



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de
radiología de un hospital nivel III, Lima 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Lapa Berrocal, Lidia Lucy (orcid.org/0009-0004-8666-9852)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)
Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024", cuyo autor es LAPA BERROCAL LIDIA LUCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 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, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 05-08- 2024 12:47:57

Código documento Trilce: TRI - 0835142



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAPA BERROCAL LIDIA LUCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024", 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
LIDIA LUCY LAPA BERROCAL DNI: 42219062 ORCID: 0009-0004-8666-9852	Firmado electrónicamente por: LLAPABE83 el 25-07- 2024 11:54:27

Código documento Trilce: TRI - 0835141

Dedicatoria

Dedico este trabajo con infinita gratitud a Dios, por guiarme y darme la fortaleza necesaria para culminar esta etapa académica. Asimismo, lo dedico con mucho amor a mi familia, quienes me han brindado su apoyo incondicional, paciencia y motivación constante a lo largo de este proceso. Ellos han sido mi mayor fuente de inspiración y el pilar fundamental que me ha impulsado a alcanzar esta meta.

La Autora.

Agradecimiento

Agradezco profundamente el invaluable apoyo y orientación brindada por el asesor y los docentes de la Universidad César Vallejo durante la elaboración de mi tesis. Su experticia, dedicación y retroalimentación constructiva fueron fundamentales para el desarrollo y culminación exitosa de este importante trabajo académico. Estoy sumamente agradecido por su compromiso en la formación de nuevos profesionales.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de/los autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Cruce entre condiciones laborales y retención de personal</i>	Pág. 19
Tabla 2. <i>Cruce entre condiciones laborales y salario</i>	Pág. 20
Tabla 3. <i>Cruce entre condiciones laborales y seguridad laboral</i>	Pág. 21
Tabla 4. <i>Cruce entre condiciones laborales y reputación institucional</i>	Pág. 22
Tabla 5. <i>Cruce entre condiciones laborales y capacitación y desarrollo</i>	Pág. 23
Tabla 6. <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	Pág. 25
Tabla 7. <i>El R2 de la hipótesis general</i>	Pág. 25
Tabla 8. <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1</i>	Pág. 26
Tabla 9. <i>El R2 de la hipótesis específica 1</i>	Pág. 26
Tabla 10. <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2</i>	Pág. 27
Tabla 11. <i>El R2 de la hipótesis específica 2</i>	Pág. 27
Tabla 12. <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3</i>	Pág. 28
Tabla 13. <i>El R2 de la hipótesis específica 3</i>	Pág. 28
Tabla 14. <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4</i>	Pág. 29
Tabla 15. <i>El R2 de la hipótesis específica 4</i>	Pág. 29

Índice de figuras

Fig. 1 <i>Esquema diseño correlacional – causal</i>	15
Fig. 2 <i>Descriptivo de las condiciones laborales y retención de personal</i>	19
Fig. 3 <i>Descriptivo de las condiciones laborales y salario</i>	20
Fig. 4 <i>Descriptivo de las condiciones laborales y seguridad laboral</i>	21
Fig. 5 <i>Descriptivo de las condiciones laborales y reputación institucional</i>	22
Fig. 6 <i>Descriptivo de las condiciones laborales y capacitación y desarrollo</i>	23

Resumen

La presente investigación se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Salud y Bienestar, ya que un entorno de trabajo saludable promueve la lealtad de los trabajadores; es así que, se plasmó como objetivo general, determinar la influencia de las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional – causal, corte transversal, enfoque cuantitativo y una población de 63 profesionales del servicio de radiología. Los resultados indicaron que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% que fueron regulares y el 3,2% que fueron precarias; mientras que, en la retención de personal, el 52,4% mencionaron que fue alta, el 46,0% que fue media y el 1,6% que fue baja. Los resultados inferenciales demostraron que hubo una influencia de 86,2% entre condiciones laborales y retención del personal; además, las condiciones laborales con el salario presentaron una influencia de 44,55%, con la seguridad laboral 53,9%, con la reputación institucional 47,4% y con la capacitación y desarrollo 42,8%; por lo tanto, se determinó que si hubo influencia entre la variable condiciones laborales y retención del personal.

Palabras clave: Condiciones, personal, salario, seguridad, trabajo.

Abstract

This research is related to the Sustainable Development Goal Health and Wellbeing, since a healthy work environment promotes worker loyalty; Thus, the general objective was to determine the influence of working conditions on the retention of staff in the radiology service of a level III hospital, Lima 2024. The research was basic, with a non-experimental, correlational – causal design, cross-sectional, quantitative approach and a population of 63 professionals from the radiology service. The results indicated that 25.4% of the participants perceived that the working conditions were good, 71.4% that they were regular, and 3.2% that they were precarious; While, in personnel retention, 52.4% mentioned that it was high, 46.0% that it was medium and 1.6% that it was low. The inferential results showed that there was an influence of 86.2% between working conditions and staff retention; In addition, working conditions with salary had an influence of 44.55%, with job security 53.9%, with institutional reputation 47.4% and with training and development 42.8%; Therefore, it will be considered that there was influence between the variables working conditions and staff retention.

Keywords: *Conditions, staff, salary, security, work.*

I. INTRODUCCIÓN

Se realizó una investigación en Nigeria, donde se dio a conocer que un 44% a 83% del personal de salud sufre de dolor lumbar crónico, esto se debió a las inadecuadas condiciones laborales, donde la falta de implementos de bioseguridad ha provocado que aproximadamente el 54% del personal de salud desarrolle tuberculosis latente, siendo una cifra 25 veces mayor a la población mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Lo mismo ocurrió en España, donde se determinó que las condiciones laborales en el sector de la salud tampoco son óptimas, pues la lumbalgia se presentó en un 21% debido a la falta de equipos para trasladar a los pacientes. En cuanto a los accidentes laborales, la tasa es del 10%, lo que reflejó inseguridad en el personal de salud; además, el 10% de los profesionales sufrió alguna enfermedad debido a la falta de implementos de seguridad, esta situación ha llevado a la renuncia de algunos profesionales, especialmente enfermeras, quienes tuvieron contacto más directo con los pacientes (Centro de Ergonomía Aplicada [CENEA], 2022).

Cabe indicar que, en el mismo España se identificó que el salario no es el mejor en un 22.5% para las mujeres, en un 23.4% para las personas mayores de 51 años, y en un 24% para aquellos que trabajan a tiempo parcial. Otro aspecto negativo es la falta de crecimiento laboral, con un 27.3% en las mujeres, un 29.9% en las personas de 51 años o más, y un 20.4% en los empleados a tiempo parcial (Ministerio de trabajo y economía social [MITES], 2021).

Por otro lado, en Latinoamérica - México se presentó un estudio, donde se identificó una tasa de informalidad del 7.4% en enfermeros y de 5.6% en médicos, esto se produjo porque no todos los profesionales de salud se ubican en la planilla donde trabajan, dando a entender que las condiciones laborales no son las correctas, esto los inclina a buscar otras opciones de trabajo donde logren ganar más dinero y obtener mayores beneficios laborales (De Bortoli *et al.*, 2020).

Lo mismo sucede en Colombia, donde los ingresos del personal de salud femenino son distintos al del masculino; los profesionales varones ganan más que las mujeres, identificándose así las brechas en el género, pues un médico gana cerca de 6000 mensual, mientras que las mujeres llegan a los 3000 mensual; por otro lado, los beneficios económicos como las vacaciones, se les brindó a solo el 60% de

profesionales, el 40% tuvo acceso a seguros médicos, el 33% recibió apoyo de transporte y el 7% recibió apoyo en alimentos; esto demostró la desigualdad en las condiciones laborales y por tal motivo la retención de personal se tornó escasa (Estrada *et al.*, 2022).

Así también, se realizó una investigación en Chile, donde las condiciones laborales del personal de salud, tampoco son completamente adecuadas, pues tan solo el 57.87% laboró bajo modalidad de contrato a plazo fijo y el 81.33% por turnos; también se registró diferenciación de horarios, donde las enfermeras declararon trabajar sobre todo en turnos nocturnos en un 84.48% y los médicos en turnos diurnos – nocturnos en un 58.82%; esta situación ha producido malestar y por tal motivo el abandono de las labores en un corto tiempo, es decir, en menos de tres meses, cerca del 40% de profesionales dejó las labores en salud para buscar nuevas oportunidades, reflejándose con ello una escasa retención del personal de salud (Luengo y Montoya, 2021).

De igual forma, un estudio en el Ecuador, dio a conocer que el 76.2% del personal de salud debió adquirir los equipos de protección con sus propios recursos, mientras que el 8.7% de los hospitales no contaron con acceso al agua, jabón y soluciones desinfectantes; además, el 55% de trabajadores tuvo jornadas de 12 horas y el 19.2% más de 12 horas; estas condiciones han generado que el personal no se sienta satisfecho con el lugar de trabajo, dándose una retención de personal baja o menor al 50% (Saltos, 2023).

También una investigación realizada en Argentina Córdoba, detectó que las condiciones laborales en el sector salud no son las mejores, pues se conoció que el 87% de los profesionales consideraron las condiciones individuales deficientes, esto abarcó los beneficios sociales, el ambiente y clima laboral, la seguridad, entre otros más; además, las condiciones intralaborales como el horario de trabajo, el salario, las oportunidades de desarrollo, entre otras más, no se consideraron idóneas en un 82.6%; por lo tanto, esto produjo que el profesional de la salud opte por buscar mejores oportunidades laborales, inclinándose en ocasiones por el sector privado; dándose así una retención de personal escasa (Sate *et al.*, 2023).

En lo que respecta al Perú, se realizó una investigación donde se identificó que el 55% del personal de salud trabajó más de 24 horas y el 53% recibió equipos de protección por día; además, el 40% casi nunca recibió mascarillas, poniendo en riesgo la salud de cada profesional; de tal forma, las condiciones laborales no son las mejores y esto

ha generado una rotación constante del personal de salud que es igual a la falta de retención de personal, dando paso a la búsqueda de mejores oportunidades laborales (Raraz, 2021).

De tal forma, en un Hospital Nivel III de Lima, se detectó una alta rotación de personal, causando la renuncia de 4 colegas en menos de tres meses, entre las causas se pudo conocer que existen condiciones laborales inadecuadas, como son las largas jornadas, el pago a destiempo, la poca comunicación, la escasez de algunos equipos y suministros médicos y la baja motivación laboral, todo ello, ha producido desinterés en el personal del servicio de radiología; además, este problema se relacionó directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 de Salud y Bienestar, ya que estas circunstancias afectan negativamente el bienestar y la salud del trabajador, impactando en el desempeño y la calidad de atención brindada a los pacientes, oponiéndose a los planteamientos del ODS 3 de garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos (CEPAL, 2018); es por ello que, se inició la investigación, pues los resultados fueron importantes para tomar decisiones de mejora dentro del campo de la gestión y dirección de los servicios de la salud (Revatta, 2023).

Es así que, el problema general fue: ¿cómo influye las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?. Entre los problemas específicos se tuvo a cuatro, siendo: ¿cómo influye las condiciones laborales en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?, ¿cómo influye las condiciones laborales en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?, ¿cómo influye las condiciones laborales en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024? y ¿cómo influye las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?.

Con respecto a la justificación, en el marco de la teoría, se justificó a través de los autores que sustentaron las variables investigadas, permitiendo obtener los autores bases del estudio y con ello identificar las dimensiones e indicadores que permitieron el constructo idóneo de los instrumentos, además, los antecedentes fueron de gran importancia pues se logró conocer si los resultados obtenidos se relacionaron o difieren de otros estudios.

En el marco práctico, se pudo brindar resultados significativos que puedan ser revisados por el hospital y con ello buscar la mejora continua en relación a las variables estudiadas; de esta manera puede mejorar las condiciones laborales y por ende presentarse menos rotación de personal, permitiendo que el servicio que se brinda sea de mayor calidad.

Dentro del marco metodológico, los instrumentos que se utilizaron fueron validados previamente con el fin de tener instrumentos veraces; a la par se realizó el análisis de confiabilidad para conocer si todos los ítems son entendidos por los participantes del estudio; esto permitió identificar que los resultados son confiables y significativos, así también, se pudo proporcionar instrumentos confiables y válidos para ser aplicados en otras investigaciones.

Entre los objetivos del estudio, se tuvo como objetivo general, determinar la influencia de las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Como objetivos específicos se tuvo a cuatro, siendo: Determinar la influencia de las condiciones laborales en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, determinar la influencia de las condiciones laborales en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, determinar la influencia de las condiciones laborales en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y determinar la influencia de las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Como hipótesis de la investigación, se tuvo: Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Y como hipótesis específicas se tuvo: Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; Ha. Las

condiciones laborales influyen significativamente en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Por otro lado, existen estudios asociados al tema; a nivel internacional, en el Ecuador, Saltos et al. (2023), determinaron cómo influye la autoeficacia en las condiciones laborales, para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, causal, correlacional, donde participaron 223 miembros de la salud, a quienes se les aplicó el cuestionario. En conclusión, se tuvo un sig. < 0.05 con un Pearson = 0,720, esto quiere decir que, cuando la autoeficacia es adecuada, se debe a que las condiciones laborales son favorables.

También, en Argentina, Brunelli et al. (2022), presentaron como objetivo, determinar cómo las condiciones laborales afectan la satisfacción laboral. Empleando un modelo cuantitativo, causal, transversal, con la participación de 151 personas y empleando como instrumento el cuestionario. En conclusión, existió una alta significancia de $p < 0.01$, manteniendo una correlación moderada de 0,400, esto quiere decir que, cuando las condiciones laborales son idóneas, no se producen consecuencias en la satisfacción laboral, es decir, el trabajador se siente bien con el tipo de trabajo que tiene.

Así mismo, en Chile, Luengo et al. (2022), buscaron determinar las condiciones laborales en la calidad que ofrece el enfermero. Empleando un tipo de investigación cuantitativa, explicativa, transversal, con una muestra de 290 enfermeras de tres hospitales de Chile; además, se aplicó como instrumento el cuestionario. En conclusión, se presentó un p valor < 0.05 con un Rho Spearman positivo igual a 0.450; esto quiere decir que, la influencia fue significativa, positiva y moderada, por tal motivo, las condiciones laborales cuando no son adecuadas afectan la buena calidad del cuidado que brinda el servicio de enfermería.

