, protegiendo a cada uno del peligro en términos de salud propias del puesto desempeñado y del entorno donde se desempeñan, teniendo en cuenta la finalidad de mantener ambientes sanos y limpios, sumado a esto también se espera que los entornos circunstanciales del puesto constaten un buen estado físico y cognitivo a fin de que los trabajadores estén bien; de esta manera, los ambientes sanos incluyen todo momento circunstancial el cual opere tangiblemente dentro de todo

sentido de las personas, tales como el sentido que nos permite ver, oír, sentir, oler y degustar<sup>19</sup>, en cuanto prestamos atención a los aspectos de la salud de los trabajadores, los ambientes influyen de manera directa hacia las actitudes del colaborador; mientras que si hablamos de calidad de vida, nos referimos al hecho de proporcionar el bien a los funcionarios logrando un mejor desempeño, las condiciones en las que se vive actúan a modo de prueba del accionar de las personas dentro del eje profesional y los niveles de satisfacción de las personas respecto a sus puestos laborales; las condiciones en las que vive un persona incorpora una insondable admiración hacia otros, puesto que los centros solo están en las condiciones de conseguir altas escalas de calidad y desempeño teniendo funcionarios disponibles y motivados a desempeñarse de manera activa, beneficiándose adecuadamente debido a cada contribución, las capacidades de las instituciones, las cualidades y desempeño van transitando obligatoriamente por las condiciones en las que vive un empleado<sup>19</sup> dentro de esta dimensión, gozan de mucha importancia las condiciones de vida otorgadas a los trabajadores dentro del centro empresarial las cuales influirán en su mejorado desenvolvimiento.

Seguridad, mediante esta dimensión logramos asegurar a todo colaborador en cada aspecto, cuando se está seguro laboralmente, esto se va representando a manera de grupo de cada disposición ya sea de modo jerárquico tecnológico, pedagógico, clínico y psíquico usadas esperando evitar cualquier incidente, lo cual podría ser la renuncia a toda situación oscilante propia del entorno; mostrando o influyendo en las personas a fin de lograr insertar prácticas de precaución, de esta manera, la inmunidad organizacional vienen a ser las circunstancias organizacionales de tipo tangible y sano hacia las personas, dicha inmunidad espera ejercer la correcta prevención de todo incidente y se dispone a gestionar cada peligro laboral, siempre orientándose a la prevención, siempre prediciendo riesgos en el futuro a fin de evitar la mayor cantidad posible<sup>17</sup>.

Segunda dimensión relaciones con los empleados, nos referimos al buen trato que se da de empleado a empleado, lo cual goza e mucha importancia puesto que hace posible que se trabaje colectivamente. Cada desafíos indispensable en los centros empresariales deben conceder una posición importante y fundamental al hecho de gestionar los recursos



humanos, no obstante, aquellos requieren una diversidad de habilidades para trabajar en un centro empresarial; resumiendo, van a ocuparse en laborar, en interrelacionarse con cada compañero y jefe, encargándose de los clientes, centrándose en toda aspiración y beneficio próximo a conseguir, y especialmente en acatar los reglamentos de la empresa, nutriéndose de toda costumbre en esta. Por estas razones, es demandado una gran dosificación de adecuación y de incorporación al ambiente del centro, a la distribución, cada costumbre, a todo temple que habita en este y al estilo de servir. Cada empresa es distinta a otras, y poseen modelos particulares para su gestión<sup>17</sup>.

Después de la revisión teórica y de la descripción de la problemática observada se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?, asimismo se formulan las preguntas específicas de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019? y ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?

En cuanto a la justificación del estudio hemos concluido en las siguientes: justificación teórica en la presente indagación científica, es realizada esperando proporcionar saberes respecto a lo importante que es la gestión del talento humano y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, cada resultado será útil a fin de examinar cada debilidad y así iniciar las respectivas mejoras y poseer mejores perspectivas. De la misma manera, se espera hacer del conocimiento de todos, el hecho de que los centros públicos y privados se concientizan mucho más respecto a lo necesario que es contar con sujetos formados adecuadamente en procesos de recursos humanos.

Actualmente, esta situación se refleja en el aumento de ofertas de empleo en este segmento, contraponiéndose a otras áreas donde se ha observado cierto declive de ofertas de tipo laboral, en cuanto a la justificación práctica el estudio aporta de manera práctica debido a que proporciona datos informativos respecto a la influencia de la gestión de talento humano en la retención del personal, además es útil a manera de fundamento a fin de modificar la gestión. Por medio de este análisis podemos establecer la verdadera valoración de los colaboradores en un centro empresarial, prestando atención a lo importantes que son los trabajadores en una entidad; es necesario tener un personal altamente calificado, actualmente es importante dotarse de saberes, actualizarse y estar a la expectativa de modificaciones tecnológicas a fin de hacer frente a los diversos problemas dentro de la rutina laboral y así poder aportar soluciones idóneas. Por otro lado, es útil a fin de que toda organización pública y privada preste atención e invierta en el talento humano, puesto que este es la base en un centro empresarial sobretodo la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, así mismo en la justificación metodológica optamos por emplear un método investigativo a fin de plantear la problemática, el marco teórico, puesto que cada procedimiento técnico utilizado en este estudio es válido metodológicamente. El instrumento elaborado y aplicado fue útil puesto que gracias a este fue posible realizar la correcta evaluación de la gestión del talento humano el cual actuara a modo de fundamento en otras exploraciones científicas realizadas en futuros trabajos. Del mismo modo, esperamos realizar la correcta justificación del estudio en evaluar la gestión del talento humano y la retención del personal, del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019. Reconociendo cada punto crítico que ha obstaculizado el desarrollo de la gestión en el muestreo y población de investigación.

En el presente trabajo fue planteada la siguiente hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, teniendo que contrastarla con la hipótesis nula: no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019. Así mismo planteamos las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de

personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, existe relación significativa existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 y existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

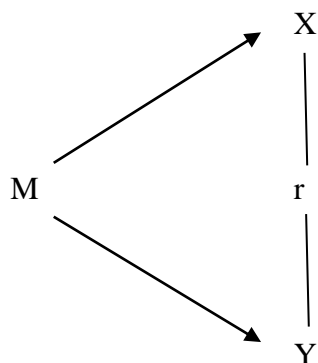
El objetivos general que se planteo para la siguiente investigación fue: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, teniendo en cuenta a los siguientes objetivos específicos: establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de las personas y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las persona y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

En este trabajo se realizó una exploración cuantitativa, como señala Hernández, señaló que el término diseño está referido al plan que concibe a fin de conseguir los datos informativos deseados, haciendo referencia a la técnica distinguida por los investigadores para obtener los datos de dicho estudio, la indagación conserva un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. En base a la apreciación de Hernández, Fernández y Baptista quienes refirieron que, las investigaciones no experimentales son realizadas absteniéndose de alguna manipulación deliberada en las variantes, en pocas palabras, hablamos de trabajos donde se varían intencionalmente las variantes de tipo independiente esperando observar los efectos sobre otras variantes, limitándose a apreciar algún fenómeno ocurrido naturalmente, esperándose efectuar el análisis correspondiente. Este tipo de investigaciones son descriptivas correlacionales, puesto que solo esperan saber de buena fuente como es que se relacionan dos o más variables dentro de cierto contexto, midiéndolas individualmente para luego cuantificar y analizar su vinculación<sup>23</sup>.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Personal del Hospital II -1 Nuestra Señora de las Mercedes – Paita

X: Gestión del talento humano

Y: Retención del personal

R: Relación de las variables de estudio

## 2.2 Variables y operacionalización

### 2.2.1 Variables

#### Variable gestión del talento humano

Chiavenato (2009) la ha considerado como la suma de cada política y practica necesaria si se desea direccionar todo aspecto administrativo respecto a los individuos o capital humano, por ejemplo, el hecho de incorporar personal, colocar individuos, galardonar al equipo de trabajo, y contribuir al progreso individual de ellos, además, refiere que es la totalidad de eventos ejecutados por personas que son expertas y administran al recurso humano, por ejemplo, cuando van integrando, organizando, recompensando, desarrollando, reteniendo y evaluando al grupo laboral quienes tienen como fin brindarles capacidades y un adecuado grado de competencia al centro empresarial.

Entre las dimensiones que Chiavenato hace referencia he considerado las siguientes: incorporación de las personas, colocación de personas, recompensar a las personas y el desarrollar al personal.

#### Variable retención del personal

Según Vallejo, la contención o retención de las personas implica que se atiendan algunos motivos, donde van a destacarse las clases organizativas, toda correlación entre colaboradores y todo proyecto de limpieza y vigilancia laboral lo cual hace constancia de la calidad de vida dentro de una entidad. La finalidad de mantener a las personas vendría a ser la conservación de todo contribuyente complacido y animado, de la misma manera, certificándoles un entorno palpable, psíquico o colectivo en buen estado a fin de crear el deseo en ellos de continuar en el centro empresarial, mantengan cierta responsabilidad con este y opten por colocarse la camiseta. Todo procedimiento descrito en esta parte viene procurando proporcionar cierto entorno palpable, psíquico y colectivo de trabajo atractivo y permanente, sumado a eso pretenden garantizar cada vínculo laboral caracterizado por la amistad y la colaboración, debido a que hace referencia a ciertos puntos de mucha relevancia los cuales van delimitando la

permanencia de las personas en un centro empresarial y mucho más relevante, el estímulo generado a fin de que colaboren y logren metas empresariales<sup>17</sup>.

El retener al personal viene a ser una dimensión en la que influye el contexto de trabajo y justamente aquí los colaboradores deben sentirse cómodos respecto a sus labores, dicha variable se compone de dos dimensiones descritas a continuación: la higiene, seguridad y calidad de vida y las relaciones de los empleados.

## 2.2.2 Operacionalización de las variables

### Variable 1: Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable independiente Gestión del talento humano	Chiavenato conceptualiza que el capital humano valla creciendo, destacando las capacidades de cada persona.	Es la evaluación de la gestión del talento humano del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita a través de sus dimensiones incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas y el desarrollo del personal	Incorporación de la personas Es el eje principal porque de ahí depende el personal que ingresa a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección de personal.</li> </ul>	1 – 10	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre 5. Siempre
			Colocación de las personas Procedimiento importante de cómo llevar a un grupo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación de las personas.</li> <li>• Modelado del trabajo</li> <li>• Evaluación de desempeño.</li> </ul>	11 – 27	
			Recompensar al personas Componente esencial para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o la búsqueda de un desempeño en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Incentivos.</li> <li>• Prestación y servicios.</li> </ul>	28 – 43	
			Desarrollo del personal Capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de las personas y de las organizaciones</li> </ul>	44 – 51	

Variable 2: Retención de personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable dependiente: Retención del personal	Vallejo conceptualiza demanda prestar una debida atención a una serie de razones, con el fin de contener a los individuos y mantenerlos complacidos y animados.	Es la evaluación de la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes a través de sus dimensiones higiene y calidad de vida y seguridad y la relación con los empleados.	Higiene, seguridad y calidad de vida Forma parte de sus realidades tangibles y elementales además de sus realidades psíquicas y colectivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higiene y calidad de vida.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	1 – 13	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Relaciones con los empleados La buena relación entre los empleados es importante porque permite el trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los empleados.</li> <li>• Programa de ayuda al colaborado-</li> <li>• Disciplina.</li> <li>• Administración de conflictos.</li> </ul>	14 – 22	



## 2.3 Población, muestra

### 2.3.1 Población

Es la suma de cada unidad, de donde el investigador espera conseguir datos informativos y en base a ellos presentar conclusiones<sup>22</sup>, para esta oportunidad se cuenta con 300, trabajadores asistenciales del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes – Paita.

