



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión estratégica y retención del talento en el desempeño
laboral de los colaboradores de un Hospital II-1 de Lima, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Huaraca Carhuaricra, Carlos Guzman (orcid.org/0000-0002-1218-0542)

ASESORES:

Dr. Prudenci Cuela, Fausto Enrique (orcid.org/0000-0002-0201-4807)

Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (orcid.org/0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico este estudio de investigación a los colaboradores de un hospital II-1, quienes participaron con su valioso tiempo para conseguir los resultados y estructurar una propuesta de mejorar la gestión estratégica del talento.

Agradecimiento

Quiero expresar mis agradecimientos a:

A mi asesor, Fausto Enrique Prudenci Cuela, porque su nivel de entrenamiento para este trabajo no hubiera sido tan fácil sin tu sapiencia y tu virtud, sin tu paciencia y perseverancia. Su consejo siempre viene bien cuando no se me ocurre escribir sobre lo que logré hoy. Eres clave de esta historia y tu contribución profesional te distingue. Gracias por tus palabras de aliento cuando más lo necesitaba, gracias por tu guía.

A mis maestros, y son muchos que han sido parte de mi viaje profesional, y quiero agradecerles a todos ellos por impartir el conocimiento necesario para estar aquí hoy. Sin ellos, las teorías serían tan solo palabras, y se entiende que se las lleva el viento.

A todos mis compañeros de estudios, muchos de los que hoy, son parte de mis amistades, mis colaboradores y considerados hermanos. Gracias por el tiempo académico, que pasamos juntos, el trabajo que hicimos juntos y las experiencias profesionales ganadas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRUDENCI CUELA FAUSTO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión estratégica y retención del talento en el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital II-1 de Lima, 2023.", cuyo autor es HUARACA CARHUARICRA CARLOS GUZMAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRUDENCI CUELA FAUSTO ENRIQUE DNI: 20061237 ORCID: 0000-0002-0201-4807	Firmado electrónicamente por: FEPRUDENCIP el 04-01-2024 12:01:43

Código documento Trilce: TRI - 0713472



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUARACA CARHUARICRA CARLOS GUZMAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión estratégica y retención del talento en el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital II-1 de Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HUARACA CARHUARICRA CARLOS GUZMAN DNI: 41205383 ORCID: 0000-0002-1218-0542	Firmado electrónicamente por: CHUARACAC el 08-01- 2024 12:26:09

Código documento Trilce: INV - 1438546

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y Operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos.....	32
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES.....	56
VIII. PROPUESTA.....	57
REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Matriz de operacionalización de la variable Gestión Estratégica.....</i>	23
Tabla 2	<i>Matriz de operacionalización de la variable Retención del Talento</i>	24
Tabla 3	<i>Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.....</i>	25
Tabla 4	<i>Población por número de colaboradores según grupo ocupacional.....</i>	26
Tabla 5	<i>Muestra según grupo ocupacional de los colaboradores.....</i>	28
Tabla 6	<i>Validación de los instrumentos GE y DL</i>	30
Tabla 7	<i>Confiabilidad de instrumentos para la variable GE</i>	32
Tabla 8	<i>Análisis de grupos ocupacional por área.....</i>	35
Tabla 9	<i>Análisis del grupo ocupacional de la muestra</i>	35
Tabla 10	<i>Frecuencia de la variable Gestión estratégica</i>	37
Tabla 11	<i>Frecuencia de las dimensiones de Gestión estratégica.....</i>	37
Tabla 12	<i>Frecuencia de la variable Retención del talento</i>	38
Tabla 13	<i>Frecuencia de las dimensiones de Retención de talento.....</i>	39
Tabla 14	<i>Frecuencia de la variable Desempeño laboral</i>	39
Tabla 15	<i>Frecuencia de las dimensiones de Desempeño laboral</i>	40
Tabla 16	<i>Contraste de la razón de verosimilitud hipótesis general.....</i>	41
Tabla 17	<i>Información de ajuste de los modelos hipótesis general</i>	41
Tabla 18	<i>Pseudo R cuadrado hipótesis general.....</i>	41
Tabla 19	<i>Contraste de la razón de verosimilitud hipótesis específica 1</i>	42
Tabla 20	<i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 1</i>	43
Tabla 21	<i>Pseudo R cuadrado hipótesis específica 1</i>	43
Tabla 22	<i>Contraste de la razón de verosimilitud hipótesis específica 2</i>	44
Tabla 23	<i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 2</i>	44
Tabla 24	<i>Pseudo R cuadrado hipótesis específica 2</i>	44
Tabla 25	<i>Contraste de la razón de verosimilitud hipótesis específica 3</i>	45
Tabla 26	<i>Información de ajuste de los modelos hipótesis específica 3.....</i>	45
Tabla 27	<i>Pseudo R cuadrado hipótesis específica 3</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Marco teórico de la variable gestión estratégica del talento</i>	14
Figura 2 <i>Marco teórico de la variable retención del talento</i>	16
Figura 3 <i>Marco teórico de la variable desempeño Laboral</i>	20
Figura 4 <i>Marco teórico integral de las variables GET, RT y DL</i>	20
Figura 5 <i>Esquema del diseño de estudio</i>	22

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo, explicar cómo la gestión estratégica y la retención del talento incide en el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital II-1 de Lima, 2023. Estudio con enfoque cuantitativo, básico de cohorte transversal, causal, explicativo, de diseño no experimental, la población fue constituida de 945 colaboradores y la muestra de 273 colaboradores, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento fue la entrevista. Los resultados mediante la prueba de Regresión Logística Multinomial evidenciaron que la gestión estratégica y la retención del talento inciden significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital, con un R-cuadrado de Nagelkerke de 0.270, lo que significa que tanto la gestión estratégica y la retención del talento inciden en un 27% en el desempeño de los colaboradores. El estudio concluye que, si bien la gestión estratégica y retención del talento influyen en el desempeño de los colaboradores, la incidencia es baja porque los conocimientos sobre la gestión estratégica son deficientes, lo que implica que la institución poco se preocupa por fortalecer o incentivar que los colaboradores se encuentren capacitados o actualizados en los conocimientos que involucra sus funciones.

Palabras clave: Gestión estratégica, retención del talento, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the study was to explain how strategic management and talent retention affect the work performance of employees of Hospital II-1 in Lima, 2023. Study with a quantitative approach, a basic cross-sectional cohort, causal explanatory design not experimental; the population was made up of 945 collaborators and the sample of 273 collaborators, the survey was used as a technique; and the interview was used as an instrument. The results using the multinomial logistic regression test showed that strategic management and talent retention significantly affect the work performance of a hospital's employees, with a Nagelkerke R-squared of 0.270, which means that both strategic management and talent retention have a 27% impact on employee performance. The study concludes that, although strategic management and talent retention influence the performance of employees, the incidence is low because knowledge about strategic management is deficient, which implies that the institution cares little about strengthening or encouraging employee's collaborators are trained or updated in the knowledge involved in their functions.

Keywords: Strategic management, talent retention, job performance, collaborators.