A la par, en México, Martínez et al. (2022), determinaron la incidencia del salario emocional en la retención de personal. Empleando un enfoque cuantitativo,

correlacional, explicativo, donde participaron 125 personas que respondieron el cuestionario. En conclusión, se tuvo un $R^2 = 0.735$ con un sig. = 0.000, esto quiere decir que la incidencia del salario emocional es significativamente alta y positiva pudiendo afectar en la retención de personal si no se da adecuadamente.

De igual forma, en México, Villasana y Sánchez (2022), determinaron la motivación en la retención de trabajadores. Donde participaron 100 trabajadores que respondieron dos cuestionarios, siguiendo un modelo cuantitativo, causal. En conclusión, se determinó un $p < 0.05$ con un Pearson por encima del 0.750; esto quiere decir que, la motivación influye en la retención de personal.

Por otra parte, a nivel nacional, Ramírez (2024), determinó las competencias como causa de la gestión laboral en la sanidad de Lima, enfocándose a la retención. Siguiendo una dirección transversal, causal, donde 102 trabajadores respondieron a los cuestionarios. Se concluyó que, la significancia fue de 0,487 superior al 5%, teniendo un R^2 de Nagelkerke de 4.3% y un Cox y Snell de 1.4%, por lo tanto, la gestión no afecta las competencias laborales que pueda tener el trabajador para seguir subsistiendo en el puesto que desempeña.

Así mismo, Isuiza (2023), explicó la motivación en las condiciones laborales, teniendo en cuenta la satisfacción del personal de salud; siendo causal transeccional, con un grupo de participantes 180 trabajadores, que respondieron dos cuestionarios. En conclusión, se tuvo un p valor de $0,00 < 0,05$, con un 33,8% en Cox y Snell y 41,1% en Nagelkerke; por lo tanto, aspectos motivacionales como el buen salario, comisiones o bonificaciones son relevantes para satisfacer al trabajador y por ende retener el buen talento.

También, Leyva (2023), estableció el liderazgo en el desarrollo reputacional de la Micro Red de San Martín, siguiendo un modelo estadístico, de nivel causal y con la participación de 75 trabajadores. Se concluyó que, el valor de p fue de $0,028 < 0,05$, esto asevera la existencia de causalidad, teniendo un Nagelkerke de 16%, es decir, un buen líder produce prestigio a la institución, elevando la buena reputación.

Igualmente, Ramos (2023), estableció la incidencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción del personal Materno infantil de Lima. Presentando un nivel causal, donde 138 usuarios respondieron los instrumentos. Se concluyó que, hubo una significancia de 0,001, teniendo un valor de Cox y Snell de 12,9% y de Nagelkerke de

14,6%; de tal forma, el trabajador que se siente satisfecho opta por mantenerse en el lugar donde trabaja, generándose así la retención de personal

Del mismo modo, Rojas (2023), buscó determinar la relación causal de la satisfacción laboral en la retención del talento, empleando un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional causal, con una muestra de 363 trabajadores, aplicándoles el cuestionario. En conclusión, se tuvo un R cuadrado de 0.132 con un ajuste de 0.13, teniendo además una media cuadrática de 460.784 y un p valor < 0.01 ; además la prueba de Barlett identificó un $X^2 = 6880.763$ y un Chi cuadrado de 1219.033, en ambos casos se tuvo un $p < 0.01$; de tal forma, el trabajador que se siente satisfecho opta por mantenerse en el lugar donde trabaja, generándose así la retención de personal.

De igual forma, en Lima, Vidal (2023), determinó las condiciones laborales en los riesgos que percibe el trabajador de salud. Siguiendo un modelo causal, donde participaron 48 profesionales. En conclusión, obtuvo una significancia de 0,000 aseverando la causalidad entre variables, además, se presentó un 77,7% en la prueba de Cox y Snell y un 89,3% en la prueba de Nagelkerke, indicando con ello que existió influencia entre los términos de estudio.

A la misma vez, en Arequipa, Ames (2021), buscó determinar la influencia de la retención en el compromiso organizacional. Empleando un tipo de investigación cuantitativa, transversal, correlacional - explicativa, donde participaron 50 personas a quienes se les aplicó el cuestionario. En conclusión, existió una significancia < 0.05 , teniendo una correlación de Pearson de 0.173, esto quiere decir que, hay influencia de la retención en el compromiso organizacional, pero esta es baja, por tal motivo cuando la retención es mayor el compromiso será mayor.

También, Bellido (2021), estableció la incidencia de la gestión de seguridad y las condiciones de trabajo en el personal del Diris de Lima, siguiendo un diseño explicativo, cuantificable, con un grupo muestral de 199 trabajadores. Se concluyó que, hubo una influencia significancia de 0,000 entre la gestión de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, además de presentar un 95,4% en la prueba de Cox y Snell y de 99,6% en la de Nagelkerke, esto quiere decir que las variables se complementan entre sí.

Igualmente, Bustamante (2021), buscó describir la sobrecarga laboral como parte de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, siguiendo un modelo descriptivo, donde la muestra abarcó 18 estudios entre 2015 al 2020. En conclusión, el 78% demostró que existió un nivel medio de sobrecarga de trabajo y un 66.7% dio a conocer que existió un nivel regular de desempeño laboral asociado a la sobrecarga de trabajo por el tipo de condición laboral que se pueda tener; las horas laborales, la presión en la atención son signos de sobrecarga laboral que perjudican el buen desempeño del profesional, afectando la concentración y produciendo malestares físicos como la cefalea.

De manera similar, Cabrera (2021), determinó el talento humano en el desempeño, enfocándose en la correcta retención del trabajador de la Gerencia de salud de Lambayeque. Teniendo, un nivel causal transeccional, donde 144 colaboradores respondieron los cuestionarios. En conclusión, se tuvo un $p = 0,044 < 0,05$, con un $R^2 = 3.1\%$, esto quiere decir que, la influencia hallada fue mínima, pudiendo deberse a otros factores intervinientes que afectaron la retención del talento humano, además, el R^2 obtenido fue mínimo.

A la par, Villarreal et al. (2021), buscaron evaluar la relación entre satisfacción laboral con burnout y síntomas depresivos a causa de las condiciones de trabajo, empleando un modelo predictivo, donde participaron 2100 médicos menores a 65 años. En conclusión, se obtuvo una prevalencia de 2.23, considerada moderada, con un $SB > 0.50$, pero presentando una fuerza de relación débil de $r < 0.30$, en el ajuste comparativo se tuvo un $CFI = 0.883$ con un error cuadrático de 0.125, de esta manera, se identificó la relación existente para tomar decisiones involucradas a la satisfacción con respecto a la condición laboral la cual puede generar burnout y síntomas depresivos.

También, Llacza (2020), desarrolló las habilidades directivas en el trabajo en equipo, para mantener la buena imagen de un hospital de Lima. Siguiendo un modelo aplicado, donde participaron 368 trabajadores. Se concluyó que, hay incidencia de las habilidades directivas en el trabajo que se realiza de manera colaborativa, afectando la imagen institucional, pues el p fue $0,000 < 0,05$, teniendo un 68,8% de viabilidad según Nagelkerke y 60,9% según Cox y Snell.

Así mismo, en Trujillo, Matta (2020), determinó la administración pública con las estrategias de comunicación para la buena reputación de la Gerencia de Salud. Siguiendo un modelo experimental, donde participaron 64 trabajadores. Se concluyó que, el grupo experimental presentó mejoras sustanciales, obteniendo un Sig. de 0,000 con una t de Student de 8.025, esto demuestra que la buena administración genera condiciones laborales idóneas que se refleja en la retención del personal.

En el contexto teórico, las condiciones laborales se refirieron al conjunto de características que definieron la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecieron el marco en el que se desarrollaron las actividades laborales (Benavides, 2013; Araujo, 2021).

De igual forma, se pudo conocer que las condiciones laborales se asociaron al entorno laboral, el cual debió ser favorable, es decir, debió contribuir significativamente al bienestar y desempeño de los empleados, por tal motivo, las condiciones laborales incluyeron aspectos como el diseño del puesto de trabajo, la seguridad y salud laboral, la remuneración justa y el ambiente organizacional en general (Chiavenato, 2007).

Además, es el conjunto de factores como el bienestar físico, mental, social y económico de los trabajadores; esto incluye la carga excesiva de labores, el entorno físico, la organización del trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional (Vasilachis, 1986).

Así mismo, las condiciones laborales englobaron todos los aspectos del trabajo que tuvieron una influencia significativa en la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, esto abarcó no solo las condiciones físicas del lugar de trabajo, sino también las características psicosociales, organizativas y contractuales que rodearon la relación laboral (Prieto, 1994).

También, se ha sostenido que las condiciones laborales abarcaron desde la distribución física hasta la ergonomía, esto es importante porque se debió proporcionar un entorno seguro y saludable, permitiendo cumplir con las normativas de seguridad laboral para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Rubio, 2005).

De tal forma, las condiciones laborales vinieron a ser los diversos factores y circunstancias en las que los trabajadores llevaron a cabo sus labores; estas condiciones abarcaron aspectos como el ambiente físico, la seguridad y salud en el trabajo, la jornada laboral, la remuneración, los beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el ambiente organizacional en general (Sánchez *et al.*, 2023).

Así mismo, las condiciones laborales englobaron una amplia gama de aspectos que influyeron en el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores dentro de una organización (Bárcenas y Lemus, 2022).

Entre las dimensiones, se tuvo a tres; la primera dimensión fueron los factores ambientales, catalogada como el aspecto tangible del lugar de trabajo, es decir, se refirió al ambiente y como este es adecuado o no para el trabajador (Benavides, 2013, Araujo, 2021).

También estuvieron las condiciones físicas del entorno de trabajo, como la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, la ergonomía, la distribución del espacio, entre otros; esto tuvo un impacto significativo en el bienestar y la salud de los trabajadores, así como en su productividad y comodidad durante la jornada laboral (Chiavenato, 2007).

Para los factores relacionados con la presión y exigencia, se consideró el tiempo que tuvo el trabajador para cumplir con los deberes que demanda el puesto de trabajo y que tanta presión pudo existir para cumplir con ello (Benavides, 2013; Araujo, 2021).

Además, se tuvo en cuenta la carga de trabajo, los plazos ajustados, las demandas emocionales, la toma de decisiones bajo presión, y otros aspectos que generaron tensión y demanda en el desempeño laboral; estos factores influyeron en el estrés, la fatiga, la motivación, la salud mental, y la capacidad de los trabajadores para cumplir con las responsabilidades (Chiavenato, 2007).

Así mismo, en los factores organizacionales, entró a tallar la modalidad del trabajo que realizó el colaborador y como este contribuyó al desarrollo profesional, pudiendo impactar de manera positiva o negativa (Benavides, 2013; Araujo, 2021).

Adicional a lo anterior, la cultura que tiene la empresa, el liderazgo, la comunicación interna, las políticas y procedimientos de la organización, la estructura organizacional,

la equidad en el trato, entre otros, también se ven involucrados; teniendo un impacto en lo laboral, la satisfacción de los empleados, la retención del talento, la eficiencia operativa, y la consecución de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, la variable retención del personal enfocada a la salud es una teoría actual, donde se señaló que para lograr la retención fue importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tuvo en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se asegura que el personal se sienta comprometido con el puesto que tiene y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).

La teoría anterior se basó en teorías antiguas donde se dice que la retención de personal se relaciona estrechamente con la capacidad de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados y esto se logra a través de la implementación de prácticas y políticas que promuevan un ambiente laboral favorable, el desarrollo profesional, la equidad, el reconocimiento, la comunicación efectiva y la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 2000).

También, la retención de personal se refirió a las políticas y prácticas implementadas por las organizaciones para mantener a los empleados talentosos y valiosos dentro de la compañía, evitando que éstos abandonen sus puestos de trabajo voluntariamente; involucrando estrategias que buscan incentivar y motivar a los trabajadores, a fin de que se sientan satisfechos y comprometidos con la organización a largo plazo (Tracy, 2000).

Otros teóricos indicaron que es el proceso mediante el cual las empresas logran que los empleados con alto desempeño y competencias estratégicas para la organización permanezcan en la misma por un período prolongado de tiempo; esto implica desarrollar un entorno laboral que favorezca el compromiso, la lealtad y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la compañía (Robbins y Coulter, 2005).

De tal forma, la retención de personal se definió como el conjunto de prácticas y políticas organizacionales dirigidas a crear y mantener condiciones que permitan que los empleados permanezcan en la empresa por voluntad propia, alineados con los objetivos de la organización; esto involucra la implementación de estrategias de desarrollo, compensación, balance trabajo-vida y otros factores que impulsen la satisfacción y el compromiso de los trabajadores (Andrade, 2011).

Además, para comprender la retención de personal fue necesario entender la relevancia que existe al hablar de motivaciones y aspiraciones individuales de los empleados, así como de ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo que les permitan sentirse valorados y realizados en su trabajo; todo ello permite formar vínculos duraderos entre empleador y empleado (Robbins y Coulter, 2005).

Por lo tanto, se conceptualiza como el tiempo en que el trabajador permanece en una organización; esto se logra cuando los beneficios ofrecidos por los contratantes son aceptables y satisfactorios para el empleado (Gil y Jaramillo, 2016).

Se presentó como dimensiones al salario, siendo la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, para que genere valor, el profesional debe sentir que el pago es acorde a la labor que realiza, debiendo ser oportuno y sin periodos de prórroga (Menezes, 2022).

También puede ser expresado en forma de compensación, y suele estar determinado por el tipo de trabajo, la experiencia, la educación, el desempeño y otros factores (Chiavenato, 2000).

La seguridad laboral se refirió al cuidado y tranquilidad que da la institución al profesional, permitiendo que preserve su salud ante distintos sucesos que puedan ponerlo en riesgo (Menezes, 2022).

También, se señaló que la seguridad se refleja en lo que brinda la empresa, mientras sean aspectos beneficiosos, el trabajador se sentirá cómodo y seguro en el lugar de trabajo (Grados, 2009).

Además, son las medidas y condiciones que una empresa implementa para proteger la salud, la integridad física y la vida de sus empleados en el entorno de trabajo; esto incluye la prevención de accidentes laborales, la capacitación en seguridad, el cumplimiento de normativas, el suministro de equipos de protección, entre otros aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2000).

Así mismo, la reputación institucional, es la imagen que tiene la institución, la cual es percibida por los profesionales según las condiciones laborales que ofrece (Menezes, 2022).