Tabla 1: Distribución de la población Hospital Nuestra Señora de las Mercedes

<b>Grupo</b>	<b>N°</b>	<b>Porcentaje</b>
Nombrados	104	38 %
Contratos CAS	196	62 %
Total	300	100 %

Fuente: Registro de personal

### 2.3.2 Muestra

Es una porción perteneciente a la población, siendo la fuente de recolección de cada dato, la cual es necesario definir y delimitar previamente y específicamente, y también es necesario que sea representativa de la población<sup>23</sup>, para esta oportunidad se cuenta con un muestreo obtenido por medio de una formula probabilística obteniéndose un total de 170 unidades muestrales.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 * (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z: (1.96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- $\alpha$ )

P: (0.05): Proporción de éxito

Q: (0.05): Proporción de fracaso (Q= 1- P)

$\epsilon$ : (0.05): Tolerancia la error

N: (300): tamaño de la población

n: tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) \times 300}{0.05^2 (300 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5) (0.5)} = \frac{288.12}{1.7079} = \mathbf{170}$$

### 2.3.3 Muestreo

Para esta indagación científica fue realizado un muestreo por estratos probabilístico, en donde el investigador realiza subgrupos o estratos de la población y se selecciona aleatoriamente a los a los sujetos finales en forma proporcional. , donde cada elemento de la población de estudio puede ser seleccionado a fin de conformar el muestreo, conformada por 170 trabajadores asistencial del hospital nuestra señora de las mercedes Paita, para lo cual será utilizado el muestreo probabilístico aleatorio simple. Edades promedios fluctúan entre los 27 y 37 años, tiempo de servicio promedio es de 3 años 7 meses, según el género el predominio del personal es del sexo femenino 147 encuestadas y 23 varones encuestados, al realizar el cuestionario el tipo de trabajador con mayor predominancia es el personal contrato CAS con 111 y 59 personal nombrado.

Tabla 2: Distribución de la muestra Hospital Nuestra Señora de las Mercedes

<b>Grupo</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Nombrados	104	59
Contratos CAS	196	111
Total	300	170

Fuente: Registro de personal

Para obtener la muestra en cada estrato se utilizó el muestreo aleatorio simple, viene a ser la técnica donde cada elemento que conforma el universo y por ende descrito dentro del marco muestral, puede elegirse a fin de conformar la muestra.

#### 2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión

- Personal asistencial del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.
- Personal dispuesto a participar del estudio.

##### Criterios de exclusión

- Personal que se encuentra fuera de la institución al momento de aplicar los instrumentos.
- Personal administrativo del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### 2.4.1 Técnica

Para este trabajo de indagación fue utilizada la “Encuesta”, la misma que hace posible la averiguación y extracción de cada dato por medio de interrogantes y contestaciones que se van a medir<sup>23</sup>.

#### 2.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó es la encuesta, la misma que posee la capacidad para responder a problemáticas de manera descriptiva y relacionando variantes, después de recoger datos informativos sistemáticos, en base al diseño anteriormente elegido el mismo que asegurara la veracidad de lo obtenido<sup>6</sup>.

A fin de cuantificar la gestión de talento humano fue elaborado un instrumento que está conformado por 51 preguntas adaptado a una escala ordinal en 5 categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; el instrumento está conformado por las dimensiones: Incorporación de las personas (10 ítems: 1 al 10), colocación de personas (17 ítems: 11 al 27, ), recompensar a las personas (13 ítems: 28 al 40) y desarrollo de las personas (11 ítems: 41 al 51) (Anexo 11)

Para medir la retención de personal, se elaboró un instrumento compuesto por 22 preguntas adaptados una escala ordinal 1 en 5 categorías: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo; el instrumento está conformado por las siguientes dimensiones: Higiene, seguridad y calidad de la vida (13 ítems: 1 al 13) en la dimensión relaciones con los empleados (9 ítems: 14 al 22) (Anexo 11)

### 2.4.3 Validez y confiabilidad

#### Validez

Se refiere al hecho de que un instrumento mida en realidad lo que dice mensurar. Una de las técnicas es la validez de expertos, misma que se viene refiriendo al grado en el que un instrumento mensura la variante estudiada, en base a opiniones calificadas<sup>23</sup>. Para obtener la validez del instrumento se realizó bajo el procedimiento de validez de experto, donde se consultó a tres expertos en la línea de investigación que evaluaron el instrumento y a través del formato de validación de expertos califiquen y brinden las sugerencias de ellos consideren (Anexo 4 y 8)

Tabla 3: Validez de expertos de los instrumentos de investigación

Apellidos y nombres	Grado	Calificación
Medina Martens, Mariela	Maestra en los servicios de la salud	Alto nivel (4)
Quispe merino, Ana Elizabeth	Maestra en los servicios de la salud	Alto nivel (4)
Díaz Espinoza, Maribel	Doctora en educación	Alto Nivel (4)

Fuente:

#### Confiabilidad

Se refiere al grado de consistencia y coherencia de cada resultado obtenido, un instrumento es confiable cuando al aplicarse a la misma persona aporta el mismo resultado<sup>23</sup>, un método para obtener la confiabilidad es utilizando el alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variantes (o reactivos) los cuales conforman la escala, cuyos valores oscilan entre cero y uno, donde el coeficiente cero es nulo y el coeficiente uno expresa una alta confiabilidad. (25)

El instrumento de gestión del talento humano consta de 51 preguntas, cuyo alfa de Cronbach es 0.824 (anexo 3), mientras que el instrumento retención de personal

consta de 22 preguntas, cuyo alfa de Cronbach es 0.848, (anexo 7), estos resultados encontrados denotan que ambos instrumentos presentan una confiabilidad elevada, lo que significa que los instrumentos gestión del talento humano y retención de personal son confiables para su aplicación.

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Nombre del instrumento	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	51 preguntas	.824
Retención del personal	22 preguntas	.848

Fuente: Procesamiento de casos: estadística de fiabilidad

## 2.5 Procedimiento

El procesamiento de datos se realizó antes, durante y después de la aplicación de cada instrumento elaborado por el investigador, el recogimiento de cada dato se realizó de la siguiente manera: 1. Se solicitó autorización al director del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita para la realización de la investigación; 2. Se coordinó con las jefaturas involucradas en el estudio a fin de recolectar dato por dato; 3. Se realizó la selección de los sujetos de estudio, considerando todo criterio de inclusión y exclusión detallados dentro de esta investigación; 4. Se entregó un consentimiento informado a los sujetos en estudio para que consigne firma y DNI, de esta manera autoricen su participación en el estudio; y 5. Finalmente se aplicaron los instrumentos en las fechas programadas.

## 2.6 Método de análisis de datos

Se analizó la gestión del talento humano en una escala ordinal a fin de realizar una clasificación por dimensión y categoría, ya habiendo recolectado cada dato perteneciente al estudio, se realizó el análisis de cada una de las variables de las siguiente manera; primero se realizó la clasificación y codificación esperando interpretar cada hecho recogido, y se consideró conveniente elaborar una matriz de datos, después se realizaron tablas de resumen de cada resultado, frecuencia y porcentaje perteneciente a cada categoría y por último se realizó el análisis e integración de cada dato, todo procedimiento

estadístico fue elaborado gracias al programa SPSS versión 25.0 para Windows XP y el Excel.

Cada dato obtenido se presentó en tablas y gráficos en base a cada variante y dimensión, después se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos y constatarlos con el marco teórico, la estadística, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho), es una medida de correlación (de asociación o interdependencia) entre las dos variantes estudiadas, esperando calcular  $\rho$ , se ordenaron los datos y se reemplazaron en base a su respectivo orden, donde S es coeficiente de correlación de Spearman,  $D^2$  es el cuadrado de las diferencias entre X e Y, N es el número de personal asistencial en el estudio, la interpretación del coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson, que oscila entre -1 a +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente y 0 cero significa no correlación pero no independencia

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

## 2.7 Aspectos éticos

Debido a las particularidades pertenecientes a este estudio fue considerado muy importante tener en cuenta los aspectos éticos, siendo así que va a encuestarse al personal asistencial mediante un consentimiento informado, por ende, es conveniente realizar los trámites respectivos frente a cada autoridad correspondiente, esperando sea brindada la facilidad a fin de realizar esta exploración científica. De la misma manera, respetaremos todo derecho jurídico que indica mantener de manera confidencial, reservada, privada y anónima los nombres de quienes serán encuestados como parte del desarrollo del estudio.

### III. RESULTADOS

#### Resultados Descriptivos

Según cada resultado mostrado dentro de la tabla 5 y figura 1, viene mostrándose que más de la mitad (71.8%) de las personas encuestadas señalan como alto la gestión del talento humano, seguido de un nivel medio (28.2%).

Tabla 5

*Nivel de la gestión del talento humano del Hospital II -1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019*

Niveles	N	%
Alto	122	71.8 %
Medio	48	28.2 %
Bajo	0	0 %
Total	170	100.0 %

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano aplicado al Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

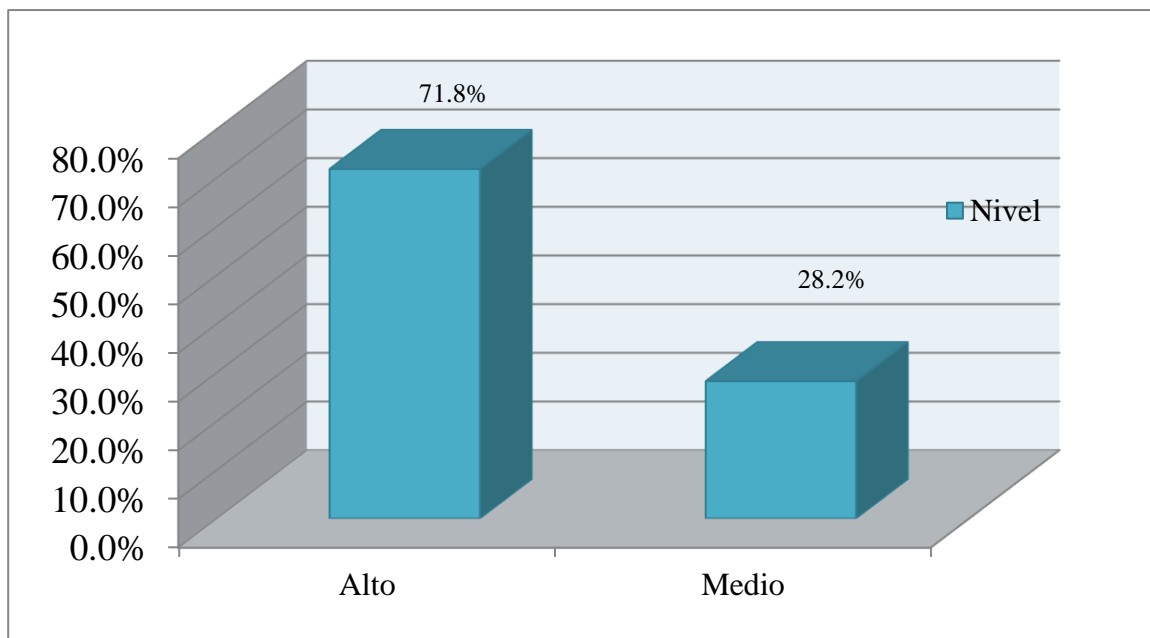


Figura 1: Nivel de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019

Es posible observar que la tendencia en las dimensiones no son iguales, siendo la dimensión incorporación de personal una evaluación en el nivel medio (59.4%) y en las dimensiones colocación de personal (71.8%), recompensar al personal (57.6%) se obtuvo un nivel alto; esto responde al objetivo general.

Tabla 6

*Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019*

Dimensiones n = 170	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Incorporación personal	0	0%	101	59.4%	69	40.6%
Colocación de personas	0	0%	48	28.2%	122	71.8%
Recompensar al personal	3	1.8%	56	32.9%	111	65.3%
Desarrollo de las personas	8	4.7%	64	37.6%	98	57.6%

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano aplicado al Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

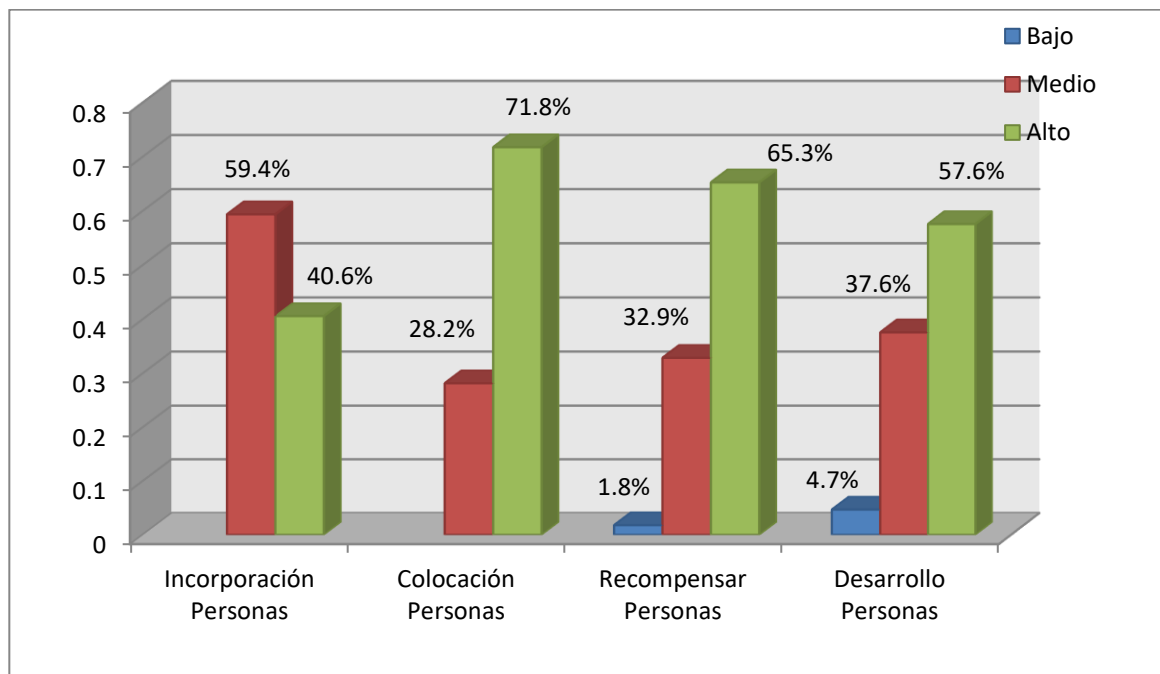


Figura 2: Dimensiones de la gestión del talento humano del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019



Gracias a cada resultado mostrado dentro de la tabla 7 y figura 3, viene mostrándose que más de la mitad (71.8%) de los encuestados calificaron como alto la retención de personal, seguido de un nivel medio (28.2%).