Así mismo, se refirió a la percepción que la sociedad, los clientes, los empleados y otros grupos de interés tienen sobre una organización; una buena reputación institucional puede ser el resultado de la calidad de los productos o servicios, la responsabilidad social corporativa, la ética empresarial, el trato a los empleados, entre otros factores (Chiavenato, 2000).

En la dimensión capacitación y desarrollo se conoció que son las oportunidades que una organización ofrece a sus empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permitan crecer profesionalmente (Menezes, 2022). Además, las condiciones laborales involucran varios aspectos relevantes, siendo uno de ellos, la capacitación; es decir, cuando el trabajador se siente valorado y percibe que la empresa se preocupa por su crecimiento personal, es reflejo de una condición laboral positiva (Siliceo, 2017).

Adicional a lo anterior, la capacitación y el desarrollo permiten que el trabajador se desempeñe de manera más efectiva en sus roles; esto puede incluir programas de formación, cursos, mentorías, programas de desarrollo de liderazgo, entre otros (Chiavenato, 2000).

Para concluir, la epistemología positivista indicó que el conocimiento válido se obtuvo a través de la observación empírica y la experimentación, y que este conocimiento pudo ser verificado de manera objetiva; al direccionarlo a las condiciones laborales y la retención de personal, el enfoque positivista buscó comprender estos fenómenos a través de la recopilación de datos observables y cuantificables, con el objetivo de identificar patrones y regularidades que puedan ser generalizados, para que al final se pueda proponer estrategias y decisiones relacionadas con la gestión del talento en salud (Comte, 2007).

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo: Fue básico, siendo toda investigación que busca ampliar el conocimiento existente en otro contexto no estudiado. Cabe indicar que, la investigación básica se enfoca en ampliar el conocimiento científico sobre un determinado fenómeno sin tener como objetivo principal su aplicación práctica (Rodríguez, 2020).

Nivel: Fue explicativo, porque buscó establecer la causalidad y/o dependencia que tuvo la variable condiciones laborales en la retención del personal; además, buscó medir la relación entre ambas variables. El nivel correlacional causal, buscó determinar si los cambios en una variable independiente causan cambios en una variable dependiente, para ello, se hizo uso de técnicas estadísticas que permitieron inferir la existencia de una relación causal entre las variables de interés (Mar et al., 2020).

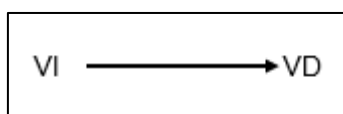
Enfoque: Fue cuantitativo, porque empleó la estadística en el constructo de los resultados, es decir, se hizo uso de la cantidad en numeración para establecer resultados que sean entendibles y con ellos se pueda probar cada hipótesis del estudio (Rebollo y Ábalos, 2022).

Método: Fue hipotético – deductivo, esto quiere decir que se utilizó la estadística, con el fin de medir la causalidad que presenta la variable condiciones laborales en la retención del personal. Dicho método se empleó cuando se tuvo hipótesis de por medio, pues en este método se aplica el análisis científico, buscando corroborar supuestos a través de la aplicación de instrumentos (López y Fachelli, 2015).

Diseño: Fue no experimental, porque no se alteró el comportamiento natural de cada variable. Este diseño se caracterizó porque el investigador se limitó a observar y medir las variables, sin introducir cambios o modificaciones (Guerrero y Guerrero, 2020).

Corte: Transversal, porque la aplicación de los instrumentos se efectuó por única vez a cada participante, esto quiso decir que la opinión recolectada a través de los cuestionarios, fue la única utilizada para la obtención de los resultados, permitiendo con ello contrastar las hipótesis del estudio (Iglesias, 2021).

Figura 1. Esquema diseño correlacional – causal



Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Donde:

VI : Condiciones laborales.

VD : Retención de personal.

→ : Relación causal.

2.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Condiciones laborales

Definición conceptual: Las condiciones laborales se refirieron al conjunto de características que definieron la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecen el marco en el que se desarrolla la actividad laboral (Benavides, 2013; Araujo, 2021).

Definición operacional: Las condiciones laborales se midieron a través de un cuestionario de escala Likert, presentando 15 ítems, creados a partir de las dimensiones e indicadores de la variable en mención.

Dimensiones: Factores ambientales, factores relacionados con la presión y exigencia, factores organizacionales.

Escala de medición: Ordinal, siguiendo la escala Likert.

Variable dependiente: Retención de personal

Definición conceptual: Se señaló que para lograr la retención es importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tuvo en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se asegura que el personal se sienta comprometido con el puesto que tiene y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).

Definición operacional: La retención del personal se midió a través de un cuestionario de escala Likert, presentando 12 ítems, creados a partir de las dimensiones e indicadores de la variable en mención.

Dimensiones: Salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo.

Escala de medición: Ordinal, siguiendo la escala Likert.

En anexo 1 se encontró la matriz de operacionalización de variables.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se tuvo a 36 médicos y 27 tecnólogos, sumando un total de 63 profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III de Lima. Al ser un grupo pequeño se consideró una población muestral, por tal motivo, la muestra fue igual a la población. La población fue el grupo total de una investigación, donde los individuos presentaron características similares que permitieron obtener resultados acordes a las variables de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Entre los criterios de selección se incluyó a todos los profesionales del servicio de radiología, tanto hombres como mujeres y de todas las edades; como criterio de exclusión se tuvo a los profesionales pertenecientes a otras áreas y aquellos que no desearon participar por motivos personales.

Muestra: Es un subgrupo representativo extraído de la población; además, la muestra fue censal, este tipo de muestra abarcó a la totalidad de la población, permitiendo un análisis más completo y preciso (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por tal motivo, la muestra estuvo conformada por el total de la población, siendo los 63 miembros que integraron a los profesionales del servicio de radiología.

Muestreo: Fue el no probabilístico, ya que no se eligió a ningún subgrupo de la población, esto ocurrió porque el grupo fue pequeño y se consideró relevante la opinión de todos los participantes para obtener resultados altamente confiables (Ñaupas et al., 2023).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Son las herramientas empleadas para obtener los datos necesarios que permiten responder a los objetivos de estudio; para la selección adecuada, se tiene en cuenta el tipo de estudio, la orientación de las variables y posibles limitaciones

(Medina et al., 2023). Por lo tanto, se utilizó como técnica para la recolección de los datos la encuesta, empleándose para ambas variables en estudio.

Instrumentos: Son herramientas que permiten recolectar datos que sirvan de insumo para responder a las preguntas u objetivos del estudio; por lo tanto, los instrumentos se estructuran según la naturaleza del estudio y dependiendo de los datos que se necesiten obtener; el cuestionario es el más utilizado en enfoques cuantitativos, pues permite emplear preguntar politómicas o dicotómicas (Sánchez, 2022). Es así que, en la investigación, se empleó el cuestionario de condiciones laborales y de retención de personal; el primero contó con un total de 15 ítems, creados a partir de las dimensiones e indicadores de la variable en estudio, presentando además una escala Likert que osciló del 1 al 5. Para la variable dependiente, se tuvo un total de 12 ítems, creados también a partir de las dimensiones e indicadores de la variable en estudio, siguiendo una escala de medición ordinal de tipo Likert, que osciló del 1 al 5. Cabe indicar que ambos cuestionarios fueron de elaboración propia. (Ver anexo 2)

Validez: Viene a ser la confianza obtenida de los instrumentos que se utilizan para recolectar datos de un estudio; la validez garantiza la exactitud en cuanto a coherencia y cohesión, en caso no se de la validez, se puede producir sesgo en el fenómeno estudiado (Serrano, 2020). Por lo tanto, para el estudio, se solicitó el apoyo de tres jueces expertos en el tema. (Ver anexo 4)

Confiabilidad: Esta asociada a la validación, permitiendo identificar la consistencia de cada ítem involucrado en el instrumento; para ejecutar la confiabilidad se solicita el apoyo de participantes con características similares al de la muestra del estudio (Gómez y Cohen, 2019). De tal forma, para el análisis de confiabilidad de la investigación se empleó una muestra piloto de 20 participantes, pudiendo conocer el grado de confiabilidad que tiene cada instrumento a través de la prueba del alfa de Cronbach, siendo 0.822 para la variable independiente y 0.883 para la dependiente. (Ver anexo 6)

2.5. Procedimientos

Primero se solicitó el permiso a la organización con el fin de mantener todos los documentos en orden y de esta manera poder aplicar los instrumentos de manera correcta, seguidamente se recolectó los datos, para ello se gestionó el tiempo necesario para lograr encuestar a cada participante, una vez obtenida la información,

se procedió a tabular a través del Excel y luego se procesaron en el SPSS v.27, con ello se armaron los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Se empleó el SPSS v.27 para procesar la información recolectada, además, se tabuló en el Excel cada respuesta obtenida por el participante; seguidamente, se empleó el análisis estadístico descriptivo y el inferencial, en el descriptivo se utilizaron las tablas cruzadas – bivariadas y en el inferencial la prueba de regresión, chi cuadrado, Nagelkerke y Cox y Snell que permitieron conocer si hay dependencia en las variables, finalmente se interpretó cada tabla realizada en resultados.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó los criterios éticos emanados por la casa de estudios, entre ellos, el principio de no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia, en el principio de no maleficencia se actuó con respeto, no solicitando datos personales de los participantes, en el de beneficencia se buscó el bien, dando a conocer datos reales que ayudaron al hospital a mejorar; en la autonomía, se respetó la opinión de los participantes sin intervenir en ella y en el principio de justicia se actuó con equidad e igualdad, permitiendo que todo participante sea libre de participar en el estudio (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

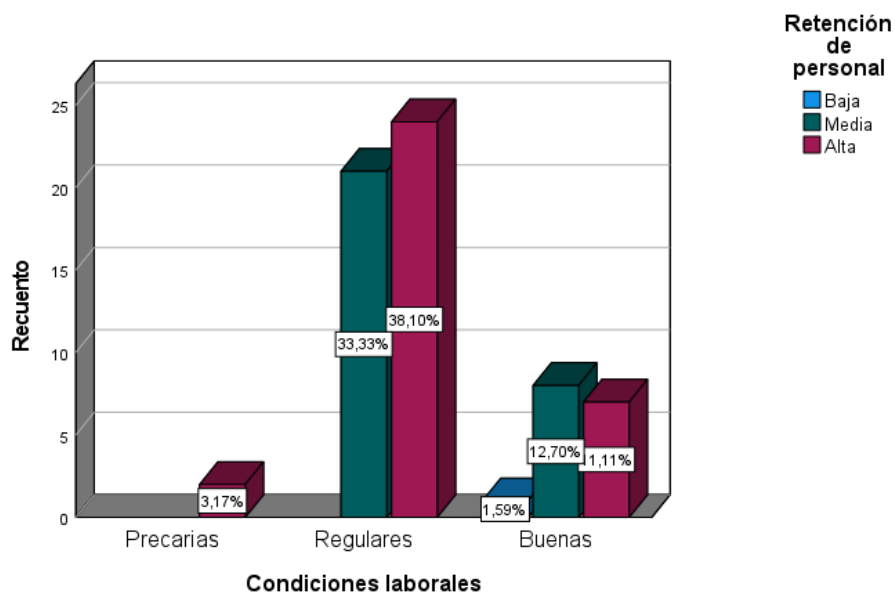
Tabla 1

Cruce entre condiciones laborales y retención de personal.

		Retención de personal			Total
		Baja	Media	Alta	
Condiciones laborales	Precarias	0 0,0%	0 0,0%	2 3,2%	2 3,2%
	Regulares	0 0,0%	21 33,3%	24 38,1%	45 71,4%
	Buenas	1 1,6%	8 12,7%	7 11,1%	16 25,4%
Total	Recuento	1	29	33	63
	% del total	1,6%	46,0%	52,4%	100,0%

Figura 2

Descriptivo de las condiciones laborales y retención de personal



Se observó en la tabla 1 y figura 2, que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias. En cuanto a la retención de personal, el 52,4% mencionaron que fue alta, el 46,0% manifestaron que fue media y el 1,6% que fue baja. Se evidenció que ambas variables tuvieron una valoración predominante de regular a alta, siendo importante su tratamiento, para la mejora de los niveles hallados.

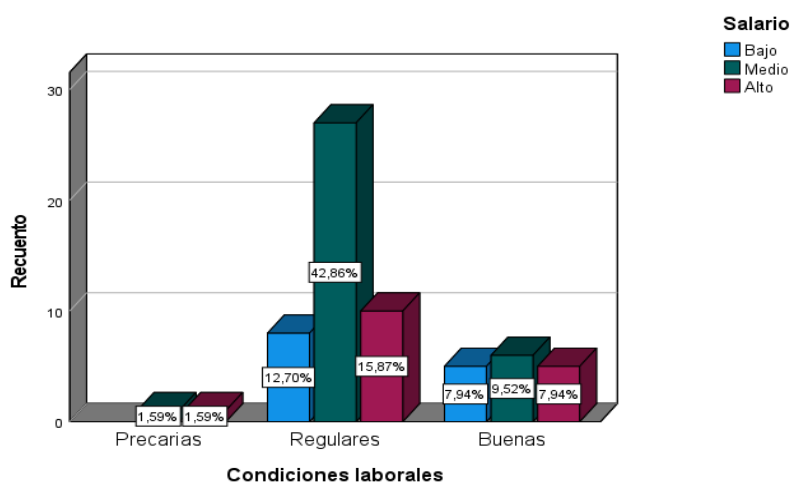
Tabla 2

Cruce entre condiciones laborales y salario.

		Salario			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones laborales	Precarias	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%	2 3,2%
	Regulares	8 12,7%	27 42,9%	10 15,8%	45 71,4%
	Buenas	5 7,9%	6 9,5%	5 7,9%	16 25,4%
Total	Recuento	13	34	16	63
	% del total	20,6%	54,0%	25,3%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de las condiciones laborales y salario



Se observó en la tabla 2 y la figura 3, que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias. En cuanto al salario, el 25,3% mencionaron que fue alto, el 54,0% manifestaron que fue medio y el 20,6% que fue bajo. Se evidenció que ambas variables tuvieron una valoración predominante de regular a alto; por lo tanto, las condiciones laborales deben mejorar.

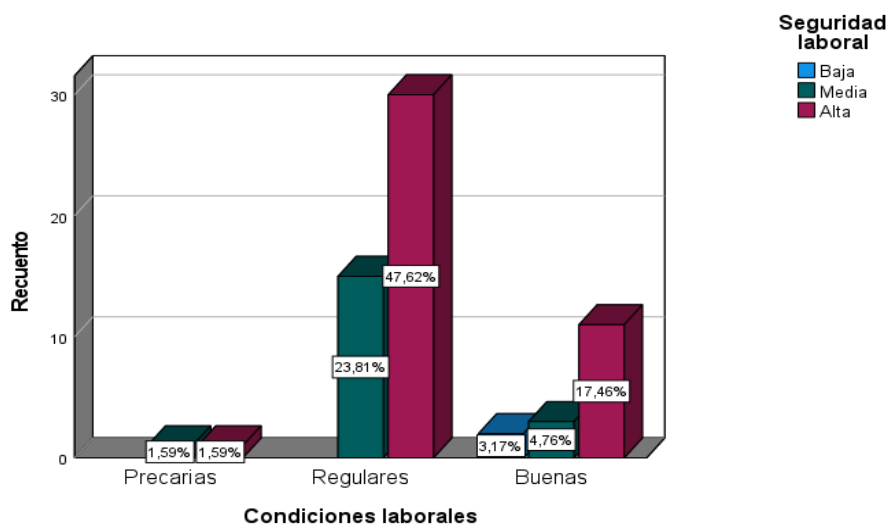
Tabla 3

Cruce entre condiciones laborales y seguridad laboral.

		Seguridad laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Condiciones laborales	Precarias	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%	2 3,2%
	Regulares	0 0,0%	15 23,8%	30 47,6%	45 71,4%
	Buenas	2 3,2%	3 4,8%	11 17,5%	16 25,4%
Total	Recuento	2	19	42	63
	% del total	3,2%	30,2%	66,7%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de las condiciones laborales y seguridad laboral



Se observó en la tabla 3 y la figura 4, que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias. En cuanto a la seguridad laboral, el 66,7% mencionaron que fue alta, el 30,2% manifestaron que fue media y el 3,2% que fue baja. Se evidenció que ambas variables tuvieron una valoración predominante de regular a alta, siendo necesario mejorar las condiciones laborales para una mayor retención del personal.

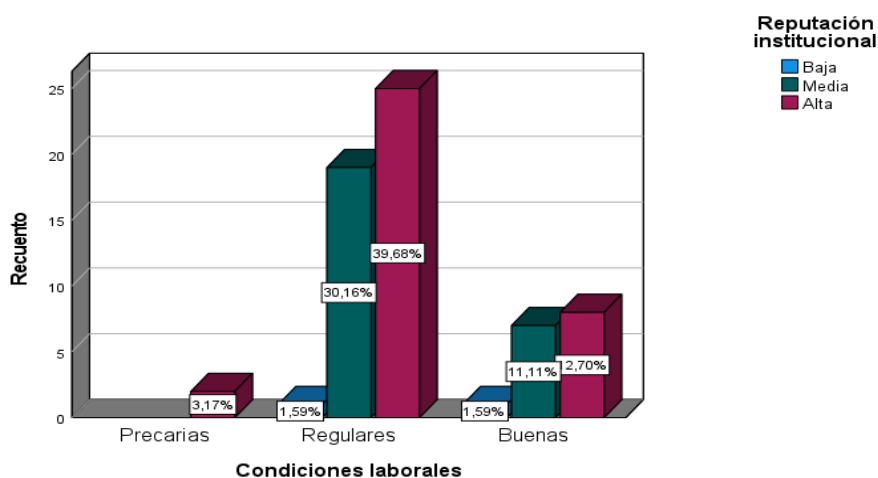
Tabla 4

Cruce entre condiciones laborales y reputación institucional.

		Reputación institucional			Total
		Baja	Media	Alta	
Condiciones laborales	Precarias	0 0,0%	0 0,0%	2 3,2%	2 3,2%
	Regulares	1 1,6%	19 30,1%	25 39,7%	45 71,4%
	Buenas	1 1,6%	7 11,1%	8 12,7%	16 25,4%
Total	Recuento	2	26	35	63
	% del total	3,2%	41,2%	55,6%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de las condiciones laborales y reputación institucional



Se observó en la tabla 4 y la figura 5, que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias. En cuanto a la reputación institucional, el 55,6% mencionaron que fue alta, el 41,2% manifestaron que fue media y el 3,2% que fue baja. Se evidenció que ambas variables tuvieron una valoración predominante de regular a alta; por lo tanto, las condiciones laborales deben mejorar para mantener el prestigio de la institución.

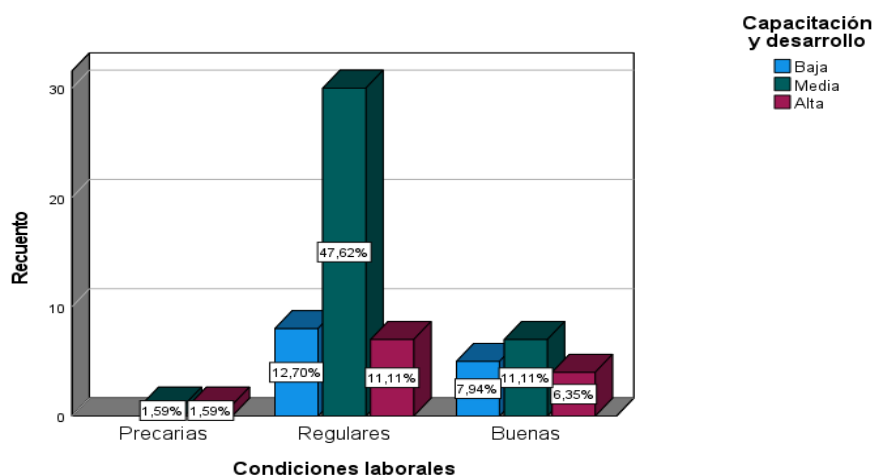
Tabla 5

Cruce entre condiciones laborales y capacitación y desarrollo.

		Capacitación y desarrollo			Total
		Baja	Media	Alta	
Condiciones laborales	Precarias	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%	2 3,2%
	Regulares	8 12,7%	30 47,6%	7 11,1%	45 71,4%
	Buenas	5 7,9%	7 11,1%	4 6,4%	16 25,4%
Total	Recuento	13	38	12	63
	% del total	20,6%	60,3%	19,1%	100,0%

Figura 6

Descriptivo de las condiciones laborales y capacitación y desarrollo



Se observó en la tabla 5 y la figura 6, que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias. En cuanto a la capacitación y desarrollo, el 19,1% mencionaron que fue alta, el 60,3% manifestaron que fue media y el 20,6% que fue baja. Se evidenció que ambas variables tuvieron una valoración predominante de regular a alta; por lo tanto, las condiciones laborales deben mejorar, con el fin de seguir manteniendo un buen nivel en la institución.

3.2. Análisis inferencial

Regresión logística ordinal

Según Arias (2018), la regresión logística ordinal fue un modelo estadístico que permite identificar el grado de dependencia que existen en variables de medición ordinal; siendo utilizada con mayor frecuencia en investigaciones de carácter causal, donde se busca determinar la influencia o el grado de dependencia que tiene una variable sobre otra; además, se utiliza en variables cuya normalidad es no paramétrica, es decir, la significancia es < 0.05 , o donde una es > 0.05 y la otra es menor a 0.05.

Prueba de hipótesis

Según Llinás (2020), la prueba de hipótesis, se utilizó como un medio de contraste para fundamentar si las variables estudiadas se asociaron entre sí, o si existió dependencia entre ellas; esto quiere decir, que la prueba de hipótesis es un procedimiento de tipo inferencial, donde se formula una hipótesis nula (H_0) y una alterna (H_a); en caso, el resultado indique una probabilidad baja ($p < 0.05$) se rechaza la H_0 , ya que el error hallado es mínimo y el nivel de confianza de la dependencia identificada es alta; por lo tanto, en este tipo de análisis se puede tomar decisiones basadas en evidencias empíricas, permitiendo sugerir recomendaciones para dar solución a la problemática identificada inicialmente en la investigación.

Decisión estadística

Para Díaz (2022), la decisión estadística que tomó el investigador se acentuó en el nivel de significancia hallado en la prueba de hipótesis; el nivel de significancia se representa por el α , siendo el error que puede hallarse al relacionar dos o más variables, si la α es > 0.05 cuando se trabaja con un 95% de confianza, se acepta

la hipótesis nula (H_0), pero si el error es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto, el nivel de significancia es un dato muy importante para tomar una decisión dentro de la estadística inferencial. Por otro lado, es necesario mencionar que el nivel de significancia es decisión del investigador y del contexto estudiado, siendo las más utilizadas el 0.05 donde la confianza es del 95% o el 0.01 donde la confianza es del 99%.

Hipótesis general

H_0 . Las condiciones laborales no influyen significativamente en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

H_a . Las condiciones laborales influyen significativamente en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 6

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	311.986			
Final	188.087	123.899	21	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 6, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se sostuvo la aceptación de la H_a , rechazando la H_0 ; esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en la retención del personal del servicio de radiología, por lo tanto, si mejoran ambas variables se obtendrá una mayor eficiencia laboral.

Tabla 7

El R^2 de la hipótesis general

Cox y Snell	0.860
Nagelkerke	0.862
Mc Fadden	0.312

Función de enlace: Logit.

La prueba de Cox y Snell, dio a conocer un resultado de 0.860, esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en un 86% en la retención del personal.

Con respecto a la prueba de Nagelkerke, se concluyó que las condiciones laborales influyeron en la retención del personal en un 86,2%; por lo tanto, ambas variables se integran entre sí, dando a paso a indicar que, si se tiene niveles adecuados, se producirá un mejor desempeño del trabajador.

Hipótesis específica 1

Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 8

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	175.388			
Final	139.359	36.029	21	0.022

Función de enlace: Logit.

La tabla 8, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.022 < 0.05$, por lo tanto, se sostuvo la aceptación de la Ha, rechazando la Ho; esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en el salario del personal del servicio de radiología; por lo tanto, un buen salario retiene al trabajador, pues se refleja una adecuada condición laboral.

Tabla 9

El R² de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0.436
Nagelkerke	0.445
Mc Fadden	0.150

Función de enlace: Logit.

La prueba de Cox y Snell, dio a conocer un resultado de 0.436, esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en un 43,6% en el salario del personal.

Con respecto a la prueba de Nagelkerke, se concluyó que las condiciones laborales influyeron en el salario en un 44,5%; por lo tanto, el salario fue considerado como un factor importante dentro de las condiciones laborales.

Hipótesis específica 2

Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 10

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	214.703			
Final	166.674	48.029	21	0.001

Función de enlace: Logit.

La tabla 10, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.001 < 0.05$, por lo tanto, se sostuvo la aceptación de la Ha, rechazando la Ho; esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología; por lo tanto, la seguridad es parte necesaria de la condición laboral, permitiendo que el trabajador se sienta pleno en su puesto de trabajo.

Tabla 11

El R² de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0.533
Nagelkerke	0.539
Mc Fadden	0.164

Función de enlace: Logit.

La prueba de Cox y Snell, dio a conocer un resultado de 0.533, esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en un 53,3% en la seguridad laboral del personal.

Con respecto a la prueba de Nagelkerke, se concluyó que las condiciones laborales influyeron en la seguridad laboral del personal en un 53,9%; por lo tanto, a

mayor seguridad, las condiciones laborales se tornan más adecuadas, favoreciendo no solo al trabajador sino también al hospital.

Hipótesis específica 3

Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 12

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	213.528			
Final	173.612	39.915	21	0.008

Función de enlace: Logit.

La tabla 12, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.008 < 0.05$, por lo tanto, se sostuvo la aceptación de la Ha, rechazando la Ho; esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en la reputación institucional del servicio de radiología; por lo tanto, las condiciones laborales idóneas mejoran el prestigio del hospital, ya que la reputación se torna favorable.

Tabla 13

El R² de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0.469
Nagelkerke	0.474
Mc Fadden	0.137

Función de enlace: Logit.

La prueba de Cox y Snell, dio a conocer un resultado de 0.469, esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en un 46,9% en la reputación institucional.

Con respecto a la prueba de Nagelkerke, se concluyó que las condiciones laborales influyeron en la reputación institucional en un 47,4%; por lo tanto, una buena reputación, también es producto de las condiciones laborales adecuadas.

Hipótesis específica 4

Ho. Las condiciones laborales no influyen significativamente en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las condiciones laborales influyen significativamente en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 14

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	206.903			
Final	172.215	34.688	21	0.031

Función de enlace: Logit.

La tabla 14, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.031 < 0.05$, por lo tanto, se sostuvo la aceptación de la Ha, rechazando la Ho; esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología; por lo tanto, las capacitaciones que se brindan a los trabajadores también son una forma de retener al personal, pues refleja que el hospital se preocupa y busca mejorar las condiciones laborales del trabajador.

Tabla 15

El R^2 de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	0.423
Nagelkerke	0.428
Mc Fadden	0.122

Función de enlace: Logit.

La prueba de Cox y Snell, dio a conocer un resultado de 0.423, esto quiso decir que, las condiciones laborales influyeron en un 42,3% en la capacitación y desarrollo del personal.

Con respecto a la prueba de Nagelkerke, se concluyó que las condiciones laborales influyeron en la capacitación y desarrollo del personal en un 42,8%; por lo

tanto, la capacitación y el desarrollo son parte importante de las condiciones laborales, permitiendo que el trabajador se sienta comprometido con el trabajo que realiza.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación se sostuvo como objetivo general, determinar la influencia de las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; el resultado de dicho objetivo se mostró en la tabla 7 y 8 donde se aceptó la hipótesis general alterna, esto ocurrió porque se presentó una significancia de $0.000 < 0.05$, por lo tanto, el error fue nulo, ya que presentó un valor de 0, indicando que la influencia es altamente significativa; además, la prueba de Cox y Snell mostró un valor porcentual de 86% y la de Nagelkerke de 86,2%; por otro lado, a nivel descriptivo, el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias, en cuanto a la retención de personal, el 52,4% mencionaron que fue alta, el 46,0% manifestaron que fue media y el 1,6% que fue baja; esto quiso decir que las condiciones laborales presentaron una influencia altamente significativa y positiva con la retención del personal; por lo tanto, cuando las condiciones laborales son favorables, el trabajador se siente motivado y realiza el trabajo de manera eficiente, cumpliendo con los objetivos y buscando seguir perteneciendo a la entidad por los beneficios que le brinda.