Tabla 7

*Nivel de retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019*

Niveles	N°	%
Alto	122	71.8 %
Medio	48	28.2 %
Bajo	0	0 %
Total	170	100.0 %

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano aplicado al Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

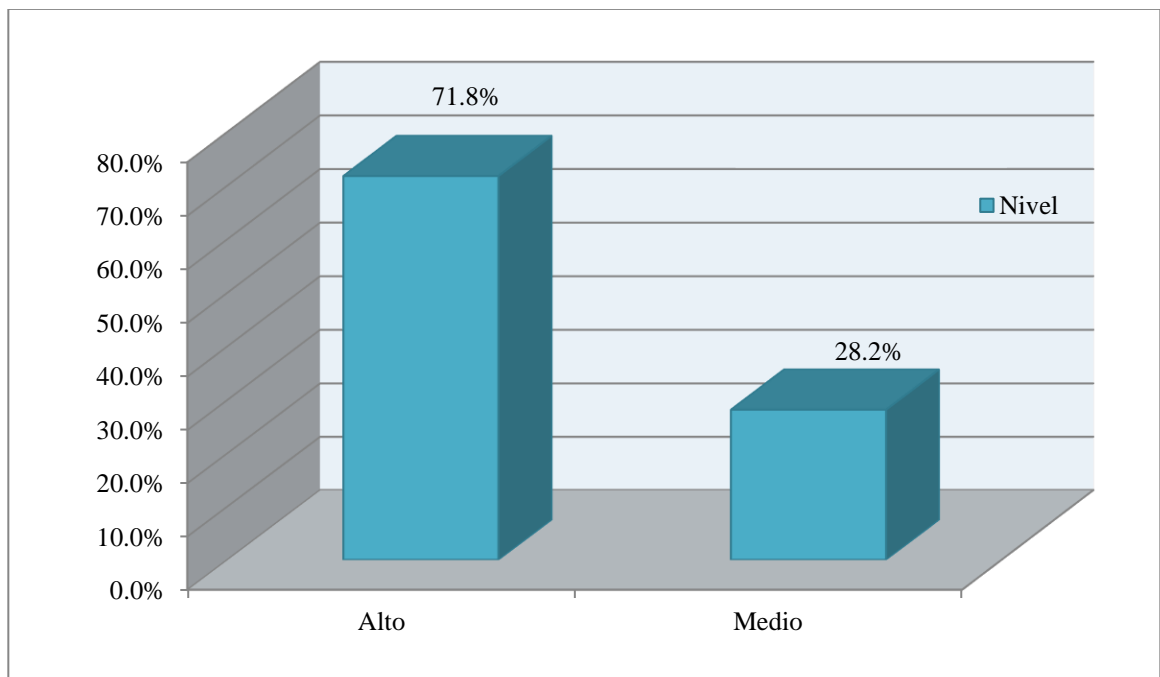


Figura 3: Nivel de retención de personal del Hospital Nuestra II – 1 Señora de las Mercedes Paita 2019

Es posible observar la igualdad de la tendencia de las dos dimensiones, obteniéndose que la dimensión higiene, seguridad y calidad de vida (90%) y la dimensión relaciones con los empleados (78.2%) con un nivel alto; está contenido dentro del objetivo general

Tabla 8

*Nivel de las dimensiones de la retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

Dimensiones n = 170	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Higiene, seguridad y calidad de vida	0	0%	17	10%	153	90%
Relaciones con los empleados	5	2.9%	32	18.8%	133	78.2%

Fuente: Instrumento de gestión del talento humano aplicado al Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

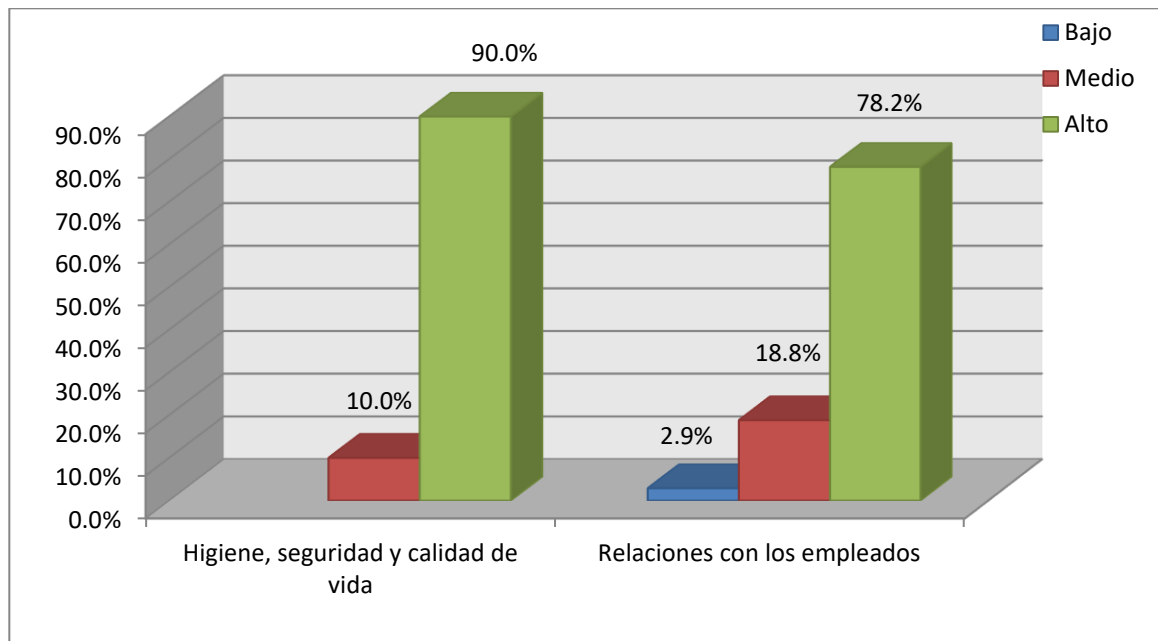


Figura 4: Dimensiones de la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

Tabla 9

*Correlación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Retención de personal
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
			Sig (bilateral)	,000
			N°	170

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 9 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación de 0.478 (correlación moderada y positiva) y un  $p$ -valor alcanzado de 0.000, el mismo que es inferior al  $p$ -valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis de investigación queda siendo aceptada. De esta manera se puede afirmar la presencia de una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

### Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

Tabla 10

*Correlación de la dimensión incorporación de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

Dimensión incorporación de personas		
	Rho	<i>P</i>
Dimensión Higiene, seguridad y calidad de vida	,156**	,000
Dimensión relaciones con los empleados	,210**	,006
Retención de Personal	,228**	,003

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de tabla 10 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación en las dimensiones de la retención del personal que fluctúan con  $\rho = 0.156$  y  $0.228$  (correlación baja) y un  $p$ -valor alcanzado de  $0.000$  a  $0.006$ , mismo que es inferior al  $p$ -valor tabulado de  $0.01$  siendo significativa, sin embargo, por ser baja la correlación la hipótesis es rechazada y la hipótesis nula de investigación queda siendo aceptada. De esta manera se puede afirmar la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación del personal y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

## Hipótesis Específica 2

H2: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

Tabla 11

*Correlación de la dimensión colocación de personas y las dimensiones de la variables retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

Dimensión colocación del personal		
	Rho	P
Dimensión Higiene, seguridad y calidad de vida	,314**	,000
Dimensión relaciones con los empleados	,287**	,000
Retención de Personal	,335**	,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 11 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación en las dimensiones de la retención del personal que fluctúan entre  $\rho = 0.287$  y  $0.335$  (correlación baja) y un  $p$ -valor alcanzado de  $0.000$ , mismo que es inferior al  $p$ -valor tabulado de  $0.01$ , siendo así que la hipótesis es aceptada y la hipótesis nula de investigación queda siendo rechazada. De esta manera se puede afirmar la presencia de una correlación baja y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación del personal y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

### Hipótesis Específica 3

H3: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

Tabla 12

*Correlación de la dimensión recompensar de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

Dimensión recompensar a las personas		
	Rho	P
Dimensión Higiene, seguridad y calidad de vida	,431**	,000
Dimensión relaciones con los empleados	,548**	,000
Retención de Personal	,568**	,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 12 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación en las dimensiones de la retención del personal que fluctúan entre  $\rho = 0.432$  a  $0.568$  (correlación moderada y positiva) y un  $p$ -valor alcanzado de  $0.000$ , mismo que es inferior al  $p$ -valor tabulado de  $0.01$ , siendo así que la hipótesis es aceptada y la hipótesis nula de investigación queda siendo rechazada. De esta manera se puede afirmar la presencia de una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personal y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

#### Hipótesis Específica 4

H4: Existe relación significativa existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

H0: No existe relación significativa existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

Tabla 13

*Correlación de la dimensión desarrollo de personas y las dimensiones de la variable retención de personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.*

Dimensión desarrollo de personas		
	Rho	P
Dimensión Higiene, seguridad y calidad de vida	,145	,059
Dimensión relaciones con los empleados	,085	,268
Retención de Personal	,088	,252

Dentro de la tabla 13 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación en las dimensiones de la retención del personal que fluctúan con rho = 0.085 a 0.268 (correlación nula) y un  $p$ -valor alcanzado de 0.059 a 0.268, mismo que es superior al  $p$ -valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis es rechazada y la hipótesis nula de investigación queda siendo aceptada. De esta manera se puede afirmar la presencia de una correlación y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y la retención del personal del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano viene constituyendo un recurso fundamental dentro de cada establecimiento de salud, a esto se debe que su adecuada diligencia sea concluyente a favor del inmejorable desenvolvimiento y la obtención de cada meta perteneciente a dichos establecimientos y del sistema de salud en su conjunto.

La discusión de esta investigación comienza con el análisis del primer objetivo específico, en los resultados encontrados podemos afirmar que la variable gestión del talento humano en su dimensión incorporación de las personas su relación es baja y una significancia aceptable, según el coeficiente de Spearman de la variable retención del personal (0.228) en sus dimensiones higiene, seguridad y calidad de vida (0.156) y relaciones con los empleados (0.210), esto tiene que ver mucho con lo planteado por Thomas Davenport donde los sujetos dentro de un centro empresarial se abstienen de constituir algún costo, algún factor de producción ni bien, más bien vienen a ser inversores dentro de los negocios que se disponen a invertir en sus recursos humanos esperando beneficiarse gracias a esta inversión, lo cual no se ve reflejado a la hora de la incorporación de las personas a la institución, visto que dicho personal no llega a entablar buenas relaciones con sus jefes o con los propios compañeros ve limitantes en su desarrollo como profesional, estos resultados encuentran similitud a los expuesto en la investigación de Enríquez (Ecuador) en su investigación titulada “Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortiz, Quito, Junio 2014” donde concluyó que existe un alto nivel de desmotivación con un 77%.