Los resultados fueron semejantes a los de Rojas (2023), quien buscó determinar la satisfacción laboral en la retención del talento, por medio de un modelo causal; hallándose como resultado un $p < 0.01$, con un R cuadrado de 0.132 con un ajuste de 0.13. También, se tiene similitud con el estudio de Ramos (2023), quien consigno una investigación explicativa sobre condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de salud de un centro materno infantil; teniendo una significancia de 0,001, con un valor de Cox y Snell de 12,9% y de Nagelkerke de 14,6%; de tal forma, el trabajador que se siente satisfecho opta por mantenerse en el lugar donde trabaja, generándose así la retención de personal, esto ocurre porque las condiciones laborales que percibe el trabajador son buenas. Además, los resultados se fundamentaron en la teoría de Chiavenato (2000), quien indicó que la retención de personal se relaciona estrechamente con la capacidad de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados y esto se logra a través de la implementación de prácticas y políticas que promuevan un ambiente laboral

favorable, el desarrollo profesional, la equidad, el reconocimiento, la comunicación efectiva y la calidad de vida en el trabajo.

Por lo tanto, cuando las condiciones laborales son positivas, como es el buen entorno de trabajo, con una remuneración justa y competitiva, oportunidades de desarrollo profesional y un adecuado reconocimiento, se vuelven factores clave que contribuyen a la satisfacción y el compromiso a largo plazo del personal, produciéndose así la retención.

Con respecto al objetivo específico uno, se buscó determinar la influencia de las condiciones laborales en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; el resultado de dicho objetivo se mostró en la tabla 9 y 10 donde se aceptó la hipótesis específica alterna, esto ocurrió porque se presentó una significancia de $0.022 < 0.05$, por lo tanto, el error fue mínimo, indicando que la influencia fue significativa; además, la prueba de Cox y Snell mostró un valor porcentual de 43,6% y la de Nagelkerke de 44,5%, esto quiso decir que las condiciones laborales presentaron una influencia significativa y positiva con el salario del personal; por lo tanto, un buen salario que sea satisfactorio para el trabajador, es reflejo de condiciones laborales efectivas, donde el profesional se siente cómodo y comprometido con el trabajo que realiza, pues siente que es valorado por ello.

Los resultados se relacionan con los de Martínez et al. (2022), donde determinaron la incidencia del salario emocional en la retención de personal; obteniendo un sig. = 0.000 y un $R^2 = 0.735$, esto quiere decir que la incidencia del salario emocional es significativamente alta y positiva pudiendo afectar en la retención de personal si no se da adecuadamente; también, Isuiza (2023) sostiene de manera similar el resultado del estudio, pues obtuvo una significancia de 0,000, con un Cox y Snell de 33,8% y un Nagelkerke de 41,1%, este resultado quiere decir que los motivadores que brinda la organización influyen en la retención del personal, pues el trabajador percibe que los beneficios satisfacen sus necesidades, siendo el salario uno de los mayores beneficios que buscan los trabajadores. Además, se sustentan en los aportes teóricos de Gil y Jaramillo (2016), quienes indicaron que, es el tiempo en que el trabajador permanece en una organización; esto se logra cuando los beneficios ofrecidos por los contratantes son aceptables y satisfactorios para el empleado. A la par, en el aporte teórico de Menezes (2022), se indicó que la remuneración económica es el primer

indicador que genera ello, pues el profesional debe sentir que el pago es acorde a la labor que realiza, debiendo ser oportuno y sin periodos de prórroga.

En base a lo anterior, se puede confirmar que la influencia hallada es razonable y lógica, pues el salario es un medio de satisfacción importante para todo ser humano; cuando recibe un pago acorde a su esfuerzo se genera un gran valor emocional lo que se traduce en la retención laboral, pues el trabajador desea seguir laborando para la institución.

Seguidamente en el objetivo específico dos, se buscó determinar la influencia de las condiciones laborales en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; el resultado de dicho objetivo se mostró en la tabla 11 y 12 donde se aceptó la hipótesis específica alterna, esto ocurrió porque se presentó una significancia de $0.001 < 0.05$, por lo tanto, el error fue mínimo, indicando que la influencia fue significativa; además, la prueba de Cox y Snell mostró un valor porcentual de 53,3% y la de Nagelkerke de 53,9%; por otro lado, se identificó que el 25,4% de los participantes percibieron que las condiciones laborales fueron buenas, el 71,4% indicaron que fueron regulares y el 3,2% señalaron que fueron precarias, en cuanto a la seguridad laboral, el 66,7% mencionaron que fue alta, el 30,2% manifestaron que fue media y el 3,2% que fue baja; esto quiso decir que las condiciones laborales presentaron una influencia significativa y positiva con la seguridad laboral del personal; por lo tanto, el profesional al sentirse seguro y confiado en el lugar donde labora, aumenta su satisfacción, considerando que las condiciones laborales son adecuadas y buscando prevalecer en la institución.

Dicho resultado, guardó similitud con el de Vidal (2022), quien presentó una investigación sobre condiciones de trabajo en los riesgos laborales, donde obtuvo una significancia de 0,000, con un 77,7% en la prueba de Cox y Snell y un 89,3% en la prueba de Nagelkerke, indicando con ello que existía influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales; así mismo, Bellido (2021), identificó una significancia de 0,000 con una influencia de 95,4% en la prueba de Cox y Snell y de 99,6% en la de Nagelkerke; esto quiere decir que, cuando la seguridad laboral se ve afectada, se evidencia condiciones inadecuadas de trabajo, reduciéndose así la retención del personal idóneo, pues buscan mejores oportunidades laborales. Además, se fundamenta en la teoría de Chiavenato (2000), quien señaló que la seguridad laboral

son las medidas y condiciones que una empresa implementa para proteger la salud, la integridad física y la vida de sus empleados en el entorno de trabajo; esto incluye la prevención de accidentes laborales, la capacitación en seguridad, el cumplimiento de normativas, el suministro de equipos de protección, entre otros aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo asociados al clima laboral. También, el aporte teórico de Grados (2009), señaló que la seguridad se refleja en lo que brinda la empresa, mientras sean aspectos beneficiosos, el trabajador se sentirá cómodo y seguro en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, cuando la seguridad no es la mejor, las condiciones laborales se ven afectadas, pues la percepción del trabajador hacia la institución es desfavorable, tratando de buscar otras opciones laborales donde le brinde seguridad física y colaborativa.

Así mismo, en el objetivo específico tres, se buscó determinar la influencia de las condiciones laborales en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; el resultado de dicho objetivo se mostró en la tabla 13 y 14 donde se aceptó la hipótesis específica alterna, esto ocurrió porque se presentó una significancia de $0.008 < 0.05$, por lo tanto, el error fue mínimo, indicando que la influencia fue significativa; además, la prueba de Cox y Snell mostró un valor porcentual de 46,9% y la de Nagelkerke de 47,4%, esto quiso decir que las condiciones laborales presentaron una influencia significativa y positiva con la reputación institucional; por lo tanto, si el hospital mejora y preserva su reputación, los profesionales que laboran ahí sentirán un gran compromiso con la labor que realizan, buscando continuar en un lugar de gran prestigio.

Los resultados son similares a los de Luengo et al. (2022), quienes determinaron las condiciones laborales en la calidad del enfermero, teniendo como resultado un p valor < 0.05 con un R positivo igual a 0.450; esto quiere decir que, la influencia fue significativa, positiva y moderada, por tal motivo, las condiciones laborales cuando no son adecuadas afectan la buena calidad del cuidado que brinda el servicio de enfermería; esto refleja una inadecuada reputación institucional. También se relaciona con Llacza (2020), quien concluyó que, hay incidencia de las habilidades directivas en el trabajo que se realiza de manera colaborativa, afectando la imagen institucional, pues el p fue $0,000 < 0,05$, teniendo un 68,8% de viabilidad según

Nagelkerke y 60,9% según Cox y Snell. Además, se sustenta en el aporte teórico de Tracy (2000) quien señaló que la retención de personal está asociada a la reputación del lugar de trabajo, donde las políticas y prácticas implementadas por las organizaciones para mantener a los empleados talentosos y valiosos dentro de la compañía, se logran con una buena reputación, donde se evita que éstos abandonen sus puestos de trabajo voluntariamente; involucrando estrategias que buscan incentivar y motivar a los trabajadores, a fin de que se sientan satisfechos y comprometidos con la organización a largo plazo.

Esto quiere decir que, la reputación institucional es un indicador importante, pues es la primera percepción que tiene el trabajador antes de iniciar a trabajar; con ello se puede lograr un gran compromiso laboral que se traduzca en retención a largo plazo.

Por último, en el objetivo específico cuatro, se buscó determinar la influencia de las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; el resultado de dicho objetivo se mostró en la tabla 15 y 16 donde se aceptó la hipótesis específica alterna, esto ocurrió porque se presentó una significancia de $0.031 < 0.05$, por lo tanto, el error fue mínimo, indicando que la influencia fue significativa; además, la prueba de Cox y Snell mostró un valor porcentual de 42,3% y la de Nagelkerke de 42,8%, esto quiso decir que las condiciones laborales presentaron una influencia significativa y positiva con la capacitación y el desarrollo; por lo tanto, ofrecer beneficios académicos que permitan fortalecer los conocimientos existentes, también es una forma de retener al personal; pues al ofrecer apoyo académico para mejorar el nivel profesional, se mejora también las condiciones laborales, produciendo mayor satisfacción en el trabajador.

Los resultados obtenidos coinciden con el de Villasana y Sánchez (2022), quienes buscaron determinar la influencia de la motivación en la retención de los trabajadores de una institución pública; obteniendo como resultados un $p < 0.05$ con un valor r^2 del 0.750 (75%); esto quiere decir que, la motivación influye en la retención de personal; por lo tanto, la motivación se alcanza de diferentes maneras como son los bonos, las capacitaciones para el desarrollo profesional, entre otras acciones más que logran hacer sentir al trabajador importante. Además, la teoría de Chiavenato (2000), también respalda el resultado obtenido, pues mencionó que la capacitación y el desarrollo permiten que el trabajador se desempeñe de manera más efectiva en sus

roles, creando un sentido de pertenencia; esto puede incluir programas de formación, cursos, mentorías, programas de desarrollo de liderazgo, entre otros; además, Siliceo (2017), presentó como aporte teórico que las condiciones laborales involucra varios aspectos relevantes, siendo uno de ellos, la capacitación; es decir, cuando el trabajador se siente valorado y percibe que la empresa se preocupa por su crecimiento personal, es reflejo de una condición laboral positiva.

Por lo tanto, las capacitaciones tienen una influencia directa con la retención de personal y las condiciones laborales. Cuando una empresa invierte en el desarrollo y la formación de sus empleados, esto demuestra un compromiso por su crecimiento y bienestar. Los trabajadores se sienten más valorados y motivados, lo que se traduce en una mayor lealtad y un menor índice de rotación de personal. Además, las capacitaciones suelen ir acompañadas de mejoras en las condiciones de trabajo, como la actualización de equipos, la implementación de nuevas tecnologías o el fomento de un ambiente laboral más positivo. Todo esto contribuye a generar un entorno de trabajo más satisfactorio y atractivo para los empleados, lo que a su vez favorece la retención del talento y el desempeño de la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que hubo influencia significativa de las condiciones laborales en la retención del personal, ya que se obtuvo un p valor de $0.000 < 0.05$, además, pudiendo determinar que, si existió una influencia significativa y positiva entre las variables, aceptando así la hipótesis general. Esto quiere decir que, las condiciones laborales inadecuadas no motivan al trabajador para seguir laborando en la entidad, reflejándose en la baja retención del personal.

Segunda. Se identificó que hubo influencia significativa de las condiciones laborales en el salario, ya que se obtuvo un p valor de $0.022 < 0.05$, pudiendo determinar que, si existió una influencia significativa y positiva, aceptando así la hipótesis específica 1. Por lo tanto, un salario adecuado es sinónimo de condiciones laborales adecuadas, influyendo positivamente en el trabajador.

Tercera. Se estableció que hubo influencia significativa de las condiciones laborales en la seguridad laboral, ya que se obtuvo un p valor de $0.001 < 0.05$, pudiendo determinar que, si existió una influencia significativa y positiva, aceptando así la hipótesis específica 2. De tal forma, la seguridad laboral es el reflejo de las condiciones laborales positivas, pues busca beneficiar al trabajador con el fin de retenerlo.

Cuarta. Se conoció que hubo influencia significativa de las condiciones laborales en la reputación institucional, ya que se obtuvo un p valor de $0.008 < 0.05$, pudiendo determinar que, si existió una influencia significativa y positiva, aceptando así la hipótesis específica 3. Por lo tanto, cuando las condiciones laborales son favorables se refleja una reputación positiva de la institución, buscando el trabajador seguir perteneciendo a ella.

Quinta. Se comprobó que hubo influencia significativa de las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo, ya que se obtuvo un p valor de $0.031 < 0.05$, pudiendo determinar que, si existió una influencia significativa y positiva, aceptando así la hipótesis específica 4. De tal forma, la capacitación y el desarrollo son valorados por el trabajador, considerándose condiciones laborales beneficiosas, lo cual influye en la retención del personal.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directores de un hospital nivel III de Lima, considerar la inversión en la modernización y ampliación de la infraestructura del servicio de radiología, con el fin de ofrecer instalaciones de última generación que reflejen el compromiso en la atención; de esta manera, se potenciaría la reputación del hospital, contribuyendo a atraer y retener al personal en el servicio de radiología.

Segunda. Se sugiere al gerente de un hospital nivel III de Lima, gestionar la incorporación de equipos modernos que minimicen los riesgos para la salud del personal del servicio de radiología; de esta manera se puede contar con una mayor seguridad que permita una mayor retención del personal.

Tercera. Se propone al jefe del servicio de radiología de un hospital nivel III de Lima, establecer políticas claras de seguridad y prevención de riesgos, brindando capacitaciones constantes sobre manipulación de equipos, protección radiológica y primeros auxilios; fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el reconocimiento del trabajo del equipo, lo cual contribuirá a mejorar la satisfacción y el compromiso del personal.

Cuarta. Se indica al jefe del área de recursos humanos de un hospital nivel III de Lima, implementar un programa estructurado de capacitación y desarrollo profesional continuo para el personal de radiología, que incluya actualizaciones técnicas, cursos de especialización, talleres de habilidades blandas y oportunidades de crecimiento dentro de la organización, lo cual contribuirá a fortalecer las competencias y el desarrollo del personal.

Quinta. Se aconseja al jefe del área de recursos humanos de un hospital nivel III de Lima, revisar y ajustar los salarios del personal de radiología de acuerdo con el mercado laboral, asegurando una remuneración competitiva y acorde a las responsabilidades y experiencia del equipo. Además, se debe implementar un programa de bonificaciones y/o incentivos económicos vinculados al desempeño sobresaliente y la retención a largo plazo del personal clave.

Sexta. Se sugiere a los investigadores realizar estudios no experimentales - causales, porque permite explorar el grado de dependencia de las variables en situaciones reales; de esta forma, se puede tomar decisiones estratégicas para minimizar el impacto que genera la variable independiente sobre la dependiente.

REFERENCIAS

- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139-152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Andrade, H. (2011). *El factor ADR*. Editorial Palibrio. <https://n9.cl/wbqri>
- Araujo, A. (2021). *Condiciones Laborales: Una mirada crítica* (1ª Ed.). Ediciones CEPES. ISBN 978-9972-722-28-8
- Arias, M. (2018). *Regresión ordinal y sus aplicaciones*. Universidad de Sevilla. <https://n9.cl/7bo90>
- Bárcenas, C. y Lemus, M. (2022). *Caminos Alternativos ante la precarización laboral y la marginación social*. Editorial Fontamara. <https://n9.cl/x182w>
- Benavides, A. (2013). *El ajuste de las condiciones laborales*. Editorial Lex Nova. ISBN: 9788498985122
- Bellido, L. (2021). *Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/rmqv9>
- Brunelli, M., Astoul, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashina, N. y Rocca, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *HorizEnferm*, 33(1), 33-48. <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia* [Trabajo académico de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. <https://n9.cl/9j2gk>
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Editorial EOI Escuela de Organización Industrial. <https://n9.cl/d9nh8y>
- CENEA (2022). *Salud y riesgos laborales del personal sanitario y sociosanitario*. <https://www.cenea.eu/salud-laboral-personal-sanitario-enfermeria/>
- CEPAL (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/pg7mt>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª Ed.). Ediciones Mc Graw Hill. ISBN: 9789701045978
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (7ª Ed.). Ediciones Mc Graw Hill. ISBN: 9789701061046
- Cabrera, W. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/1ozhr>
- Comte, A. (2007). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Alianza Editorial. ISBN: 978-84-206-3747-1
- De Bortoli, C., MMunar, E., Umpiérrrez, A., Peduzzi, M. y Leija, C. (2020). The state of nursing in the world and the Region of the Americas at the time of the COVID-19 pandemic. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44(15), 27-38. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Díaz, M. (2022). *Estadística inferencial aplicada.: Segunda edición revisada y aumentada*. Editorial Universidad del Norte. <https://n9.cl/lssjnp>
- Estrada, M., Rojas, G. y Waru, L. (2022). Jornadas difíciles. Condiciones laborales del personal de salud durante la crisis inicial de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 14(1), 1-26. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/8he0yhjne>
- Gil, A. y Jaramillo, S. (2016). *Retención de Talento Humano*. Editorial Académica Española. ISBN-10: 9783639604450
- Gomez, G. y Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Teseo. <https://n9.cl/dpsil>
- Grados, J. A. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ª ed.). Editorial Trillas. <https://n9.cl/wm63r>
- Grebe, R. (2006). *Política, ética y comunicación*. Editorial PNUD Bolivia. <https://n9.cl/j4068>
- Guerrero, G. y Guerrero, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Patria Educación. <https://n9.cl/y9mps>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Noveduc. <https://n9.cl/na9z1>
- Isuiza, D. (2023). *Motivación y condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de salud durante el estado de emergencia sanitaria en Puerto Maldonado* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/orr01>
- Leiva, E. (2023). *Liderazgo transformacional en el desarrollo institucional desde la percepción del personal de una Micro Red de salud, San Martín 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/4cxux>
- Llacza, M. (2020). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en la imagen corporativa del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/rlvrn>
- Llinás, H. (2020). *Estadística inferencial*. Ediciones de la U. <https://n9.cl/ak9zx>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª Ed.). Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Luengo, C., Paravic, T. y Burgos, M. (2022). Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 30(2), 1-15. <https://n9.cl/89dmq>
- Luengo, C. y Montoya, P. (2021). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(359), 68-80. <https://n9.cl/xh86u>
- Mar, C., Barbosa, A. y Molar, J. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Patria Educación. <https://n9.cl/ggh01>
- Martínez, R., Segovia, A. y Partida, A. (2022). Factores del salario emocional que inciden en la retención personal de la generación X y Y del área metropolitana de Monterrey. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 16(1), 1266-1283. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/2167>

- Matta, J. (2020). *Administración de la controversia a través de relaciones públicas internas, relacionadas con estrategias de comunicación interna, para gestionar una reputación positiva en la Gerencia Regional de Salud en Lambayeque – Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/8re9s>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación. Técnicas e instrumentos de investigación*. Editorial Inudi Perú. <https://n9.cl/7swmw>
- Menezes, F. (2022). *Cómo atraer, captar y retener al personal de salud en zonas rurales, remotas y desatendidas*. Editorial Washington D.C. ISBN: 978-92-75-32471-4
- Ministerio de Trabajo y Economía social (2021). *Encuesta Europea de condiciones de trabajo 2021*. <https://n9.cl/9ejqk>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W. y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://n9.cl/4aq0wz>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. <https://n9.cl/6xkw8>
- Prieto, C. (1994). *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. Editorial HOAC. ISBN: 9788485121526,848512152X
- Ramírez, D. (2024). *Gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima Perú 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/pdpyw>
- Ramos, E. (2023). *Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil -SMP 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112995>
- Raraz, J., Allpas, H., Torres, F., Cabrera, W., Alcántara, L., Ramos, R., Aldea, F., Colona, V. y Raraz, O. (2021). Work conditions and personal protective equipment against covid-19 in health personnel, Lima-Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. <https://n9.cl/1go0c0>
- Rebollo, P. A. y Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Editorial Autores. <https://n9.cl/iyq4b>

- Revatta, F. (2023). *Condiciones laborales y engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/t03au>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª Ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Klik. <https://n9.cl/fe9w0>
- Rojas, A. (2023). *La relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento en las pequeñas y medianas empresas en lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad de Lima]. Repositorio U-Lima. <https://n9.cl/8sscuy>
- Rubio, J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Editorial Diaz de Santos. <https://n9.cl/917cs>
- Saltos, I. (2023). Working conditions of healthcare personnel facing the pandemic in Latin America: an integrative review. *Sanus*, 7(1), 1-20. <https://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v7/2448-6094-sanus-7-e311-en.pdf>
- Saltos, I., Paravic, T. y Burgos, M. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista San Gregorio*, 55(1), 107 – 124. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254>
- Sánchez, E., Rocha, D. y Bojórquez, J. (2023). *Trabajo, condiciones laborales y problemas de ciudad*. Editorial Pearson. ISBN: 978-607-607-865-5
- Sánchez, P. (2022). *Diseño y desarrollo de instrumentos en línea*. Escobedo. <https://n9.cl/wtz2x>
- Sate, M., Salgado, P., Palacio, J., Gómez, P. y Cometto, M. (2023). Evaluación de las condiciones de trabajo y calidad de vida del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatal. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 4(2), 5740-5755. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1014>
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. Edición Gamma. <https://n9.cl/d3o7q>
- Siliceo Aguilar Alfonso. (2017). *Capacitación y desarrollo del personal* (5ª ed.). Editorial Limusa. <https://n9.cl/gbkol>
- Tracy, B. (2000). *Como contratar y retener a los mejores empleados*. Editorial Gestión. <https://n9.cl/l437x>
- Vasilachis, I. (1986). *Las condiciones de trabajo*. Editorial Abeledo-Perrot. ISBN: 9789502003337, 9502003330

- Vidal, B. (2023). *Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://n9.cl/s3p5h>
- Villarreal-Zegarra D., Lázaro-Illatopa WI, Castillo-Blanco R., Cabieses B., Blukacz A., Bellido-Boza L. y Mezones-Holguin E. (2021). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand–control model using structural equation modelling. *BMJ Open*, 12(10), 1-12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>
- Villasana, L. y Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 4(9), 16-34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable independiente: Condiciones laborales	Las condiciones laborales fueron el conjunto de características que definieron la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecieron el marco en el que se desarrolló la actividad laboral (Araujo, 2021).	Las condiciones laborales se midieron a través de un cuestionario de escala Likert, presentando 15 ítems, creados a partir de las dimensiones e indicadores de la variable en mención.	Factores ambientales	Iluminación	Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Espacio de trabajo	
				Carga mental	
			Factores relacionados con la presión y exigencia	Recursos técnicos	
				Actividades laborales	
				Factores organizacionales	
			Modalidad de contratación		
			Tipo de ambiente y equipo		
			Variable dependiente: Retención del personal	Se señaló que para lograr la retención fue importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tuvo en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se aseguró que el personal se sintiera	
Aumento de sueldo					
Sistema de compensación					
Seguridad laboral	Oportunidad de asensos				
	Crecimiento profesional				
	Estabilidad laboral				
Reputación institucional	Institución reconocida				
	Clima laboral				
	Relación con los jefes				
Capacitación y desarrollo	Programas de capacitación				
	Preparación profesional				

	comprometido con el puesto que tuvo y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).			Capacitación virtual	
--	--	--	--	----------------------	--

2. Instrumentos de recolección de datos.

Condiciones laborales

Origen: Teoría de Araujo (2021), adaptado por Lapa (2024)

Buen día estimado colaborador:

A continuación, se brinda un cuestionario sobre condiciones laborales, por favor responder de la manera más sincera. Anticipo mi reconocimiento, indicando que el cuestionario es totalmente anónimo, con el fin de cuidar la integridad.

Muchas gracias por su participación.

Instrucciones:

Marca con una X según su opinión, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	Dimensión 1. Factores ambientales	1	2	3	4	5
1	La iluminación en el servicio de radiología es adecuada.					
2	El espacio físico es insuficiente o está mal distribuido.					
N°	Dimensión 2. Factores relacionados con la presión y exigencia					
3	Brinda atención a pacientes en estado crítico.					
4	Existe estancia prolongada de pacientes.					
5	Tiene contacto con pacientes en estado de sufrimiento.					
6	Insuficiente personal para cubrir el servicio.					
7	Personal con escasa experiencia o que está en proceso de capacitación.					
8	Realiza reporte detallado y extenso.					
9	Hay alta demanda de pacientes.					
10	Debe realizar el control de medicamentos, materiales y equipos.					
N°	Dimensión 3. Factores organizacionales					
11	Tiene que tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.					
12	Su modalidad de contratación es en horario nocturno.					
13	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.					
14	Equipos inoperativos en el servicio.					
15	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Precarias	Regulares	Buenas
Variable: Condiciones laborales	15 - 35	36 – 60	61 – 75
D1. Factores ambientales	2 - 4	5 – 8	9 – 10
D2. Factores relacionados con la presión y exigencia	8 - 20	21 - 32	33 – 40
D3. Factores organizacionales	5 - 10	11 – 18	19 – 25

Retención de personal

Origen: Teoría de Menezes (2022), adaptado por Lapa (2024)

Buen día estimado colaborador:

A continuación, se brinda un cuestionario sobre retención de personal, por favor responder de la manera más sincera. Anticipo mi reconocimiento, indicando que el cuestionario es totalmente anónimo, con el fin de cuidar la integridad.

Muchas gracias por su participación.

Instrucciones:

Marca con una X según su opinión, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	Dimensión 1. Salario	1	2	3	4	5
1	Consideras que el hospital maneja sueldos competitivos según el mercado.					
2	Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.					
3	El hospital pone en práctica un sistema de compensación según el desempeño, buscando alcanzar la motivación por el logro.					
N°	Seguridad laboral					
4	El hospital brinda las oportunidades para ascender.					
5	En el hospital, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional.					
6	Sientes que dentro del hospital tienes estabilidad laboral.					
N°	Reputación institucional					
7	El hospital brinda a la comunidad una buena imagen.					
8	Existe un buen clima laboral dentro del hospital.					
9	La relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.					
N°	Capacitación y desarrollo					
10	El hospital cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.					
11	El hospital se preocupa por tu preparación profesional.					
12	El hospital brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores.					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Baja	Media	Alta
Variable: Retención de personal	12 - 28	29 - 48	49 – 60
D1. Salario	3 - 7	8 - 12	13 – 15
D2. Seguridad laboral	3 - 7	8 - 12	13 – 15
D3. Reputación institucional	3 - 7	8 - 12	13 – 15
D4. Capacitación y desarrollo	3 - 7	8 - 12	13 – 15

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento informado

Estimado personal de salud del servicio de radiología: Yo, Lidia Lucy Lapa Berrocal, le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes el título de la investigación, llevada a cabo y las facultades propias de su rol como personal. Si Ud. Accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título "Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024", el llenado le tomará un tiempo de 10 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación, pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte.

Atentamente.

La Autora.



Lidia Lucy Lapa Berrocal
DNI N° 42219062

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Flores Pimentel, Pamela Stephanie

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma:



Nombre completo del tesista: LAPA BERROCAL, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Flores Pimentel Pamela Stephanie
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Doctora médico radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital de Policía L.M.S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
DNI	45531565
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones laborales
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable condiciones laborales
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Factores ambientales, D2: Factores relacionados con la presión y exigencia, D3: Factores organizacionales
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (75-61), Medio (60 -36), Bajo (15 -35)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Condiciones laborales elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones laborales

Definición de la variable: Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de características que definen la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecen el marco en el que se desarrolla la actividad laboral (Araujo, 2021).