Respecto al segundo objetivo específico gracias a cada resultado podemos afirmar que la variable gestión del talento humano en su dimensión colocación de las personas su relación es baja y una significancia aceptable, según el coeficiente de Spearman de la variable retención del personal (0.335) en sus dimensiones higiene, seguridad y calidad de vida (0.314) y relaciones con los empleados (0.287), esto quiere decir que para la ubicación del personal en las diversas áreas laborales en ciertos centros empresariales, estas prácticas son básicas, puesto que están fundamentadas en un ideal mecanicista,



basándose en un enfoque deductivo, siguiendo así todo hábito y técnica del centro y no dejando muchas veces que el personal tenga una perspectiva distinta a la establecida por el ente laboral; estos resultados se pueden contrastar con el estudio de Córdor en su investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima”.

Respecto al tercer objetivo específico los resultados encontrados podemos afirmar que la variable gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas su relación es moderada, positiva y estadísticamente significativa, según el coeficiente de Spearman de la variable retención del personal (0.568) en sus dimensiones higiene, seguridad y calidad de vida (0.431) y relaciones con los empleados (0.548), esto quiere decir mientras exista una mejor recompensa e incentivos a los trabajadores mejor será la afinidad entre la institución y el trabajador; lo cual se contrasta con el marco teórico donde se afirma para que un trabajador tenga un mejor desempeño esto debe estar entrelazado con la parte de remuneración, los programas de premios y préstamos y todo servicio posible de obtener para el personal de parte de su institución; esto no se contrasta con el trabajo de López P., Díaz Z., Segredo A., Pomares Y. quienes efectuaron el estudio Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano – 2015 donde concluyeron afirmando recibir premios muy precarios debido a sus esfuerzos mientras la burocracia podría recaer en el exceso y cada directivo efectuaba su gestión enfocándose en desarrollar el talento.

Respecto al cuarto objetivo específico gracias a cada resultado encontrado podemos afirmar que la variable gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas su relación es nula y no estadísticamente significativa, según el coeficiente de Spearman de la variable retención del personal (0.088) en sus dimensiones higiene, seguridad y calidad de vida (0.145) y relaciones con los empleados (0.085), esto quiere decir que mientras no hay relación significativa entre las variantes, se puede deducir que muchos colaboradores pueden tener conocimientos pero por las malas relaciones entre ellos no se da la cooperación, ni la capacitación continua.

En relación al objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, según los resultados estadísticos encontrados se muestra una correlación moderada y positiva ( $\rho$ : 0.478) y una significancia ( $p$ : 0.000), esto significa que en la medida que haya mejor relación entre la gestión del talento humano mayor será la retención del personal, estos resultados son similares a los encontrados en el estudio realizado por Ramos<sup>11</sup> en su investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del hospital municipal de los Olivos, en donde concluyo afirmando la presencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de medicina del hospital municipal de los olivos. Por otro lado, Córdor M<sup>12</sup>, en su estudio realizado Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de neonatología según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, donde concluyó afirman que, si hay una mejor Gestión del talento humano, aumentara el compromiso organizacional. Así mismo los datos coinciden con los postulados formulados por Chiavenato la gestión del talento humano se refiere a que los recursos humanos crezcan, destaquen cada capacidad perteneciente a los ingresantes al centro empresarial, siendo así que existen grandes interrelaciones de empleados a centro empresarial.

## V. CONCLUSIONES

1. En cuanto Refiriéndonos al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, es posible concluir afirmando la presencia de una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019,  $Rho = 0,478$ (sig. bilateral = 0.000, menor a 0,01).
2. En cuanto al objetivo específico 1 y respondiendo a la hipótesis específica 1 es posible concluir afirmando la ausencia de una correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación del personal y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 ( $\rho: 0,228$  $p:0,003$ , menor a 0,01).
3. En cuanto al objetivo específico 2 y respondiendo a la hipótesis específica 2, es posible concluir afirmando la presencia de una correlación baja y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación del personal y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 ( $\rho: 0,335$  $p:0,000$ , menor a 0,01).
4. En cuanto al objetivo específico 3 y respondiendo a la hipótesis específica 3, es posible concluir afirmando la presencia de una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personal y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 ( $\rho: 0,568$  $p:0,000$ .menor a 0,01).
5. En cuanto al objetivo específico 4 y respondiendo a la hipótesis específica 4, es posible concluir afirmando la ausencia de una correlación y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019 ( $\rho: 0,088$  $p:0,252$ , mayor a 0,01).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. El área de gestión humana coordinando con los directivos o con el directivo principal necesita realizar la correcta implementación de políticas de gestión basándose en sus capacidades de trabajo y sus talentos, de tal modo que el personal eleve su competitividad y a la vez eleve las metas del hospital las Mercedes.
2. El área del personal del Hospital II -1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita debe coordinar con el área de dirección para la gestión de un departamento de psicología, para que pueda también hacer una evaluación de desempeño para poder identificar toda aptitud, habilidad y cualidad esperando poder brindar muchas ofertas y posibles soluciones logrando en consecuencia conservar a los trabajadores capaces y eficaces.
3. Acompañar y supervisar al personal para verificar la calidad de atención brindada al paciente reconociendo su manejo de especialidad y cada mérito de los colaboradores motivando mejores desempeños laborales.
4. Fortalecer la cooperación en equipo realizando dinámicas, jornadas o reuniones de grupo para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en donde se identifiquen temas de interés a que puedan abordarlos.
5. Al Hospital II -1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita mejorar e implementar entornos laborales en los que todo sea cómodo para los trabajadores del hospital y estimularlos con reconocimientos o incentivos económicos.

## REFERENCIAS

1. Liderazgo: Nuevos paradigmas [Internet]. Equipo3gerencia.blogspot.com. 2015 [citado 7 Mayo 2019]. Disponible: <http://equipo3gerencia.blogspot.com/>
2. Lozano Correa, L. El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 2007; (60):147-164 [citado 10 Mayo 2019] Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
3. Cinco técnicas innovadoras en la gestión del talento empresarial [Internet]. Iseade.edu.sv. 2019 [citado 10 Mayo 2019]. Disponible: <https://www.iseade.edu.sv/index.php/cpc/articulos/responsabilidad-social/377-cinco-tecnicas-innovadoras-en-la-gestion-del-talento-empresarial>
4. El rol del gerente moderno [Internet]. Virtualnet2.umb.edu.co. 2019 [citado 11 Mayo 2019]. Disponible: [http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/1037/Contenido\\_Modulo\\_IV\\_Rol\\_Gerente\\_Moderno.pdf](http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/1037/Contenido_Modulo_IV_Rol_Gerente_Moderno.pdf)
5. Celis D. La Misión Institucional como fin en las Organizaciones del Perú [Internet]. GestioPolis - Conocimiento en Negocios. 2012 [citado 12 Mayo 2019]. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/la-mision-institucional-fin-las-organizaciones-del-peru/>
6. Plan Bicentenario [Internet]. Mef.gob.pe. 2019 [citado 11 Mayo 2019]. Disponible: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf)
7. El peruano Servir [Internet]. Storage.servir.gob.pe. 2019 [citado 27 Abril 2019]. Disponible: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
8. Meza Lorca D. Vol. 3 Núm. 1 (2017) | Revista Estudios de Políticas Públicas [Internet]. RevistaestudiospoliticaspUBLICAS.uchile.cl. 2017 [citado 1 Mayo 2019]. Disponible: <https://revistaestudiospoliticaspUBLICAS.uchile.cl/index.php/REPP/issue/view/4661>
9. López Puig P, Díaz Bernal Z, Segredo Pérez A, Pomares Pérez Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano [Internet]. Scielo.sld.cu. 2017 [citado 10 Mayo 2019]. Disponible: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>

10. Enríquez Salazar E. Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortíz, Quito, Junio 2014. [Internet]. Dspace.uniandes.edu.ec. 2015 [citado 20 Mayo 2019]. Disponible: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/569>
11. Ramos Jacinto G. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017 [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2019 [citado 15 Abril 2019]. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16619>
12. Condor Orihuela M. Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima 2018 [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2019 [citado 15 Abril 2019]. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27609>
13. Avalos Quispe L. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2019 [citado 15 Abril 2019]. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30267>
14. Vílchez Guerrero G. Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016 [Internet]. Repositorio.unprg.edu.pe. 2019 [citado 1 Junio 2019]. Disponible: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4021>
15. Nevado Castañeda M. Motivación y satisfacción laboral del personal de salud. julio - agosto, el Faique - 2015 [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2018 [citado 23 Abril 2019]. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20185>
16. Chamán Cabrera Q. Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de la División Médico Legal II Piura – 2014 [Internet]. Repositorio.unprg.edu.pe. 2018 [citado 19 Abril 2019]. Disponible: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1910>
17. Vallejos Chávez L. Gestión del talento humano [Internet]. Cimogsys.esPOCH.edu.ec. 2015 [citado 15 Abril 2019]. Disponible: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

18. Prieto Bejarano P. [Internet]. Repository.udem.edu.co. 2013 [citado 6 Abril 2019]. Disponible:  
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
19. Chiavenato I, Guzmán Brito M, Rodríguez Tepezano J. Gestión del talento humano. 4th ed. México: McGraw-Hill; 2015.
20. Bonilla B, B María Magdalena Canul Moje B. Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas [Internet]. GestioPolis - Conocimiento en Negocios. 2013 [citado 4 Junio 2019]. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
21. Funes Cataño Y. Red Académica de Ciencias Económico Administrativas [Internet]. Uaeh.edu.mx. 2019 [citado 4 Junio 2019]. Disponible: [https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos\\_num6/articulo3.htm](https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num6/articulo3.htm)
22. Palella Stracuzzi S, Martins Pestana F. Metodología de la investigación Cuantitativa 3ra Ed 2012 [Internet]. Scribd. 2012 [citado 05 Mayo 2019]. Disponible: <https://es.scribd.com/document/353189372/Metodologia-de-La-Investigacion-Cuantitativa-3ra-Ed-2012-Santa-Palella-Stracuzzi-Feliberto-Martins-Pestana>
23. Hernández Sampiere R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. (2014) Metodología de la investigación [Internet]. Uca.ac.cr. 2017 [citado 12 Mayo 2019]. Disponible: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
24. Buendía M. La técnica de la encuesta [Internet]. Metodologías de la investigación. 2010 [citado 12 Mayo 2019]. Disponible: <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>
25. Alfa de Cronbach [Internet]. Es.wikipedia.org. 2019 [citado 20 Mayo 2019]. Disponible: [https://es.wikipedia.org/wiki/Alfa\\_de\\_Cronbach](https://es.wikipedia.org/wiki/Alfa_de_Cronbach)
26. Cronbach George y Mallery 2003 [Internet]. dokumen.tips. 2003 [citado 21 Mayo 2019]. Disponible: <https://dokumen.tips/documents/cronbach-george-y-mallery-2003.html>

## **ANEXOS**



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE PERSONAL**

Estimados trabajadores

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación sobre Gestión del talento humano y retención de personal en el hospital II – 1 nuestra señora de las Mercedes – Paita 2019. Por lo que solicito tu participación desarrollando cada pregunta y marcando con un aspa (x) de manera objetiva y veraz.

Agradeciendo anticipadamente tu valiosa colaboración.

Ocupación: ..... Edad: .....  
Años y meses laborado en la institución: .....  
Condición laboral: ..... Servicio: .....



**CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Responde marcando con una (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Nunca      2. Casi nunca      3. Algunas veces      4. Casi siempre      5. Siempre

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	VALORES				
		N	CN	AV	CS	S
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
Incorporación de personal	<b>1.</b> ¿Se da reclutamiento interno en la institución?	1	2	3	4	5
	<b>2.</b> ¿Se da reclutamiento externo en la institución?	1	2	3	4	5
	<b>3.</b> ¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
	<b>4.</b> ¿Se prevé el ambiente y equipamiento necesario que utilizara el personal a convocar?	1	2	3	4	5
	<b>5.</b> ¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?	1	2	3	4	5
	<b>6.</b> ¿La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal?	1	2	3	4	5
	<b>7.</b> ¿Se realizara la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V.?	1	2	3	4	5
	<b>8.</b> ¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?	1	2	3	4	5
	<b>9.</b> ¿Una vez seleccionado al aspirante, la institución exige un examen médico como requisito indispensable para la firma de contrato?	1	2	3	4	5
	<b>10.</b> ¿La oficina de personal lleva acabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual dentro de la institución?	1	2	3	4	5
Colocación de personal	<b>11.</b> ¿El personal seleccionado es presentado por la oficina de personal al director de la institución y al jefe del área solicitante?	1	2	3	4	5
	<b>12.</b> ¿La oficina de personal da a conocer al personal seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución?	1	2	3	4	5
	<b>13.</b> ¿El jefe inmediato recibe al personal seleccionado e informa sobre los recursos que disponen, como y donde puede conseguir lo que necesita?	1	2	3	4	5
	<b>14.</b> ¿El personal seleccionado firma el contrato a los 5 días de haber ingresado a la institución?	1	2	3	4	5
	<b>15.</b> ¿Establece un periodo de prueba para el personal seleccionado?	1	2	3	4	5
	<b>16.</b> ¿El jefe inmediato brinda información básica y explica el proceso y las condiciones del trabajo al realizar?	1	2	3	4	5
	<b>17.</b> ¿Conoces como empleado la misión-visión, los valores y el organigrama de tu institución?	1	2	3	4	5
	<b>18.</b> ¿Conoces como empleado los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	1	2	3	4	5
	<b>19.</b> ¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	VALORES				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		N	CN	AV	CS	S
Colocación de personal	20. ¿Conoces los procedimientos administrativos de tu institución?	1	2	3	4	5
	21. ¿Tienes de plazos de tiempo para cumplir los objetivos?	1	2	3	4	5
	22. ¿Deja usted trabajo pendiente?	1	2	3	4	5
	23. ¿Actualizas tu legajo personal?	1	2	3	4	5
	24. ¿Tienes como empleado acceso a la evolución de desempeño que realiza tu jefe directo?	1	2	3	4	5
	25. ¿Cree usted como empleado que beneficia al trabajador tener buen desempeño laboral en la institución?	1	2	3	4	5
	26. ¿Cree usted como empleado que la evaluación de desempeño que realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	1	2	3	4	5
	27. ¿Crees que como empleado debería implementarse la evaluación de desempeño 360°?	1	2	3	4	5
Recompensar al personal	28. ¿Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado?	1	2	3	4	5
	29. ¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	1	2	3	4	5
	30. ¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	1	2	3	4	5
	31. ¿Conoces el sistema de pensiones al que estas inmerso?	1	2	3	4	5
	32. ¿Conoces cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	1	2	3	4	5
	33. ¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	1	2	3	4	5
	34. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	1	2	3	4	5
	35. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?	1	2	3	4	5
	36. ¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	1	2	3	4	5
	37. ¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	1	2	3	4	5
	38. ¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	1	2	3	4	5
	39. ¿Existe un programa social que beneficie a los trabajadores y familiares de la institución?	1	2	3	4	5
	40. ¿Existe un programa recreativo en la institución?	1	2	3	4	5
	41. ¿Existe un programa de salud en la institución?	1	2	3	4	5
	42. ¿Existe un programa de sepelio en la institución?	1	2	3	4	5
	43. ¿Accedes al pago por subsidios oportunamente?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	VALORES				
		N	CN	AV	CS	S
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
Desarrollo de las personas	<b>44.</b> ¿Cree usted como empleado la institución brinda programas de capacitación pertinente?	1	2	3	4	5
	<b>45.</b> ¿Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal?	1	2	3	4	5
	<b>46.</b> ¿Existe programa de reembolso sobre las capacitaciones que lleva a cabo el trabajador?	1	2	3	4	5
	<b>47.</b> ¿Cree usted como empleado que existe un área encargada de la capacitación en la institución?	1	2	3	4	5
	<b>48.</b> ¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
	<b>49.</b> ¿Le ayudaron y la apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la institución?	1	2	3	4	5
	<b>50.</b> ¿Cuándo se presenta situaciones difíciles para usted, sus superiores lo entienden y lo apoyan?	1	2	3	4	5
	<b>51.</b> ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	1	2	3	4	5

**ANEXO 2**  
**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**  
**FICHA TÉCNICA**

- 1. NOMBRE:** Cuestionario sobre Gestión del talento humano.
- 2. AUTOR:** Bach. José Luis Carazas Chávez.
- 3. FECHA:** 2019.
- 4. OBJETIVO:** Evaluar la gestión del talento humano en sus dimensiones: incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas y desarrollo de las personas del hospital II – 1 nuestra señora de las Mercedes Paita 2019.
- 5. APLICACIÓN:** Se aplicara al personal asistencial del hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.
- 6. ADMINISTRACIÓN:** Individual.
- 7. DURACIÓN:** 30 minutos aproximadamente.
- 8. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados.
- 9. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores.

<b>Variable: gestión del talento humano</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
I. Incorporación de las personas	1. Reclutamiento.	1, 2, 3, 4, 5.
	2. Selección de las personas.	6, 7, 8, 9, 10.
II. Colocación de las personas	1. Orientación de las personas	11, 12, 16.
	2. Modelado de las personas	13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22.
	3. Evaluación del desempeño	15, 23, 24, 25, 26, 27.
III. Recompensar a las personas	1. Remuneración	28, 29, 30, 33, 40.
	2. Incentivos	34, 35, 36, 37.
	3. Prestaciones y servicios	31, 32, 37, 38.
IV. Desarrollo de las personas	1. Capacitación	41, 42, 43.
	2. Desarrollo de las personas y de las organizaciones.	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51.

## 10. EVALUACIÓN:

### 1. Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

### 2. Evaluación por niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Incorporación de las personas		Colocación de las personas		Recompensar a las personas		Desarrollo de las personas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Bajo</b>	10	20	1	34	1	26	1	22
<b>Medio</b>	21	30	35	51	27	39	23	33
<b>Alto</b>	31	50	52	85	40	65	34	55

### 3. Evaluación de variable

ESCALA CUALITATIVA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Bajo</b>	51	102
<b>Medio</b>	103	153
<b>Alto</b>	154	255

#### **4. Interpretación de los niveles**

- Bajo** Existe un limitado desarrollo de las metas debido a la falta de incorporación, colocación y una deficiente recompensación de las personas, lo cual limita el desarrollo de las personas.
- Medio** El desarrollo de las metas es aceptable aunque la falta de incorporación, colocación de personas y la deficiente recompensación de las personas, lo cual limita el desarrollo de las personas.
- Alto** Las metas han sido desarrolladas excelentemente porque se han incorporados, colocación y una excelente recompensación de las personas, lo cual hace que tengan un excelente desarrollo de las personas.

**11. VALIDACIÓN:** La validez del contenido se desarrollo a través de la asesora metodológica Dra. Díaz Espinoza, Maribel que actuó como experta en el tema.

**12. CONFIABILIDAD:** A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.848 que de acuerdo a los rasgos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde una buena confiabilidad. (24)

### ANEXO 3

#### PRUEBA DE CONFIABILIDAD

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6070 días.

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034  
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041  
VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048  
VAR00049 VAR00050 VAR00051
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### Fiabilidad

#### Notas

Salida creada		19-MAY-2019 04:23:41
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>



	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001
VAR00002 VAR00003
VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019
VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025
VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041
VAR00042 VAR00043
VAR00044 VAR00045
VAR00046 VAR00047
VAR00048 VAR00049
VAR00050 VAR00051

/SCALE('ALL
VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Recursos

Tiempo de procesador

00:00:00.03

Tiempo transcurrido

00:00:00.02

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	51

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,30	173,344	,145	,824
VAR00002	103,50	173,389	,201	,823
VAR00003	103,50	172,944	,130	,825
VAR00004	103,60	179,156	-,168	,830
VAR00005	103,40	170,489	,217	,823
VAR00006	103,20	173,956	,141	,824
VAR00007	103,40	174,044	,093	,826
VAR00008	103,80	179,067	-,136	,831
VAR00009	103,90	169,656	,356	,820
VAR00010	103,20	176,844	-,040	,830
VAR00011	103,60	172,267	,149	,825
VAR00012	103,30	172,456	,191	,823
VAR00013	103,20	187,956	-,549	,840
VAR00014	103,40	169,378	,263	,822
VAR00015	102,90	181,211	-,263	,832
VAR00016	103,10	168,767	,427	,818
VAR00017	103,40	173,378	,098	,826
VAR00018	103,40	161,156	,718	,810
VAR00019	103,60	175,156	,045	,827
VAR00020	103,60	156,711	,833	,805

VAR00021	103,00	171,556	,361	,820
VAR00022	103,50	161,833	,549	,813
VAR00023	103,10	170,989	,298	,821
VAR00024	103,10	173,878	,099	,826
VAR00025	102,70	178,456	-,153	,828
VAR00026	103,50	175,833	,005	,828
VAR00027	103,10	175,433	,028	,827
VAR00028	103,60	164,933	,551	,815
VAR00029	103,40	161,600	,593	,812
VAR00030	103,20	183,733	-,357	,836
VAR00031	103,20	157,733	,786	,807
VAR00032	103,00	166,444	,542	,816
VAR00033	103,40	157,156	,790	,806
VAR00034	103,70	173,122	,134	,825
VAR00035	103,50	157,611	,725	,807
VAR00036	103,20	155,289	,898	,803
VAR00037	103,30	179,567	-,172	,831
VAR00038	103,20	168,400	,313	,820
VAR00039	103,50	168,278	,551	,817
VAR00040	103,00	161,556	,674	,811
VAR00041	103,10	157,878	,752	,807
VAR00042	103,40	162,933	,629	,812
VAR00043	103,90	175,878	,005	,828

VAR00044	103,40	162,489	,651	,812
VAR00045	103,20	168,178	,496	,817
VAR00046	103,20	169,067	,285	,821
VAR00047	103,60	168,267	,319	,820
VAR00048	102,90	164,100	,669	,813
VAR00049	103,10	178,544	-,114	,831
VAR00050	103,20	186,400	-,479	,838
VAR00051	103,50	174,278	,072	,826

## ANEXO 4

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Naniela del Rosario Medina Martens		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clinica ( )	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRATIVO - EPIDEMIOLOGÍA		
<b>Institución donde labora:</b>	HOSPITAL II-1 NUESTRA SEÑORA DE LAS MENCEDER		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
GOBIERNO REGIONAL PIURA  
SECRETARÍA REGIONAL DE SALUD I.C.E.  
HOSPITAL APOYO ROSTRA DE LAS MENCEDER - P.A.S.  
M<sup>CS</sup>. EN<sup>E</sup> NANIELA DEL R. MEDINA MARTENS  
C.E.P. 47927  
JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, José Luis De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 REGION DE SALUD LCC  
 HOSPITAL NRO. SJA Y CENTROS DE SALUD  
 M.D. ENF. MARIELA SOTO MEDINA MARTENS  
 IFFF SERVICIO DE ENFERMERIA



## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

- Primera dimensión: Incorporación de las personas

Objetivos de la Dimensión: Definir el reclutamiento y la selección del personal.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Reclutamiento</b>	1. ¿Se da reclutamiento interno en la institución?	4	4	3	
	2. ¿Se da reclutamiento externo en la institución?	3	3	4	
	3. ¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?	4	4	3	
	4. ¿Se prevé el ambiente y equipamiento necesario que utilizara el personal a convocar?	3	4	4	
	5. ¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?	4	3	3	
<b>Selección de personal</b>	6. ¿La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal?	4	4	3	
	7. ¿Se realizara la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V.?	3	4	3	
	8. ¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?	4	3	4	
	9. ¿Una vez seleccionado al aspirante, la institución exige un examen médico como requisito indispensable para la firma de contrato?	4	3	4	
	10. ¿La oficina de personal lleva acabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual dentro de la institución?	3	3	3	

  
 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 SUB REGION DE SALUD I.C.C.  
 HOSPITAL APITO PARA LOS SERVIDORES PARA  
 ME ENF. MARIELA DEL ROSARIO MARTEN  
 CEP. 47627  
 JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

- Segunda dimensión: Colocación de personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la orientación de las personas, el modelado del trabajo y evaluación de desempeño.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de las personas	11. ¿El personal seleccionado es presentado por la oficina de personal al director de la institución y al jefe del área solicitante?	3	3	3	
	12. ¿La oficina de personal da a conocer al personal seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución?	4	4	3	
	13. ¿El jefe inmediato recibe al personal seleccionado e informa sobre los recursos que disponen, como y donde puede conseguir lo que necesita?	3	3	3	
Modelado del trabajo	14. ¿El personal seleccionado firma el contrato a los 5 días de haber ingresado a la institución?	4	4	3	
	15. ¿Establece un periodo de prueba para el personal seleccionado?	4	3	4	
	16. ¿El jefe inmediato brinda información básica y explica el proceso y las condiciones del trabajo al realizar?	4	3	3	
	17. ¿Conoces como empleado la misión – visión, los valores y el organigrama de tu institución?	3	3	4	
	18. ¿Conoces como empleado los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	3	4	3	
	19. ¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	3	4	3	
	20. ¿Conoces los procedimientos administrativos de tu institución?	4	3	3	
Evaluación de desempeño	21. ¿Tienes de plazos de tiempo para cumplir los objetivos?	3	4	3	
	22. ¿Deja usted trabajo pendiente?	3	4	3	
	23. ¿ Actualizas tu legajo personal?	4	3	3	
	24. ¿Tienes como empleado acceso a la evolución de desempeño que realiza tu jefe directo?	4	3	4	
	25. ¿Cree usted como empleado que beneficia al trabajador tener buen desempeño laboral en la institución?	4	3	3	
	26. ¿Cree usted como empleado que la evaluación de desempeño que realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	4	4	3	
	27. ¿Crees que como empleado debería implementarse la evaluación de desempeño 360°?	3	4	4	