Dimensión 1: Factores ambientales

Definición de la dimensión:

Catalogada como el aspecto tangible del lugar de trabajo, es decir, se refiere al ambiente y como este es adecuado o no para el trabajador (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	La iluminación en el servicio de radiología es adecuada.	4	4	4	
Espacio de trabajo	El espacio físico es insuficiente o está mal distribuido.	4	4	4	

Dimensión 2: Factores relacionados con la presión y exigencia

Definición de la dimensión:

Se considera el tiempo que tiene el trabajador para cumplir con los deberes que demanda el puesto de trabajo y que tanta presión puede existir para cumplir con ello (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental y física	Brinda atención a pacientes en estado crítico.	4	4	4	
	Existe estancia prolongada de pacientes.	4	4	4	

	Tiene contacto con pacientes en estado de sufrimiento.	4	4	4	
Recursos técnicos	Insuficiente personal para cubrir el servicio.	4	4	4	
	Personal con escasa experiencia o que está en proceso de capacitación.	4	4	4	
Actividades laborales	Realiza reporte detallado y extenso.	4	4	4	
	Hay alta demanda de pacientes.	4	4	4	
	Debe realizar el control de medicamentos, materiales y equipos.	4	4	4	

Dimensión 3: Factores organizacionales

Definición de la dimensión:

Entra a tallar la modalidad del trabajo que realiza el colaborador y como este contribuye al desarrollo profesional, pudiendo impactar de manera positiva o negativa (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de mando	Tiene que tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	4	4	4	
Modalidad de contratación	Su modalidad de contratación es en horario nocturno.	4	4	4	
Tipo de ambiente y equipo	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.	4	4	4	
	Equipos inoperativos en el servicio.	4	4	4	
	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Flores Pimentel, Pamela Stephanie

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma:



Nombre completo del tesista: LAPA BERROCAL, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Flores Pimentel, Pamela Stephanie
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Doctora médico Radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital L.N.S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 4 años ()
DNI	45532565
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Retención del personal
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable retención del personal
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Salario, D2: Seguridad laboral, D3: Reputación institucional, D4: Capacitación y desarrollo
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-49), Medio (48 -29), Bajo (12 -28)
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Retención del personal elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Retención del personal

Definición de la variable: Retención del personal

Se señala que para lograr la retención es importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tiene en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se asegura que el personal se sienta comprometido con el puesto que tiene y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).

Dimensión 1: Salario

Definición de la dimensión:

Siendo la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, para que genere valor, el profesional debe sentir que el pago es acorde a la labor que realiza, debiendo ser oportuno y sin periodos de prórroga (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos competitivos	Consideras que el hospital maneja sueldos competitivos según el mercado.	4	4	4	
Aumento de sueldo	Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.	4	4	4	
Sistema de compensación	El hospital pone en práctica un sistema de compensación según el desempeño, buscando	4	4	4	

	alcanzar la motivación por el logro.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Seguridad laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere al cuidado y tranquilidad que da la institución al profesional, permitiendo que preserve su salud ante distintos sucesos que puedan ponerlo en riesgo (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de ascensos	El hospital brinda las oportunidades para ascender.	4	4	4	
Crecimiento profesional	En el hospital, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional.	4	4	4	
Estabilidad laboral	Sientes que dentro del hospital tienes estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 3: Reputación institucional

Definición de la dimensión:

Es la imagen que tiene la institución, la cual es percibida por los profesionales según las condiciones laborales que ofrece (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Institución reconocida	El hospital brinda a la comunidad una buena imagen.	4	4	4	
Clima laboral	Existe un buen clima laboral dentro del hospital.	4	4	4	
Relación con los jefes	La relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	4	4	4	

Dimensión 4: Capacitación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Se dan las oportunidades que una organización ofrece a sus empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permitan crecer profesionalmente (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación	El hospital cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.	4	4	4	
Preparación profesional	El hospital se preocupa por tu preparación profesional.	4	4	4	
Capacitación virtual	El hospital brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 28/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2017 Fecha egreso: 30/06/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Yalli Ramos, Claudia Miriam

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo del tesista: LAPA BERROCAL, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Yali Ramos Claudia Miriam
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Tecnólogo médico en radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital de Policía L.N.S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años ()
DNI	41453578
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones laborales
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable condiciones laborales
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Factores ambientales, D2: Factores relacionados con la presión y exigencia, D3: Factores organizacionales
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (75-61), Medio (60 -36), Bajo (15 -35)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Condiciones laborales elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones laborales

Definición de la variable: Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de características que definen la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecen el marco en el que se desarrolla la actividad laboral (Araujo, 2021).

Dimensión 1: Factores ambientales

Definición de la dimensión:

Catalogada como el aspecto tangible del lugar de trabajo, es decir, se refiere al ambiente y como este es adecuado o no para el trabajador (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	La iluminación en el servicio de radiología es adecuada.	4	4	4	
Espacio de trabajo	El espacio físico es insuficiente o está mal distribuido.	4	4	4	

Dimensión 2: Factores relacionados con la presión y exigencia

Definición de la dimensión:

Se considera el tiempo que tiene el trabajador para cumplir con los deberes que demanda el puesto de trabajo y que tanta presión puede existir para cumplir con ello (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental y física	Brinda atención a pacientes en estado crítico.	4	4	4	
	Existe estancia prolongada de pacientes.	4	4	4	

	Tiene contacto con pacientes en estado de sufrimiento.	4	4	4	
Recursos técnicos	Insuficiente personal para cubrir el servicio.	4	4	4	
	Personal con escasa experiencia o que está en proceso de capacitación.	4	4	4	
Actividades laborales	Realiza reporte detallado y extenso.	4	4	4	
	Hay alta demanda de pacientes.	4	4	4	
	Debe realizar el control de medicamentos, materiales y equipos.	4	4	4	

Dimensión 3: Factores organizacionales

Definición de la dimensión:

Entra a tallar la modalidad del trabajo que realiza el colaborador y como este contribuye al desarrollo profesional, pudiendo impactar de manera positiva o negativa (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de mando	Tiene que tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	4	4	4	
Modalidad de contratación	Su modalidad de contratación es en horario nocturno.	4	4	4	
Tipo de ambiente y equipo	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.	4	4	4	
	Equipos inoperativos en el servicio.	4	4	4	
	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Yalli Ramos, Claudia Miriam

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma:



Nombre completo del tesista: LAPA BERROCAL, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Yali Ramos Claudia Miriam
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Tecnólogo médico en radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital de Policia L.N.-S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
DNI	41453578
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Retención del personal
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable retención del personal
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Salario, D2: Seguridad laboral, D3: Reputación institucional, D4: Capacitación y desarrollo
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-49), Medio (48 -29), Bajo (12 -28)
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Retención del personal elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Retención del personal

Definición de la variable: Retención del personal

Se señala que para lograr la retención es importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tiene en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se asegura que el personal se sienta comprometido con el puesto que tiene y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).

Dimensión 1: Salario

Definición de la dimensión:

Siendo la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, para que genere valor, el profesional debe sentir que el pago es acorde a la labor que realiza, debiendo ser oportuno y sin periodos de prórroga (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos competitivos	Consideras que el hospital maneja sueldos competitivos según el mercado.	4	4	4	
Aumento de sueldo	Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.	4	4	4	
Sistema de compensación	El hospital pone en práctica un sistema de compensación según el desempeño, buscando	4	4	4	

	alcanzar la motivación por el logro.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Seguridad laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere al cuidado y tranquilidad que da la institución al profesional, permitiendo que preserve su salud ante distintos sucesos que puedan ponerlo en riesgo (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de ascensos	El hospital brinda las oportunidades para ascender.	4	4	4	
Crecimiento profesional	En el hospital, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional.	4	4	4	
Estabilidad laboral	Sientes que dentro del hospital tienes estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 3: Reputación institucional

Definición de la dimensión:

Es la imagen que tiene la institución, la cual es percibida por los profesionales según las condiciones laborales que ofrece (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Institución reconocida	El hospital brinda a la comunidad una buena imagen.	4	4	4	
Clima laboral	Existe un buen clima laboral dentro del hospital.	4	4	4	
Relación con los jefes	La relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	4	4	4	

Dimensión 4: Capacitación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Se dan las oportunidades que una organización ofrece a sus empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permitan crecer profesionalmente (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación	El hospital cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.	4	4	4	
Preparación profesional	El hospital se preocupa por tu preparación profesional.	4	4	4	
Capacitación virtual	El hospital brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD: RADIOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 30/01/2006 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</p> <p>Fecha de diploma: 04/07/2006 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>MAESTRA EN SALUD PUBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 19/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/03/2009 Fecha egreso: 15/12/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Cruzado Zorrilla, Giancarlo Ángel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma:



Nombre completo del tesista: Lapa Berrocal, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Cruzado Zorrilla Giancarlo Angel
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Tecnólogo médico en radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital de Policía L.N.S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	45531565
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones laborales
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable condiciones laborales
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Factores ambientales, D2: Factores relacionados con la presión y exigencia, D3: Factores organizacionales
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (75-61), Medio (60 -36), Bajo (15 -35)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Condiciones laborales elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones laborales

Definición de la variable: Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de características que definen la relación entre un empleador y un empleado, incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo; estas condiciones establecen el marco en el que se desarrolla la actividad laboral (Araujo, 2021).

Dimensión 1: Factores ambientales

Definición de la dimensión:

Catalogada como el aspecto tangible del lugar de trabajo, es decir, se refiere al ambiente y como este es adecuado o no para el trabajador (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	La iluminación en el servicio de radiología es adecuada.	4	4	4	
Espacio de trabajo	El espacio físico es insuficiente o está mal distribuido.	4	4	4	

Dimensión 2: Factores relacionados con la presión y exigencia

Definición de la dimensión:

Se considera el tiempo que tiene el trabajador para cumplir con los deberes que demanda el puesto de trabajo y que tanta presión puede existir para cumplir con ello (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental y física	Brinda atención a pacientes en estado crítico.	4	4	4	
	Existe estancia prolongada de pacientes.	4	4	4	

	Tiene contacto con pacientes en estado de sufrimiento.	4	4	4	
Recursos técnicos	Insuficiente personal para cubrir el servicio.	4	4	4	
	Personal con escasa experiencia o que está en proceso de capacitación.	4	4	4	
Actividades laborales	Realiza reporte detallado y extenso.	4	4	4	
	Hay alta demanda de pacientes.	4	4	4	
	Debe realizar el control de medicamentos, materiales y equipos.	4	4	4	

Dimensión 3: Factores organizacionales

Definición de la dimensión:

Entra a tallar la modalidad del trabajo que realiza el colaborador y como este contribuye al desarrollo profesional, pudiendo impactar de manera positiva o negativa (Araujo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de mando	Tiene que tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	4	4	4	
Modalidad de contratación	Su modalidad de contratación es en horario nocturno.	4	4	4	
Tipo de ambiente y equipo	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.	4	4	4	
	Equipos inoperativos en el servicio.	4	4	4	
	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Cruzado Zorrilla, Giancarlo Ángel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma:



Nombre completo del tesista: Lapa Berrocal, Lidia Lucy

DNI: 42219062

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Cruzado Zorrilla, Giancarlo Angel
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Tecnólogo médico en radiología
Institución donde labora	Departamento de Imágenes Hospital de Policía L.N.S
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Retención del personal
Autor (a):	Lapa (2024)
Objetivo:	Medir la variable retención del personal
Administración:	Personal del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Salario, D2: Seguridad laboral, D3: Reputación institucional, D4: Capacitación y desarrollo
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-49), Medio (48 -29), Bajo (12 -28)
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Retención del personal elaborado por Lapa Berrocal, Lidia Lucy en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Retención del personal

Definición de la variable: Retención del personal

Se señala que para lograr la retención es importante el financiamiento brindado al personal de salud, también se tiene en cuenta la infraestructura, contratos flexibles, capacitaciones y un buen ambiente laboral, con ello se asegura que el personal se sienta comprometido con el puesto que tiene y minimice la necesidad de cambiar de trabajo (Menezes, 2022).

Dimensión 1: Salario

Definición de la dimensión:

Siendo la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, para que genere valor, el profesional debe sentir que el pago es acorde a la labor que realiza, debiendo ser oportuno y sin periodos de prórroga (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos competitivos	Consideras que el hospital maneja sueldos competitivos según el mercado.	4	4	4	
Aumento de sueldo	Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.	4	4	4	
Sistema de compensación	El hospital pone en práctica un sistema de compensación según el desempeño, buscando	4	4	4	

	alcanzar la motivación por el logro.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Seguridad laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere al cuidado y tranquilidad que da la institución al profesional, permitiendo que preserve su salud ante distintos sucesos que puedan ponerlo en riesgo (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de ascensos	El hospital brinda las oportunidades para ascender.	4	4	4	
Crecimiento profesional	En el hospital, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional.	4	4	4	
Estabilidad laboral	Sientes que dentro del hospital tienes estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 3: Reputación institucional

Definición de la dimensión:

Es la imagen que tiene la institución, la cual es percibida por los profesionales según las condiciones laborales que ofrece (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Institución reconocida	El hospital brinda a la comunidad una buena imagen.	4	4	4	
Clima laboral	Existe un buen clima laboral dentro del hospital.	4	4	4	
Relación con los jefes	La relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	4	4	4	

Dimensión 4: Capacitación y desarrollo

Definición de la dimensión:

Se dan las oportunidades que una organización ofrece a sus empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permitan crecer profesionalmente (Menezes, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación	El hospital cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.	4	4	4	
Preparación profesional	El hospital se preocupa por tu preparación profesional.	4	4	4	
Capacitación virtual	El hospital brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 31/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	BACHILLER EN ODONTOLOGÍA Fecha de diploma: 17/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2014 Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/03/2015 Fecha egreso: 17/09/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2425305251&ro=103&lang=es&u=1088032488&s=1

feedback studio Lidia Lucy Lapa Berrocal Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 /100 28 de 43

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

#	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucci.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	3 %
4	analis.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
5	www.facebook.org Fuente de Internet	<1 %
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
7	web.mhijusticia.gov.co Fuente de Internet	<1 %
8	esportico.com.gt Fuente de Internet	<1 %
9	www.comentariospoede... Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursera.com Fuente de Internet	<1 %
11	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
12	vsp.info Fuente de Internet	<1 %
13	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
14	qdoc.rps Fuente de Internet	<1 %
15	www.agencia-cobpo... Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 39 Número de palabras: 11937 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:30 31/07/2024