- Tercera dimensión: Recompensar al personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la remuneraciones, los incentivos y las prestaciones y servicios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	28. ¿Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado?	4	4	3	
	29. ¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	4	4	3	
	30. ¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	3	3	3	
	31. ¿Conoces el sistema de pensiones al que estas inmerso?	4	3	4	
	32. ¿Conoces cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	4	4	4	
Incentivos	33. ¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	3	4	4	
	34. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	4	4	3	
	35. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?	4	4	4	
	36. ¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	4	3	4	
	37. ¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	3	3	3	
	38. ¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	3	4	3	
Prestación y servicios	39. ¿Existe un programa social que beneficie a los trabajadores y familiares de la institución?	4	4	4	
	40. ¿Existe un programa recreativo en la institución?	4	3	3	
	41. ¿Existe un programa de salud en la institución?	4	3	4	
	42. ¿Existe un programa de sepelio en la institución?	4	4	4	
	43. ¿Accedes al pago por subsidios oportunamente?	4	4	3	


 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 SERVICIO REGIONAL DE SALUD  
 HOSPITAL REGIONAL DE LA LUCHA CONTRA EL CÁNCER  
 (MG. ENF. MARIELA MATEO MARTENS)  
 C.E.N. 01/2017  
 JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

- Cuarta dimensión: Desarrollo del personal

Objetivos de la Dimensión: Definir la capacitación y desarrollo de las personas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	44. ¿Cree usted como empleado la institución brinda programas de capacitación pertinente?	3	4	3	
	45. ¿Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal?	4	3	4	
	46. ¿Existe programa de reembolso sobre las capacitaciones que lleva a cabo el trabajador?	3	3	4	
	47. ¿Cree usted como empleado que existe un área encargada de la capacitación en la institución?	4	4	4	
Desarrollo de las personas y de las organizaciones	48. ¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	4	4	3	
	49. ¿Le ayudaron y la apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la institución?	4	4	3	
	50. ¿Cuándo se presenta situaciones difíciles para usted, sus superiores lo entienden y lo apoyan?	4	4	3	
	51. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	4	3	4	

Firma del evaluador


  
 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 SISTEMA REGIONAL DE SALUD LOCAL  
 INSTITUCIÓN REGIONAL DE SALUD PARA  
 MÓNICA MARIELA R. MEDINA MARTENS  
 JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS


Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dna Elizabeth Quispe Merino		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	clínica, Organizacional, Educativa.		
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Los Mercedes de Paíta		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	Percepción del paciente hospitalizado sobre la calidad de atención en el hospital de la ciudad D-2 Piura 2014		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
Ana Elizabeth Quispe Merino  
ENFERMERA  
CEP 42003



### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, José Luis De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

*Ana Elizabeth Quispe Merino*  
 ENFERMERA  
 CEP 42003

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

- Primera dimensión: Incorporación de las personas

Objetivos de la Dimensión: Definir el reclutamiento y la selección del personal.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Reclutamiento</b>	1. ¿Se da reclutamiento interno en la institución?	4	4	4	
	2. ¿Se da reclutamiento externo en la institución?	4	4	4	
	3. ¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?	4	4	4	En los hospitales que se da a conocer la necesidad de personal son los jefes de cada servicio
	4. ¿Se prevé el ambiente y equipamiento necesario que utilizara el personal a convocar?	4	4	4	
	5. ¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?	4	4	4	
<b>Selección de personal</b>	6. ¿La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal?	4	4	4	
	7. ¿Se realizara la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V.?	4	4	4	
	8. ¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?	4	4	4	
	9. ¿Una vez seleccionado al aspirante, la institución exige un examen médico como requisito indispensable para la firma de contrato?	4	4	4	
	10. ¿La oficina de personal lleva acabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual dentro de la institución?	4	4	4	

  
 Ana Elizabeth Quispe Merino  
 ENFERMERA  
 CEP 42003



- Segunda dimensión: Colocación de personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la orientación de las personas, el modelado del trabajo y evaluación de desempeño.


Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de las personas	11. ¿El personal seleccionado es presentado por la oficina de personal al director de la institución y al jefe del área solicitante?	4	4	4	
	12. ¿La oficina de personal da a conocer al personal seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución?	4	4	4	
	13. ¿El jefe inmediato recibe al personal seleccionado e informa sobre los recursos que disponen, como y donde puede conseguir lo que necesita?	4	4	4	
Modelado del trabajo	14. ¿El personal seleccionado firma el contrato a los 5 días de haber ingresado a la institución?	4	4	4	
	15. ¿Establece un periodo de prueba para el personal seleccionado?	4	4	4	
	16. ¿El jefe inmediato brinda información básica y explica el proceso y las condiciones del trabajo al realizar?	4	4	4	
	17. ¿Conoces como empleado la misión – visión, los valores y el organigrama de tu institución?	4	4	4	
	18. ¿Conoces como empleado los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	4	4	4	
	19. ¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	4	4	4	
	20. ¿Conoces los procedimientos administrativos de tu institución?	4	4	4	
	21. ¿Tienes de plazos de tiempo para cumplir los objetivos?	4	4	4	
Evaluación de desempeño	22. ¿Deja usted trabajo pendiente?	4	4	4	
	23. ¿Actualizas tu legajo personal?	4	4	4	
	24. ¿Tienes como empleado acceso a la evolución de desempeño que realiza tu jefe directo?	4	4	4	
	25. ¿Cree usted como empleado que beneficia al trabajador tener buen desempeño laboral en la institución?	4	4	4	
	26. ¿Cree usted como empleado que la evaluación de desempeño que realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	4	4	4	
	27. ¿Crees que como empleado debería implementarse la evaluación de desempeño 360°?	4	4	4	

*Ana Elizabeth Quaspe Merino*  
 Ana Elizabeth Quaspe Merino  
 ENFERMERA  
 N.º 42003



- Tercera dimensión: Recompensar al personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la remuneraciones, los incentivos y las prestaciones y servicios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	28. ¿Considera usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado?	4	4	4	
	29. ¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	4	4	4	
	30. ¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	4	4	4	
	31. ¿Conoces el sistema de pensiones al que estas inmerso?	4	4	4	
	32. ¿Conoces cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	4	4	4	
Incentivos	33. ¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	4	4	4	
	34. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	4	4	4	
	35. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?	4	4	1	Pregunta se repite con p' 34
	36. ¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	4	4	4	
	37. ¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	4	4	4	
	38. ¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	4	4	4	
Prestación y servicios	39. ¿Existe un programa social que beneficie a los trabajadores y familiares de la institución?	4	4	4	
	40. ¿Existe un programa recreativo en la institución?	4	4	4	
	41. ¿Existe un programa de salud en la institución?	4	4	4	
	42. ¿Existe un programa de sepelio en la institución?	4	4	4	
	43. ¿Accedes al pago por subsidios oportunamente?	4	4	4	

  
 Ana Elizabeth Quispe Merino  
 ENFERMERA  
 CEP 42003

- Cuarta dimensión: Desarrollo del personal

Objetivos de la Dimensión: Definir la capacitación y desarrollo de las personas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Capacitación</b>	44. ¿Cree usted como empleado la institución brinda programas de capacitación pertinente?	4	4	4	
	45. ¿Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal?	4	4	4	
	46. ¿Existe programa de reembolso sobre las capacitaciones que lleva a cabo el trabajador?	4	4	4	
	47. ¿Cree usted como empleado que existe un área encargada de la capacitación en la institución?	4	4	4	
<b>Desarrollo de las personas y de las organizaciones</b>	48. ¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	4	4	4	
	49. ¿Le ayudaron y la apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la institución?	4	4	4	
	50. ¿Cuándo se presenta situaciones difíciles para usted, sus superiores lo entienden y lo apoyan?	4	4	4	
	51. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	4	4	4	

Firma del evaluador

  
 Ana Elizabeth Quispe Marcano  
 ENFERMERA  
 CEP 42003

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Díaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( X )	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud		
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docent. del curso de metodología de la investigación.		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA



### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, José Luis De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

- Primera dimensión: Incorporación de las personas

Objetivos de la Dimensión: Definir el reclutamiento y la selección del personal.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Reclutamiento</b>	1. ¿Se da reclutamiento interno en la institución?	3	4	4	
	2. ¿Se da reclutamiento externo en la institución?	4	4	4	
	3. ¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?	3	4	3	
	4. ¿Se prevé el ambiente y equipamiento necesario que utilizara el personal a convocar?	3	4	3	
	5. ¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?	3	3	4	
<b>Selección de personal</b>	6. ¿La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal?	4	3	4	
	7. ¿Se realizara la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V.?	4	3	4	
	8. ¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?	4	4	4	
	9. ¿Una vez seleccionado al aspirante, la institución exige un examen médico como requisito indispensable para la firma de contrato?	3	3	3	
	10. ¿La oficina de personal lleva acabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual dentro de la institución?	4	3	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGADORA CIENTÍFICA



- Segunda dimensión: Colocación de personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la orientación de las personas, el modelado del trabajo y evaluación de desempeño.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de las personas	11. ¿El personal seleccionado es presentado por la oficina de personal al director de la institución y al jefe del área solicitante?	4	4	4	
	12. ¿La oficina de personal da a conocer al personal seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución?	3	3	4	
	13. ¿El jefe inmediato recibe al personal seleccionado e informa sobre los recursos que disponen, como y donde puede conseguir lo que necesita?	4	4	3	
Modelado del trabajo	14. ¿El personal seleccionado firma el contrato a los 5 días de haber ingresado a la institución?	4	4	4	
	15. ¿Establece un periodo de prueba para el personal seleccionado?	3	3	4	
	16. ¿El jefe inmediato brinda información básica y explica el proceso y las condiciones del trabajo al realizar?	4	4	4	
	17. ¿Conoces como empleado la misión – visión, los valores y el organigrama de tu institución?	3	3	4	
	18. ¿Conoces como empleado los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	4	4	4	
	19. ¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	3	3	4	
	20. ¿Conoces los procedimientos administrativos de tu institución?	3	4	4	
Evaluación de desempeño	21. ¿Tienes de plazos de tiempo para cumplir los objetivos?	4	4	3	
	22. ¿Deja usted trabajo pendiente?	4	4	4	
	23. ¿Actualizas tu legajo personal?	3	3	3	
	24. ¿Tienes como empleado acceso a la evolución de desempeño que realiza tu jefe directo?	4	3	4	
	25. ¿Cree usted como empleado que beneficia al trabajador tener buen desempeño laboral en la institución?	4	4	4	
	26. ¿Cree usted como empleado que la evaluación de desempeño que realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	3	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

	27. ¿Crees que como empleado debería implementarse la evaluación de desempeño 360°?	3	4	3	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Recompensar al personal  
Objetivos de la Dimensión: Definir la remuneraciones, los incentivos y las prestaciones y servicios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	28. ¿Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado?	4	4	3	
	29. ¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	4	4	4	
	30. ¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	3	3	3	
	31. ¿Conoces el sistema de pensiones al que estas inmerso?	4	4	4	
	32. ¿Conoces cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	3	3	4	
Incentivos	33. ¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	4	4	4	
	34. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	3	4	4	
	35. ¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?	3	4	4	
	36. ¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	4	4	4	
	37. ¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	3	3	4	
	38. ¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	4	4	4	
Prestación y servicios	39. ¿Existe un programa social que beneficie a los trabajadores y familiares de la institución?	3	3	4	
	40. ¿Existe un programa recreativo en la institución?	3	3	3	
	41. ¿Existe un programa de salud en la institución?	4	4	4	
	42. ¿Existe un programa de sepelio en la institución?	4	3	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGADORA CIENTÍFICA

	43. ¿Accedes al pago por subsidios oportunamente?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo del personal

Objetivos de la Dimensión: Definir la capacitación y desarrollo de las personas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Capacitación</b>	44. ¿Cree usted como empleado la institución brinda programas de capacitación pertinente?	3	3	4	
	45. ¿Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal?	3	4	3	
	46. ¿Existe programa de reembolso sobre las capacitaciones que lleva a cabo el trabajador?	4	4	3	
	47. ¿Cree usted como empleado que existe un área encargada de la capacitación en la institución?	3	4	4	
<b>Desarrollo de las personas y de las organizaciones</b>	48. ¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	4	4	4	
	49. ¿Le ayudaron y la apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la institución?	3	4	3	
	50. ¿Cuándo se presenta situaciones difíciles para usted, sus superiores lo entienden y lo apoyan?	4	4	4	
	51. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	4	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
 Firma del evaluador



**ANEXO 5**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN**  
**CUESTIONARIO DE RETENCIÓN DE PERSONAL**

Responde marcando con una (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Totalmente en desacuerdo                      2. En desacuerdo                      3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
4. De acuerdo                      5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	VALORES				
		TD	ED	NED/NDA	DA	TA
<b>RETENCIÓN DE PERSONAL</b>						
Higiene, seguridad y calidad de vida	1. ¿Tienes suficiente luz y la temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
	2. ¿El nivel de ruido es soportable?	1	2	3	4	5
	3. ¿Los servicios higiénicos se encuentran limpios?	1	2	3	4	5
	4. ¿Cuenta con el equipo necesario para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
	5. ¿El agua es potable en su establecimiento?	1	2	3	4	5
	6. ¿Las comodidades que le brinda la institución son acordes a sus expectativas?	1	2	3	4	5
	7. ¿La ventilación es suficiente en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
	8. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
	9. ¿La limpieza en el lugar donde labora es constate?	1	2	3	4	5
	10. ¿El ambiente de trabajo lo percibe fresco y limpio?	1	2	3	4	5
	11. ¿La institución realiza chequeos médicos preventivos a sus colaboradores?	1	2	3	4	5
	12. ¿La institución le proporciona oportunamente material e insumos para el lavado correcto de manos?	1	2	3	4	5
	13. ¿Sabe usted si sus equipos eléctricos con los que trabaja cuenta con las revisiones preventivas?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	VALORES				
		TD	ED	NED/NDA	DA	TA
RETENCIÓN DE PERSONAL						
Relaciones con los empleados	14. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
	15. ¿La institución participa activamente en la solución de conflictos de intereses entre sus colaboradores?	1	2	3	4	5
	16. ¿La institución propicia espacios de integración para fortalecer los lazos de compañerismo?	1	2	3	4	5
	17. ¿La institución otorga premios e incentivos al trabajador destacado?	1	2	3	4	5
	18. ¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?	1	2	3	4	5
	19. ¿La institución le hizo conocer cuales era sus funciones y obligaciones oportunamente?	1	2	3	4	5
	20. ¿Usted se considera una persona problemática?	1	2	3	4	5
	21. ¿Los problemas de su casa tienen respuesta negativa en su desenvolvimiento laboral?	1	2	3	4	5
	22. ¿Es cordial al solicitar apoyo en sus compañeros?	1	2	3	4	5

**ANEXO 6**  
**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**  
**FICHA TÉCNICA**

- 1. NOMBRE:** Cuestionario sobre retención de personal.
- 2. AUTOR:** Bach. José Luis Carazas Chávez.
- 3. FECHA:** 2019.
- 4. OBJETIVO:** Gestionar la retención del personal en sus dimensiones: higiene, seguridad y calidad de vida y relaciones con los empleados del hospital II – 1 nuestra señora de las Mercedes Paita 2019.
- 5. APLICACIÓN:** Se aplicara al personal asistencial del HPospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.
- 6. ADMINISTRACIÓN:** Individual.
- 7. DURACIÓN:** 30 minutos aproximadamente.
- 8. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados.
- 9. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores.

<b>Variable: retención de personal</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
I. Higiene, seguridad y calidad de vida.	Higiene y calidad de la vida en el trabajo	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
	Seguridad	4, 11, 12, 13
II. Relación de las empleados.	Relaciones con los empleados	14, 22
	Programa de ayuda al colaborador	16, 17, 18, 19
	Disciplina	22
	Administración de conflictos	15, 21

## 10. EVALUACIÓN:

### 1. Puntuaciones

<b>Escala cuantitativa</b>	<b>Escala cualitativa</b>
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

### 2. Evaluación por niveles por dimensión

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>			
	Higiene, seguridad y calidad de vida		Relaciones con los empleados	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Bajo</b>	13	26	9	18
<b>Medio</b>	27	39	19	27
<b>Alto</b>	40	65	28	45

### 3. Evaluación de variable

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Bajo</b>	22	44
<b>Medio</b>	45	66
<b>Alto</b>	67	110

#### **4. Interpretación de los niveles**

- Bajo** Existe una deficiencia en la higiene, seguridad y calidad de vida en los ambientes laborales y una limitada relación de los empleados, o cual limita un trabajo eficiente y de calidad.
- Medio** Una adecuada higiene, seguridad y calidad de vida en los ambientes laborales es aceptable sin embargo una deficiente relación de los empleados limita el trabajo eficiente y de calidad.
- Alto** La adecuada higiene, seguridad y calidad de vida en los ambientes laborales ayuda a una excelente relación de los empleados, lo cual contribuye a un trabajo eficiente y de calidad.

**11. VALIDACIÓN:** La validez del contenido se desarrollo a través de la asesora metodológica Dra. Díaz Espinoza, Maribel que actuó como experta en el tema.

**12. CONFIABILIDAD:** A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.82 que de acuerdo a los rasgos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde una buena confiabilidad. (24)

## ANEXO 7

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD

#### RETENCIÓN DE PERSONAL

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6053 días.

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### Fiabilidad

#### Notas

Salida creada		05-JUN-2019 03:20:44
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.

Casos utilizados		Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	22

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	82,20	106,400	,305	,846
VAR00002	82,30	104,011	,480	,841
VAR00003	82,20	112,400	-,119	,854
VAR00004	82,50	113,389	-,247	,855
VAR00005	82,50	109,167	,135	,850
VAR00006	82,20	103,511	,510	,840
VAR00007	82,40	110,044	,060	,852
VAR00008	82,70	106,900	,153	,853
VAR00009	82,40	111,378	-,034	,854
VAR00010	82,20	107,956	,284	,846
VAR00011	83,70	84,233	,815	,819
VAR00012	82,70	97,122	,566	,835
VAR00013	82,80	97,956	,559	,836
VAR00014	82,80	103,733	,470	,841
VAR00015	83,00	91,556	,921	,820
VAR00016	83,00	97,556	,543	,836
VAR00017	83,60	93,378	,567	,835
VAR00018	83,10	107,656	,319	,846
VAR00019	83,00	104,000	,333	,845
VAR00020	83,80	88,844	,798	,822
VAR00021	83,30	97,789	,355	,849
VAR00022	82,30	99,122	,686	,833



## ANEXO 8

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	MARIELA DEL ROSARIO MEDINA MARTENS		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clinica ( )	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRATIVO - EPIDEMIOLOGIA		
<b>Institución donde labora:</b>	HOSPITAL II - NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
PIURA SUO REGISTRO DE PROFESIONALES  
HOSPITAL REGIONAL PIURA  
MG ENF. MARIELA DEL ROSARIO MEDINA MARTENS  
JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, J. L.. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 SUB REGION DE SALUD  
 HOSPITAL REGIONAL DE PIURA  
 DR. ENF. MARIELA DEL ROSARIO MEDINA MARTENS

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RETENCIÓN DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Higiene, seguridad y calidad de vida

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y calidad de vida	1. ¿Tienes suficiente luz y la temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?	4	4	3	
	2. ¿El nivel de ruido es soportable?	4	4	3	
	3. ¿Los servicios higiénicos se encuentran limpios?	4	3	3	
	4. ¿Cuenta con el equipo necesario para realizar su trabajo?	4	3	3	
	5. ¿El agua es potable en su establecimiento?	4	4	4	
	6. ¿Las comodidades que le brinda la institución son acordes a sus expectativas?	4	4	3	
	7. ¿La ventilación es suficiente en su puesto de trabajo?	3	4	3	
	8. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	9. ¿La limpieza en el lugar donde labora es constante?	3	3	3	
	10. ¿El ambiente de trabajo lo percibe fresco y limpio?	4	4	4	
	11. ¿La institución realiza chequeos médicos preventivos a sus colaboradores?	4	4	3	
	12. ¿La institución le proporciona oportunamente material e insumos para el lavado correcto de manos?	3	4	3	
	13. ¿Sabe usted si sus equipos eléctricos con los que trabaja cuenta con las revisiones preventivas?	4	3	3	


  
 GOBIERNO REGIONAL PIURA
   
 SUB REGION DE SAN MIGUEL
   
 DISTRITO DE SAN MIGUEL
   
 M.D. ENF. MARICELA Y. ANDINA MARTENS
   
 010-3122



- Segunda dimensión : Relaciones con los empleados  
Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con los empleados Programa de ayuda al colaborador	14. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?	4	3	4	
	15. ¿La institución participa activamente en la solución de conflictos de interés entre sus colaboradores?	4	4	3	
	16. ¿La institución propicia espacios de integración para fortalecer los lazos de compañerismo?	3	4	3	
	17. ¿La institución otorga premios e incentivos al trabajador destacado?	4	4	4	
	18. ¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?	4	4	4	
	19. ¿La institución le hizo conocer cuales era sus funciones y obligaciones oportunamente?	4	4	3	
	20. ¿Usted se considera una persona problemática?	4	3	4	
	21. ¿Los problemas de su casa tienen respuesta negativa en su desenvolvimiento laboral?	4	4	4	
	22. ¿Es cordial al solicitar apoyo en sus compañeros?	4	4	4	

Firma del evaluador


  
 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
 SUB REGION DE SAN JUAN LCC  
 HOSPITAL REGIONAL DE SAN JUAN LCC  
 MSc. ENF. MARIELA DEL ROSARIO MARTENS  
 JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Ana Elizabeth Quspe Merino		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	clínica, organizacional y Educativa		
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital los Mercedes de Paita		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	percepción del paciente hospitalizado sobre la calidad de atención en el hospital de la ciudad P-2 Paita 2014		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
Ana Elizabeth Quspe Merino  
ENFERMERA  
CEP 42003

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, J. L.. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

*Ana Elizabeth Qaspe Merino*  
 ENFERMERA  
 CEP 42003



## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RETENCIÓN DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Higiene, seguridad y calidad de vida  
Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y calidad de vida	1. ¿Tienes suficiente luz y la temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?	4	4	4	
	2. ¿El nivel de ruido es soportable?	4	4	4	
	3. ¿Los servicios higiénicos se encuentran limpios?	4	4	4	
	4. ¿Cuenta con el equipo necesario para realizar su trabajo?	4	4	4	
	5. ¿El agua es potable en su establecimiento?	4	4	4	
	6. ¿Las comodidades que le brinda la institución son acordes a sus expectativas?	4	4	4	
	7. ¿La ventilación es suficiente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	8. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	9. ¿La limpieza en el lugar donde labora es constate?	4	4	4	
	10. ¿El ambiente de trabajo lo percibe fresco y limpio?	4	4	4	
	11. ¿La institución realiza chequeos médicos preventivos a sus colaboradores?	4	4	4	
	12. ¿La institución le proporciona oportunamente material e insumos para el lavado correcto de manos?	4	4	4	
	13. ¿Sabe usted si sus equipos eléctricos con los que trabaja cuenta con las revisiones preventivas?	4	4	4	

  
 Ana Elizabeth Quispe Merino,  
 ENFERMERA  
 CEP 42003

- Segunda dimensión : Relaciones con los empleados  
Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con los empleados Programa de ayuda al colaborador	14. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?	4	4	4	
	15. ¿La institución participa activamente en la solución de conflictos de interés entre sus colaboradores?	4	4	4	
	16. ¿La institución propicia espacios de integración para fortalecer los lazos de compañerismo?	4	4	4	
	17. ¿La institución otorga premios e incentivos al trabajador destacado?	4	4	4	
	18. ¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?	4	4	4	
	19. ¿La institución le hizo conocer cuales era sus funciones y obligaciones oportunamente?	4	4	4	
	20. ¿Usted se considera una persona problemática?	4	4	4	
	21. ¿Los problemas de su casa tienen respuesta negativa en su desenvolvimiento laboral?	4	4	4	
	22. ¿Es cordial al solicitar apoyo en sus compañeros?	4	4	4	

Firma del evaluador

  
 Ana Elizabeth Quispe Merino  
 ENFERMERA  
 CEP 42003



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Dirección de los servicio de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Díaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( X )	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud.		
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente de Investigación		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
DOCENTE - INVESTIGADORA CIENTÍFICA

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento EL CUESTINARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL elaborado por Carazas Chávez, J. L.. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoz  
 DOCENTE - INVESTIGACION CIENTÍFICA