6. Otros anexos: Matriz de consistencia

TÍTULO: Condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye las condiciones laborales en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>2. ¿Cómo influye las condiciones laborales en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>3. ¿Cómo influye las condiciones laborales en la reputación institucional del servicio de radiología</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones laborales en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de las condiciones laborales en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. Determinar la influencia de las condiciones laborales en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>General:</p> <p>Las condiciones laborales influyen significativamente en la retención del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Las condiciones laborales influyen significativamente en el salario del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. Las condiciones laborales influyen significativamente en la seguridad laboral del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>3. Las condiciones laborales influyen significativamente en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>4. Las condiciones laborales influyen significativamente en la capacitación y desarrollo del personal del</p>	Variable independiente: Condiciones laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles/rangos
			Factores ambientales	• Iluminación	1	Ordinal Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Precarias Regulares Buenas
				• Espacio de trabajo	2		
			Factores relacionados con la presión y exigencia	• Carga mental y física	3,4,5		
				• Recursos técnicos	6,7		
				• Actividades laborales	8,9,10		
Factores organizacionales	• Estilo de mando	11					
	• Modalidad de contratación	12					
	• Tipo de ambiente y equipo	13,14,15					
Variable dependiente: retención del personal							
Salario	• Sueldos competitivos	1	Ordinal Likert	Baja Media			

<p>de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>4. ¿Cómo influye las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p>	<p>3. Determinar la influencia de las condiciones laborales en la reputación institucional del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>		• Aumento de sueldo	2	<p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>	Alta	
				• Sistema de compensación	3			
				Seguridad laboral	• Oportunidad de asensos			4
					• Crecimiento profesional			5
					• Estabilidad laboral			6
				Reputación institucional	• Institución reconocida			7
	• Clima laboral	8						
	• Relación con los jefes	9						
	Capacitación y desarrollo	• Programas de capacitación	10					
		• Preparación profesional	11					
		• Capacitación virtual	12					
	<p>4. Determinar la influencia de las condiciones laborales en la capacitación y desarrollo del personal del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>							

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable: Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	15

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
La iluminación en el servicio de radiología es adecuada.	35.20	55.116	0.575	0.801
El espacio físico es insuficiente o está mal distribuido.	36.20	52.484	0.766	0.785
Brinda atención a pacientes en estado crítico.	36.45	56.261	0.662	0.796
Existe estancia prolongada de pacientes.	35.75	52.724	0.846	0.781
Tiene contacto con pacientes en estado de sufrimiento.	35.70	54.537	0.652	0.795
Insuficiente personal para cubrir el servicio.	34.60	57.411	0.563	0.803

Personal con escasa experiencia o que está en proceso de capacitación.	34.70	61.800	0.477	0.811
Realiza reporte detallado y extenso.	34.95	58.787	0.457	0.810
Hay alta demanda de pacientes.	34.35	62.134	0.277	0.822
Debe realizar el control de medicamentos, materiales y equipos.	35.60	57.726	0.577	0.802
Tiene que tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	35.80	61.958	0.371	0.816
Su modalidad de contratación es en horario nocturno.	35.30	61.063	0.388	0.815
Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.	37.00	66.000	0.136	0.825
Equipos inoperativos en el servicio.	36.80	64.063	0.267	0.821
Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.	36.40	70.253	-0.203	0.868

Variable: Retención de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	12

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
Consideras que el hospital maneja sueldos competitivos según el mercado	30.90	56.095	0.595	0.874
Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.	31.90	52.726	0.865	0.855
El hospital pone en práctica un sistema de compensación según el desempeño, buscando alcanzar la motivación por el logro.	32.15	55.187	0.773	0.862
El hospital brinda las oportunidades para ascender.	31.50	53.632	0.886	0.855

En el hospital, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional.	31.45	56.366	0.632	0.871
Sientes que dentro del hospital tienes estabilidad laboral.	30.35	60.661	0.451	0.881
El hospital brinda a la comunidad una buena imagen.	30.45	63.313	0.485	0.880
Existe un buen clima laboral dentro del hospital.	30.65	58.555	0.567	0.875
La relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	30.10	64.516	0.227	0.893
El hospital cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.	31.35	58.555	0.628	0.872
El hospital se preocupa por tu preparación profesional.	31.55	62.576	0.451	0.881
El hospital brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores.	31.10	61.989	0.425	0.882

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Lindaura SANTILLAN ALCAS identificado con DNI 10770235, en mi calidad de Jefe de la División de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del HN.PNP.LNS. del área del Servicio de Radiología del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz Policía Nacional del Perú con R.U.C N° 20504380077, ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, a la señorita Lidia Lucy, LAPA BERROCAL. Identificado con DNI N°42219062, de la Carrera profesional de Tecnología Médica en Radiología, para que utilice la siguiente información de la empresa:

a fin de que sea elaborado, desarrollado y ejecutado en este nosocomio, en beneficio de la mejora en las atenciones de los pacientes del Departamento de Diagnóstico por Imágenes; tomando conocimiento que los resultados de dicha investigación estarán alojados en un repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de acceso a todo el público.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (Proyecto de Investigación para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o (x) Mencionar el nombre de la empresa.



Lindaura Santillan Alcas
OS - 853219 01 (*)
LINDAURA SANTILLAN ALCAS
CORONEL SPNP.
EFE DEL DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES
HN.PNP. "LUIS N. SAENZ"
RUC: 20504380077 RNE: 26163

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Lidia Lucy Lapa Berrocal

Firma del Estudiante DNI: 42219062

Tabla de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	0.093	63	,200*	0.980	63	0.394
Salario	0.158	63	0.001	0.921	63	0.001
Seguridad laboral	0.151	63	0.001	0.950	63	0.012
Reputación institucional	0.118	63	0.028	0.976	63	0.259
Capacitación y desarrollo	0.112	63	0.049	0.937	63	0.003
Retención de personal	0.083	63	0.002	0.982	63	0.492

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Data piloto

CONDICIONES LABORALES															
D1. Factores ambientales		D2. Factores relacionados con la presión y exigencia								D3. Factores organizacionales					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	1
2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1
3	1	1	1	1	2	3	3	2	4	3	2	2	1	2	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
5	2	1	1	2	4	4	2	3	5	2	2	3	2	1	2
6	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1
7	3	3	1	3	1	5	4	4	5	4	3	5	1	1	1
8	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1
9	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1
10	4	1	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1
11	1	1	1	1	2	2	4	2	3	3	2	2	1	1	1
12	1	1	1	2	2	4	3	1	5	2	3	3	1	1	5
13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	1	3	1
14	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	1
15	4	1	1	1	1	5	4	4	5	1	1	2	1	3	2
16	4	1	1	2	1	1	4	4	4	2	2	2	1	1	1
17	4	2	1	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	1	5
18	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
19	4	1	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
20	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2

RETENCIÓN DE PERSONAL											
D1. Salario			D2. Seguridad laboral			D3. Reputación institucional			D4. Capacitación y desarrollo		
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
1	1	1	1	2	3	3	2	4	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	2	4	4	2	3	5	2	2	3
1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3
3	3	1	3	1	5	4	4	5	4	3	5
3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3
2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3
4	1	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3
1	1	1	1	2	2	4	2	3	3	2	2
1	1	1	2	2	4	3	1	5	2	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3
4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	1	1	1	1	5	4	4	5	1	1	2
4	1	1	2	1	1	4	4	4	2	2	2
4	2	1	3	3	5	4	4	3	2	2	2
4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2
4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2
4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2

Bases de datos de la investigación

	CONDICIONES LABORALES															RETENCIÓN DE PERSONAL																				
	D1. Factores ambientales		D2. Factores relacionados con la presión y exigencia								D3. Factores organizacionales					D1. Salario			D2. Seguridad laboral			D3. Reputación institucional			D4. Capacitación y desarrollo											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
1	4	3	5	3	5	4	2	2	5	3	2	2	4	3	3	3	1	1	4	5	4	4	3	4	4	4	7	29	14	50	5	13	11	12	41	
2	4	2	1	4	4	5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	1	1	4	4	5	3	4	4	3	3	6	28	18	52	5	13	11	9	38	
3	4	1	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	2	5	5	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	5	30	18	53	3	13	3	3	22	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	1	4	3	3	4	1	1	4	4	5	4	1	3	3	1	2	8	32	14	54	6	13	8	6	33
5	5	3	3	3	4	5	2	2	5	5	3	3	2	3	3	3	1	1	3	5	5	3	3	5	1	1	1	8	29	14	51	5	13	11	3	32
6	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	1	3	5	3	3	1	1	1	3	1	5	5	5	5	1	1	1	6	32	15	53	3	9	15	3	30
7	3	4	5	5	5	5	2	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3	7	35	17	59	7	11	12	9	39	
8	4	2	3	3	4	3	2	5	4	5	5	2	5	2	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	6	29	17	52	7	10	12	14	43
9	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	1	5	5	4	4	3	3	3	4	3	8	26	14	48	5	14	10	10	39
10	4	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	4	4	3	4	2	2	2	8	27	13	48	5	10	9	6	30	
11	5	3	4	3	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	8	32	17	57	4	10	7	7	28
12	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	1	2	5	5	5	5	4	5	3	3	2	9	27	14	50	7	15	14	8	44
13	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	3	3	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	3	2	5	3	2	6	30	13	49	5	9	8	10	32
14	1	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	2	4	5	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	6	32	19	57	5	4	8	3	20
15	4	3	5	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	3	3	5	1	3	5	4	5	4	4	3	4	2	1	7	29	17	53	9	14	11	7	41
16	4	1	1	4	1	5	2	5	5	1	2	1	5	2	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	24	15	44	5	15	15	7	42	
17	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	1	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	9	34	17	60	8	14	10	11	43
18	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	1	1	3	3	5	3	4	4	3	3	1	6	39	21	66	5	11	11	7	34
19	5	2	5	3	5	3	2	5	5	3	3	3	4	3	3	4	1	1	4	1	3	3	3	3	3	2	2	7	31	16	54	6	8	9	7	30
20	5	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	1	3	2	2	4	1	1	2	4	5	4	4	2	4	2	2	8	27	11	46	6	11	10	8	35
21	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	1	3	3	3	4	1	1	5	5	4	4	3	3	3	3	9	31	13	53	6	14	10	9	39	
22	5	4	4	1	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	9	29	16	54	6	6	5	3	20
23	4	4	5	2	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	8	31	18	57	3	6	7	3	19	
24	4	3	3	1	3	5	3	3	5	1	5	3	5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	7	24	23	54	6	9	9	9	33	
25	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	1	3	5	5	4	3	3	2	1	1	8	31	23	62	5	13	10	4	32
26	5	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	2	1	1	4	4	5	4	4	2	2	3	2	9	31	13	53	4	13	10	7	34

27	4	4	2	4	2	5	3	4	5	4	4	1	3	3	2	2	1	1	4	4	5	4	4	3	2	2	2	8	29	13	50	4	13	11	6	34
28	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	2	2	7	28	16	51	3	5	7	7	22
29	4	3	4	3	3	4	3	5	5	2	5	1	2	2	3	1	1	1	3	3	4	3	3	1	3	2	2	7	29	13	49	3	10	7	7	27
30	5	2	3	2	3	5	3	3	5	3	3	1	4	3	4	1	1	1	1	3	4	2	2	2	1	2	2	7	27	15	49	3	8	6	5	22
31	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	4	1	1	2	5	5	5	3	3	3	2	3	2	5	26	16	47	4	15	9	7	35
32	3	4	3	1	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	1	1	1	7	22	15	44	5	8	10	3	26
33	4	2	4	1	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	4	5	5	4	4	4	3	3	3	6	23	15	44	7	14	12	9	42	
34	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	1	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	7	30	18	55	4	10	11	10	35
35	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	1	1	4	5	5	4	4	4	4	2	2	6	23	13	42	6	14	12	8	40
36	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	2	3	4	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	6	25	13	44	4	8	10	8	30
37	4	4	4	3	4	4	3	3	5	2	2	3	4	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	8	28	15	51	3	8	5	4	20
38	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	7	30	20	57	3	6	8	5	22
39	4	3	3	2	2	4	2	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	5	3	3	4	2	2	2	7	24	14	45	5	10	10	6	31
40	4	3	5	3	3	4	3	4	5	5	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	7	32	15	54	8	11	11	8	38
41	4	2	2	1	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	6	23	14	43	6	12	9	7	34
42	5	4	5	4	4	2	1	5	4	5	1	3	1	2	2	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	9	30	9	48	10	12	14	14	50
43	4	3	4	1	3	5	3	4	5	4	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4	5	3	3	1	1	1	2	7	29	14	50	3	12	7	4	26
44	1	5	5	2	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	6	34	21	61	3	6	6	3	18
45	4	5	4	2	2	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	9	28	17	54	5	7	7	8	27
46	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	1	1	1	4	4	3	3	3	1	1	1	1	10	34	17	61	3	11	7	3	24
47	2	2	3	1	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	4	2	1	1	2	3	5	3	2	1	2	2	2	4	27	16	47	4	10	6	6	26
48	4	2	5	4	2	2	2	4	5	5	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	6	29	11	46	8	9	11	8	36
49	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	2	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	7	32	16	55	10	14	13	11	48
50	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	4	3	2	2	1	1	1	8	28	16	52	3	7	7	3	20
51	4	2	4	1	4	4	2	4	5	4	3	4	5	2	2	4	1	1	4	4	5	2	3	4	2	2	2	6	28	16	50	6	13	9	6	34
52	3	4	4	2	3	5	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	7	28	12	47	9	12	11	8	40
53	4	5	4	1	3	5	4	5	5	4	3	1	1	4	4	2	1	1	4	1	5	4	3	3	1	1	1	9	31	13	53	4	10	10	3	27
54	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	36	19	63	3	4	3	3	13
55	4	3	5	2	3	4	3	5	5	5	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	7	32	14	53	8	10	12	8	38
56	5	3	4	4	1	3	1	4	5	5	2	3	2	3	3	3	1	1	4	4	5	3	3	1	1	1	1	8	27	13	48	5	13	7	3	28
57	3	4	5	5	1	5	1	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	7	32	19	58	7	15	11	9	42
58	3	4	2	1	4	3	2	5	5	3	3	1	2	1	3	5	1	1	3	3	3	4	5	5	4	4	3	7	25	10	42	7	9	14	11	41

59	4	2	4	4	5	3	3	1	5	5	4	2	2	3	4	4	2	1	2	2	5	4	4	5	5	5	2	6	30	15	51	7	9	13	12	41	
60	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	1	1	2	2	4	3	2	3	2	2	1	7	29	16	52	4	8	8	5	25	
61	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	1	1	2	3	3	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6	29	8	43	6	13	12	12	43	
62	3	4	5	2	5	4	3	5	5	5	4	1	4	3	4	2	1	1	2	3	5	3	3	2	2	3	1	7	34	16	57	4	10	8	6	28	
63	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	2	3	3	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	9	35	16	60	8	15	13	15	51