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RETENCIÓN DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Higiene y calidad de vida y seguridad  
Objetivos de la Dimensión: Definir higiene y calidad de vida y la seguridad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y calidad de vida	1. ¿Tienes suficiente luz y la temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?	4	4	3	
	2. ¿El nivel de ruido es soportable?	4	4	4	
	3. ¿Los servicios higiénicos se encuentran limpios?	3	4	3	
	4. ¿Cuenta con el equipo necesario para realizar su trabajo?	4	4	4	
	5. ¿El agua es potable en su establecimiento?	3	3	4	
	6. ¿Las comodidades que le brinda la institución son acordes a sus expectativas?	4	3	4	
	7. ¿La ventilación es suficiente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	8. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	3	4	4	
	9. ¿La limpieza en el lugar donde labora es constate?	3	3	3	
Seguridad	10. ¿El ambiente de trabajo lo percibe fresco y limpio?	4	4	4	
	11. ¿La institución realiza chequeos médicos preventivos a sus colaboradores?	3	4	3	
	12. ¿La institución le proporciona oportunamente material e insumos para el lavado correcto de manos?	4	4	4	
	13. ¿Sabe usted si sus equipos eléctricos con los que trabaja cuenta con las revisiones preventivas?	3	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoz  
 PROFESORA INVESTIGADORA AJUDA



- Segunda dimensión: Relaciones con los empleados  
Objetivos de la Dimensión:

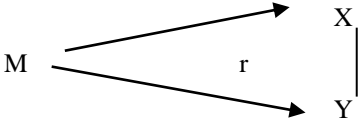
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con los empleados Programa de ayuda al colaborador Disciplina Administración de conflictos	14. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?	4	3	4	
	15. ¿La institución participa activamente en la solución de conflictos de interés entre sus colaboradores?	4	4	4	
	16. ¿La institución propicia espacios de integración para fortalecer los lazos de compañerismo?	3	4	4	
	17. ¿La institución otorga premios e incentivos al trabajador destacado?	4	4	4	
	18. ¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?	3	3	3	
	19. ¿La institución le hizo conocer cuales era sus funciones y obligaciones oportunamente?	4	4	4	
	20. ¿Usted se considera una persona problemática?	3	4	3	
	21. ¿Los problemas de su casa tienen respuesta negativa en su desenvolvimiento laboral?	4	3	3	
	22. ¿Es cordial al solicitar apoyo en sus compañeros?	4	4	4	

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
DOCENTE - INVESTIGACION CIENTÍFICA

Firma del evaluador

## ANEXO 9 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
Gestión del talento humano y retención de personal en el hospital II – 1 nuestra señora de las Mercedes – Paita 2019.						
Form. Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores			
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.  Hipótesis nula No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la retención del personal del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Incorporación de personal	Reclutamiento	1,2,3,4,5	1. Nunca. 2. Casi nunca 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
				Selección de personal	6,7,8,9,10	
			Colocación de personal	Orientación de las personas	11, 12, 16	
				Modelado del trabajo	13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22	
				Evaluación del desempeño	15, 23, 24, 25, 26, 27	
			Recompensar al personal	Remuneración	28, 29, 30, 33,40	
				Incentivos	34, 35, 36, 39	
				Prestación y servicios	31, 32, 37, 38	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	41. 42, 43	
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51	
			Variable 2: retención de personal			
			Higiene, seguridad y calidad de vida	Higiene y calidad de vida en el trabajo	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Salud ocupacional	4, 11, 12, 13	
Relación con los empleados	Relaciones con los empleados	14, 22				
	Programa de ayuda al colaborador	16, 17, 18, 19				
	Disciplina	22				
	Administración de conflictos	15, 21				

Formulación Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
<p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Objetivo específico 1 Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de las personas y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Tipo y diseño Cuantitativa, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:</p> 
<p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe en la gestión del talento humano en su dimensión colocación de personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Población: Conformada por 300 trabajadores asistenciales Muestra: conformada por 170 participantes</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}</math> </div>
<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Objetivo específico 3 Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Muestreo: probabilístico</p> <p>Criterios inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal asistencial del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.</li> <li>• Personal que demuestren disposición para la investigación</li> </ul> <p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal que se encuentra fuera de la institución al momento de aplicar los instrumentos.</li> <li>• Personal administrativo del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.</li> </ul>
<p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019?</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Objetivo específico 4 Demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las persona y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019.</p>	<p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal que se encuentra fuera de la institución al momento de aplicar los instrumentos.</li> <li>• Personal administrativo del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.</li> </ul>

## ANEXO 10

### MATRIZ DE ÍTEMS

**Variable 1:** Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del talento humano	Chiavenato conceptualiza que el capital humano valla creciendo, destacando las capacidades de cada persona.	Es la evaluación de la gestión del talento humano del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita a través de sus dimensiones incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas y el desarrollo de las personas	Dimensión 1: Incorporación de las personas  Dimensión 2: Colocación de personas  Dimensión 3: Recompensar a las personas  Dimensión 4: Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección de personas</li> <li>• Orientación de las personas</li> <li>• Modelado del trabajo</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Prestaciones y servicios</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de las personas y de las organizaciones</li> </ul>	Cuestionario aplicado a población de estudio	Ordinal 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.

**ANEXO 10**

**MATRIZ DE ÍTEMS**

**Variable 2:** Retención del personal

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable dependiente: Retención del personal	Vallejo conceptualiza demanda prestar una debida atención a una serie de razones, con el fin de contener a los individuos y mantenerlos complacidos y animados.	Es la evaluación de la retención del personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes a través de sus dimensiones higiene y calidad de vida y seguridad y la relación con los empleados.	Dimensión 1: Higiene y calidad de vida y seguridad.  Dimensión 2: Relación con las empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higiene y calidad de vida en el trabajo</li> <li>• Salud ocupacional</li> <li>• Relaciones con los empleados</li> <li>• Programa de ayuda al colaborador</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Administración de conflictos</li> </ul>	Cuestionario aplicado a población de estudio	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo



## ANEXO 11

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carazas Chávez, José Luis estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: **Gestión del talento humano y retención de personal en el hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes – Paita 2019**, con el objetivo de: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita 2019, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Paita, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

---

FIRMA

DNI N° \_\_\_\_\_

## ANEXO 12

### SOLICITUD PERMISO REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUGNIDAD”

Paita, 15 de abril del 2019

**Dr. Aldo Yancarlo Borrero Zeta**

Director del Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes.



Estimado y Distinguido Señor:

Yo José Luis Carazas Chávez, identificado con DNI N° 41272281, licenciado en Enfermería y alumno de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; la saludo cordialmente y a la vez solicitarle el debido permiso para realizar la investigación en su prestigiosa institución que dirige y acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar el estudio titulado: Gestión del talento humano y retención del personal en el hospital nuestra señora de Las Mercedes – Paita, 2019. Esperando se me brinde las facilidades correspondientes, ya que el resultado de la investigación será en beneficio a la población estudiada y enriquecerá nuestras bases científicas en nuestro ámbito de trabajo. Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.



JOSÉ LUIS CARAZAS CHÁVEZ

DNI N° 41272281



**GOBIERNO REGIONAL  
PIURA**

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"  
"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"  
"Año de la igualdad, respeto y la no violencia contra la mujer en la Región Piura"*

Paita, 26 de Abril del 2019

**CARTA N° 83-2019-- GRP-DRSP-HNSLMP-43002014261**

**SEÑOR:**

**JOSE CARAZAS CHAVEZ**

**CIUDAD**

**ASUNTO** : Brindar Facilidades a Trabajo de Investigación

**REFERENCIA** : Documento s/n de fecha 12/04/2019

De acuerdo al documento de la referencia, autorizo a Jose Carazas Chavez para que realice su trabajo de investigación: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES –PAITA 2019.

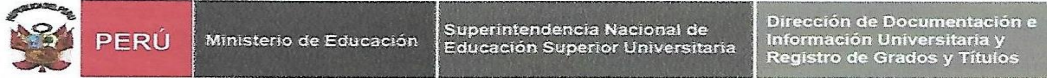
Indico brindar las facilidades que el caso requiere a todos los servicios, bajo responsabilidad.

Atentamente,

C.c.: Archivo  
ABZ/agca.

## ANEXO 13

# CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEDINA MARTENS**  
Nombres **MARIELA DEL ROSARIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42885491**

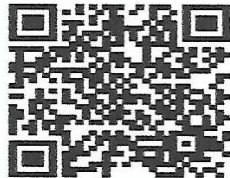
### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **04/09/17**  
Resolución/Acta **0259-2017-UCV**  
Diploma **052-015332**

OP 000000331104



CÓDIGO VIRTUAL 0000213121

Santiago de Surco, 13 de Junio de 2019

**CLAUDIA BAYRO VALENZA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 10 de Diciembre de 2019

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
SECRETARÍA REGIONAL DE SALUD Y EDUCACIÓN  
REGISTRARÍA REGIONAL DE SALUD Y EDUCACIÓN  
M. ENF. MARIELA DEL R. MEDINA MARTENS  
JEFE SERVICIO DE ENFERMERÍA



EN NOMBRE DE LA NACIÓN

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONFIERE A:

**MARIELA DEL ROSARIO MEDINA MARTENS**

DE LA ESCUELA DE POSGRADO EL GRADO ACADÉMICO DE

**MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

OTORGADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EL DÍA 22 DE AGOSTO DE 2017 AL HABER CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.

POR LO TANTO, SE EXPIDE EL PRESENTE DIPLOMA PARA QUE SE LE RECONOZCA COMO TAL.

DADO Y FIRMADO EN TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE DEL AÑO 2017.



*Victor Santisteban Chavez*  
MGTR. VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ  
SECRETARIO GENERAL



*Humberto Llampén Coronel*  
DR. HUMBERTO LLEMPÉN CORONEL  
RECTOR



*Juan Manuel Pacheco Zeballos*  
DR. JUAN MANUEL PACHECO ZEBALLOS  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>QUISPE MERINO</b>
Nombres	<b>ANA ELIZABETH</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>40283691</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>
Fecha de Expedición	<b>20/12/16</b>
Resolución/Acta	<b>0093-2016-UCV</b>
Diploma	<b>UCV44704</b>

OP 000000331345



CÓDIGO VIRTUAL 0000213212

Santiago de Surco, 14 de Junio de 2019

**CLAUDIA BAYRO VALENZA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 11 de Diciembre de 2019

Ana Elizabeth Quispe Merino  
 ENFERMERA  
 CEP 42003


## ANEXO 14

### PRUEBA DE NORMALIDAD

Dimensiones	Kolmogorov–Smirnov		
	Estadístico	N°	Sig.
Incorporación de las personas	,095	170	,001
Colocación de las personas	,148	170	,000
Recompensar a las personas	,170	170	,000
Desarrollo de las personas	,123	170	,000
Gestión del talento humano	,120	170	,000
Higiene, seguridad y calidad de vida	,217	170	,000
Relaciones con los empleados	,246	170	,000
Retención de personal	,261	170	,000

## ANEXO 15

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Maribel Díaz Espinoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

**“Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019”** del (de la) estudiante **José Luis Carazas Chávez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio de 2019

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
DOCENTE INVESTIGADORA



Firma

Dra. Maribel Díaz Espinoza

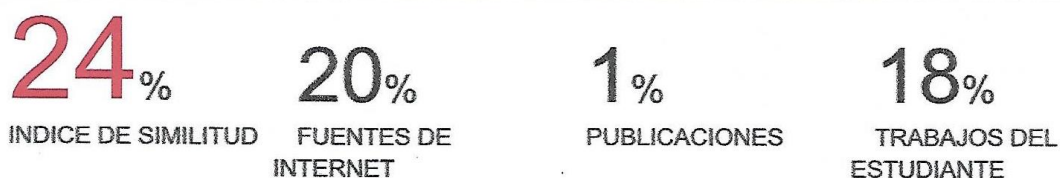
DNI: 03683602

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>14%</b>
2	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
3	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
4	<b>revistaestudiospoliticaspUBLICAS.uchile.cl</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
5	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
6	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
7	<b>www.redalyc.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
8	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

  
Dra. Mariel Díaz Espinoza  
DOCENTE INVESTIGADORA PIENTER



## ANEXO 16

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo José Luis Carazas Chávez identificado con DNI N° 41272281 egresado del Programa de Maestría en gestión de los servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



José Luis Carazas Chávez

DNI: 41272281

FECHA: Piura, julio de 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 17

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARAZAS CHÁVEZ, JOSÉ LUIS

INFORME TITULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN EL  
HOSPITAL II – 1 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES PAITA, 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN:



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA