



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones laborales y su relación con la retención del
personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado
Piura 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cortez López, Emery Claudia (ORCID: 0000-0001-9869-9929)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA-PERÚ

2020

Dedicatoria

El estudio es dedicado especialmente a mis padres, mis hermanos, mi pareja y mi tía que constantemente me han brinda su apoyo y aliento en el transcurso de mi carrera para no rendirme, a mis maestros por sus enseñanzas.

Agradecimiento

Al creador de esta maravillosa tierra por su guía y bendiciones de cada día, a mi tía por el apoyo en la carrera elegida, a mis padres por su apoyo permanente y motivación para no rendirme

Índice de Contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | i |
| Agradecimiento..... | ii |
| Índice de Contenidos..... | iii |
| Índice de tabla..... | v |
| Índice de abreviaturas..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 12 |
| 3.5. Procedimientos..... | 14 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 14 |
| III. RESULTADOS..... | 15 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 32 |

| | | |
|------|--|----|
| V. | CONCLUSIONES | 42 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 43 |
| VII. | PROPUESTA..... | 44 |
| | REFERENCIAS | 63 |
| | ANEXOS..... | 65 |
| | Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor | 65 |
| | Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor..... | 66 |
| | Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables | 67 |
| | Anexo 4: Matriz de consistencia..... | 69 |
| | Anexo 5: Cuestionarios..... | 71 |
| | Anexo 6: Guía de entrevista..... | 75 |
| | Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.... | 88 |
| | Anexo 9: Aceptación del Hospital Jorge Reategui Delgado | 90 |

Índice de tabla

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Percepción sobre la dimensión ambiental | 15 |
| Tabla 2: Relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal..... | 22 |
| Tabla 3: Percepción sobre la dimensión puesto de trabajo | 18 |
| Tabla 4: Relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal | 20 |
| Tabla 5: Percepción sobre la dimensión organizacional..... | 21 |
| Tabla 6: Correlación entre la dimensión organizacional y la retención del personal | 22 |
| Tabla 7: Percepción sobre la comunicación | 23 |
| Tabla 8: Percepción del desarrollo del personal..... | 24 |
| Tabla 9: Percepción sobre las compensaciones | 26 |
| Tabla 10: Percepción sobre la integración de la vida en el trabajo | 27 |
| Tabla 11: Correlación condiciones laborales y retención del personal | 29 |
| Tabla 12: Resumen de las estrategias y costos..... | 59 |

Índice de abreviaturas

| | |
|------|---|
| EAE | Escuela de Administración de Empresas |
| SPSS | Statistical Package for the Social Sciences |
| OMS | Organización mundial de la salud |

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, usando un diseño metodológico no experimental de corte transversal-correlacional y de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo. Se empleó como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, trabajando con una muestra censal de 60 trabajadores administrativos. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva moderada, es decir, toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo y organizacional, tendrán un impacto moderado en la retención del personal administrativo. Por otro lado, se tuvo un coeficiente de relación positiva alta de 0.685 entre la dimensión ambiental y la retención del personal. En cuanto al puesto de trabajo, se estableció un coeficiente de correlación positiva baja, a su vez se tuvo un coeficiente de correlación de 0.555 entre la dimensión organizacional y la retención del personal, que puso en evidencia una correlación positiva moderada. Por último, la situación de la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado es desfavorable.

Palabras claves: Condiciones, laborales, retención, personal, relación.

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between labor terms and the retention of the hospital Jorge Reátegui Delgado's administrative staff, this research complies with applied type a quantitative approach, using a non-experimental methodological design of cross-correlational. The questionnaire and the interview guide were used as instruments, working with a census sample of 60 administrative workers. It was concluded that there is a moderate positive relationship, so every improvement the hospital Jorge Reátegui Delgado will makes in the labor terms of its collaborators, whether you are environmental, in the same job or organizational, will have a moderate impact on the retention of administrative staff. On the other hand, there was a high positive ratio coefficient of 0.685 between the environmental dimension and staff retention. Regarding the job, a low positive correlation coefficient was established, in turn there was a correlation coefficient of 0.555 between the organizational dimension and staff retention, thereby resulting in a moderate positive correlation. At last, the situation of the retention of the hospital Jorge Reátegui Delgado's administrative personnel is unfavorable.

Keywords: labor, terms, staff, retention, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas buscan personas que tengan todos los conocimientos, habilidades, capacidades, etc., para que en conjunto cumplan los objetivos empresariales. Uno de los grandes problemas que se evidencia es la forma incorrecta de gestionar la retención de sus colaboradores, conllevando a la fuga de talentos y rotación de personal. Dicha situación amerita que se brinden las condiciones necesarias, ya que al no realizarlas los trabajadores están expuestos a varios peligros que repercuten en su salud. Ofrecer buenas condiciones de trabajo permite que el talento humano este seguro al realizar sus funciones y trabajar sin ningún tipo de riesgo laboral.

En el ámbito internacional se tuvo a los siguientes autores: En el país de Argentina, Aspiazu (2017) comentó lo siguiente: la enfermería es una de las carreras con mayor demanda de tareas a ejecutar, afrontando problemas de condiciones laborales deficientes como: la exposición de excesos de trabajo, cansancio afectivo, desperfecto de infraestructura, pagos mínimos, por ende, repercutiendo la calidad de atención en salud y poniendo a la profesión en un nivel de mayor vulnerabilidad.

En Colombia; como expresa Garcés *et al.* (2016) reveló que la retención de colaboradores es un hábito que está empoderándose sobre las empresas, de modo que se percibió obstáculos empresariales al no poner en marcha tácticas de retención de empleados, en vista que, la capacidad de los directivos es deficiente para determinar su congruencia y necesidad, sobre todo en la competencia de los trabajadores para solicitarlas.

En el entorno nacional; Estrada *et al.* (2017) en su tesis argumento que el mercado laboral enfrentó varias dificultades en correlación al intelecto humano. Tal situación fue reflejada en la municipalidad distrital de Baños Inca, donde existió inconsciencia de gestión del factor humano o no se fijaron de manera adecuada, por ende, impidiendo el manejo de retención de los colaboradores.

En Piura; uno de los más importantes hospitales que hay en la región es el Hospital Jorge Reátegui Delgado, el cual cuenta con una demanda exorbitante de pacientes, es decir, se requiere de recursos fundamentales para poder atender a los asegurados. Pues bien, se observó que el hospital manifestó algunas condiciones deficientes para que los colaboradores puedan ejecutar de forma correcta sus actividades. Esta posición fue reflejo de un mal manejo organizacional, obedeciendo a factores como: espacios reducidos para ejecutar el trabajo, malas posturas por parte de sus trabajadores; debido a que el escritorio de trabajo no está de acorde al trabajador, condiciones térmicas mal establecidas al estar realizando sus funciones en un ambiente no adecuado y otros factores.

Las circunstancias expuestas anteriormente pueden conllevar a que sus trabajadores sufran algún accidente de trabajo, que se sientan agotados, desmotivados, que exista fuga de talentos y costos innecesarios para tratar algún accidente de trabajo u otra situación; sobre todo, que el hospital desaproveche oportunidades que brinda el medio impidiéndole captar nuevos usuarios.

Ante esta problemática fue necesario la implementación de una planeación estratégica empresarial, donde se rescate que el talento humano es fundamental para las organizaciones y la concretización de objetivos; sobre todo, que contar con un diseño estratégico de buenas condiciones laborales permitirá que se trabaje mejor, que los trabajadores se identifiquen con la institución y a su vez evitar costos innecesarios.

La investigación consideró como problema general ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019? y como problemas específicos (a) ¿Cómo se relaciona la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado? (b) ¿Cómo se relaciona la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura? (c) ¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado? (d) ¿En qué situación se encuentra la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura?

Por otra parte, la tesis abarcó una justificación práctica, ya que se evidenció la necesidad de indagar el problema que se presentó en el Hospital, con el fin de proponer soluciones que contribuyan a mejorar. Estas soluciones y herramientas aportarán beneficios a la institución y a los colaboradores, para que puedan ejecutar de forma correcta sus actividades sin el temor de estar expuestos a cualquier peligro laboral y que los conduzcan a sentirse insatisfechos con su lugar de trabajo, por ende evitar costos innecesarios, a raíz de no contar con un buen desarrollo de un plan estratégico ante estas situaciones.

De esta manera, se propuso como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019, a su vez como objetivos específicos (a) Determinar la relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (b) Determinar la relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (c) Determinar la relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (d) Determinar la situación en que se encuentra la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado?.

Finalmente, como hipótesis general se planteó lo siguiente: existe relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019 y como hipótesis específicas (a) Existe relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (b) Existe relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (c) Existe relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, (d) La retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado se encuentra en una situación desfavorable.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar, la tesis se fundamentó a nivel internacional con los siguientes autores: Citando a Tenezaca y Villa (2018) en su proyecto *Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Cuenca 2017*, consideraron determinar las condiciones laborales y salud de los recicladores del Arenal Cuenca. Por otro lado, se concluyó que las condiciones laborales de los recicladores son precarias y deteriorantes, evidenciado en los patrones que reflejaron.

Por otro lado, según Pérez y Montes (2016) en su investigación *Condiciones laborales de los trabajadores de la Cárcel Las Mercedes de Montería, 2016*, mencionó determinar las causas de peligros vinculados a las condiciones de trabajo de los colaboradores. Finalmente, se concluyó que el ambiente y condiciones de salubridad de los empleados son inadecuadas, a pesar de esto no renuncian por los beneficios del cargo.

A continuación, a nivel nacional se planteó los estudios de: Reaño (2019) en su tesis *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*, consideró precisar la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se llegó a concluir que ambas variables presentan una correlación significativa.

De esta manera, Honorio (2018) en su tesis *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016-2017*, propusieron establecer la relación entre las prácticas de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional. Se reveló que las prácticas de gestión y el compromiso organizacional en empresas constructoras se relacionan.

Para Osorio y Saravia (2017) en su trabajo *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial-Gobierno Regional de Huancavelica-2016*, plantearon determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y

la calidad de servicio en el personal. Se concluyó que se percibió una mediana de satisfacción en la gestión de talento humano y la calidad de servicio.

De acuerdo con Mendoza (2016) en su trabajo *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate*, indicó determinar el nivel de condiciones laborales y el estado de salud en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate. Por otro lado, se llegó a concluir que las condiciones de trabajo de los empleadores presentan un nivel adecuado (81,1%), y un estado de salubridad moderado (82,1%).

Para finalizar con respecto a los trabajos realizados, se tuvo a nivel local: Gonzáles (2018) en su estudio *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*, plantearon determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores. Se concluyó que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones.

Se fundamentó la teoría condiciones laborales con los siguientes autores: Saldaña *et al.* (2015) refiere como definición que son componentes que poseen un poder significativo en el empleador relacionado con la realización de su laboral, incidiendo de forma negativa en su bienestar, en su seguridad y salud.

Otra definición la da el autor Henao (2012), que opina que esta variable son grupos de elementos que ejercen sobre la persona, determinando su función y causando una serie de efectos tanto para el colaborador como para la organización.

Por otra parte, la Unión General de Trabajadores (2011) clasificó a las dimensiones en: Para empezar, se tuvo a la *dimensión ambiental*, que son componentes naturales del entorno laboral, manifestándose de manera idéntica o cambiante en el proceso de productividad, afectando negativamente la salubridad de los mismos. En conclusión, es el sistema de elementos que integra todo el trabajo alrededor del medio ambiente donde se ejecutan los roles establecidos.

De esta manera, como indicadores se tuvieron en primer lugar a *la iluminación*, que son componentes ergonómicos de los puestos de trabajo que influyen en el bienestar y define las condiciones en las que se trabaja. El papel de toda empresa es lograr un correcto flujo luminoso emitido por una fuente, con el fin de evitar que se provoque fatiga visual y accidentes de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015)

Otro indicador fue el *ambiente térmico*; es la combinación de temperatura y ventilación de un puesto de trabajo. Un inadecuado ambiente térmico afecta negativamente la salud de los colaboradores, causando sensación de incomodidad y a veces carga de calor, donde el trabajador puede estar expuesto considerando el coste metabólico del trabajo, factores ambientales y vestimenta. (Asensio *et al.*2012)

Por último, se tuvo al *espacio de trabajo*; que es el lugar para ejecutar los labores, el cual tiene que estar acondicionado a las comodidades de los colaboradores, permitiéndoles que tengan una posición adecuada, un ambiente limpio y espacioso, con el fin de evitar amontonamiento de material, trayectos innecesarios, contraer alguna enfermedad y tiempo malgastado. (Popeanga *et al.* 2010)

También se tuvo a la *dimensión puesto de trabajo*; siendo actividades o tareas que componen y diferencian a un lugar de trabajo, el cual demanda esfuerzos por parte de los trabajadores; es decir, para poder concretizar sus roles los trabajadores utilizan diversas técnicas, métodos o medios específicos. Todo este conjunto de actividades, conlleva a la satisfacción de expectativas por parte de ambas partes. (Unión General de Trabajadores, 2011)

Dentro de esta dimensión se comenzó hablando del indicador de *postura*; son posiciones que adoptan los trabajadores en su puesto laboral, establecidas por los roles a ejecutar, la distribución de materiales y equipos. Cuando están mal determinadas en función de la tarea, provocan problemas como dolores musculares y lesiones. Una adecuada postura permite reducir o eliminar los esfuerzos en los tendones y facilitar la circulación sanguínea. (Prevalía, 2013)

Otro indicador fue la *carga mental*; es la proporción del vigor intelectual que la persona dispone para llevar a cabo los roles. Esta es considerada un peligro en las actividades laborales, determinada por la relación que se establece entre la exigencia del trabajo que incluye la presión en las tareas, condiciones en las que se realiza y las características del trabajador, determinando el grado de movilización de las facultades psicofísicas y el esfuerzo que debe realizar (Villarroel y Rubio, 2012)

Por último, se propuso como indicador los *recursos técnicos*, donde Guerrero y Galindo (2014) comentan que son recursos intangibles que sirven como herramienta auxiliar en la coordinación de otros recursos, ya que han llegado a formar parte de la vida cotidiana y permiten realizar una gran cantidad de tareas sin desgastar muchas energías. Si la empresa no ofrece el material necesario que optimice los procesos, los tiempos y la calidad de producción, dificulta el logro de los objetivos.

Finalmente, se tuvo a la *dimensión organizacional*, definida por la Unión General de Trabajadores (2011) como el grupo de propósitos, reglamentos y procesos de ejecución laboral; es decir, es un proceso donde los directivos crean o fomentan diferentes estrategias o herramientas para tomar decisiones y para que los demás miembros las pongan en práctica, con el fin de realizar una buena coordinación que conlleve al proceso de los objetivos y así definir una relación estable dentro de la empresa.

Cabe precisar que la dimensión antes mencionada estuvo conformada por los siguientes indicadores: En primer lugar, *estilo de mando*, que es la apreciación de los trabajadores sobre el liderazgo empresarial de acorde al trato que perciben, tanto de la idea que el líder tenga de sus trabajadores y del mando que tenga para disponer decisiones, influyendo su actitud directa o indirectamente en lo laboral y en las relaciones de los trabajadores y sus jefes. (Checa, 2018)

Finalmente, el indicador de *modalidad de contratación*, que según Publicaciones Vértice (2011) son formas que toma el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador. Se tiene al contrato temporal, teniendo por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y

trabajador por un tiempo determinado; contrato indefinido, donde no se establece límite de tiempo de las prestaciones de servicio.

Otra variable propuesta fue *la retención del personal*, de acuerdo con Prieto (2013) dice que es un proceso que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, englobando las competencias laborales, a su vez manteniéndolos motivados y activos emocionalmente.

Es necesario resaltar que el capital humano se mide por su capacidad de aportar valor y el grado en que poseen conocimientos para la competitividad, por esta razón es importante identificar a los talentos claves y saber gestionar correctamente, ya que se está en mejores condiciones para afrontar crisis y las probabilidades de superarla serán mayores. Los altos potenciales aportan experiencia para crear a su alrededor una cultura orientada al manejo de contextos complejos, contribuyendo el trabajo en equipo, gestión de conocimientos y mejorar la interacción entre las distintas áreas de la empresa. (Gadow, 2010)

Por otra parte, Abad *et al.* (2010) planteó un modelo denominado conociendo a mi gente, el cual estuvo basado en cuatro dimensiones y estas fueron: En primer lugar, *la comunicación* es la transmisión de un conjunto de ideas, sensaciones y pensamientos entre los individuos. Esta debe ser sencilla y clara, captando la atención de los colaboradores y permitiéndoles involucrarse en los cambios que surgen en el trabajo.

Por consiguiente, se dieron los siguientes indicadores: *la confianza*, que es la seguridad por cierta persona o grupos en su manera de actuar en una situación establecida. Esta facilita los procesos, optimizando tiempo, aumentando la productividad, ya que se delega funciones. Un empleador que no siente confianza, no optimiza su productividad, puesto que se siente con menos ganas de trabajar, aún más si tiene bajos niveles de motivación intrínseca. (Echeverría, 2011)

Otro de ellos es el *trabajo en equipo*, que para Fernández (2015) es la suma de los trabajos realizados de forma conjunta con un mismo propósito. Se tiene que tener la habilidad para colaborar con tu grupo, requiriendo una coordinación y por lo tanto, una dirección que oriente y ordene los esfuerzos de cada uno. Se debe identificar las fortalezas y debilidades de cada empleado, para que cada uno desempeñe un rol en función de sus conocimientos.

Por otro lado, estuvo la dimensión *desarrollo del personal*. Para Abad *et al.* (2010) es el conglomerado de habilidades, el cual permite transformarlas para potenciar el talento; es decir, es un proceso de evolución donde las personas adquieren nuevas ideas, dando como resultado una mejora en su calidad de vida. Establecer planes orientados al crecimiento del talento es una estrategia efectiva que deben utilizar las empresas para el logro de objetivos.

Dentro de esta dimensión se encontró al indicador *línea de carrera*. Como dice el Portal de Capital Humano (2014) es el proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Se debe contar con un plan estratégico de gestión del talento, usando la línea de carrera para fidelizar y retener al personal. Es fundamental proyectar necesidades futuras a nivel del talento, para que los colaboradores tengan clara la dirección de su crecimiento profesional.

En cuanto al indicador, *entrenamiento laboral*, Ediciones Fiscales ISEF (2019) comenta que es la educación profesional que busca adaptar a las personas para un determinado cargo, aprendiendo herramientas para desarrollar su labor, mejorar como individuos y desarrollar sus destrezas. También trabaja en su autoestima, sintiéndose más confiados y desarrollar sus habilidades que le ayuden a conseguir una mejor posición dentro de la empresa.

Por otra parte, también se planteó la dimensión *compensaciones*, para Abad *et al.* (2010) es la gratificación que permite atraer y retener los recursos humanos y al empleado satisfacer sus necesidades materiales. Se debe tratar de mantener los salarios de los colaboradores dentro de la media del mercado, evitando insatisfacción laboral, a su vez considerar que la compañía otorgue bonos, regalos y otros factores motivacionales.

Como indicadores de la dimensión expuesta anteriormente, en primer lugar, se tuvo a los *regalos corporativos*, que para Peña (2015) son objetos personalizados o no que las empresas utilizan para reconocer el esfuerzo de sus colaboradores. Mejor dicho, es una forma de expresar gratitud, estrechar lazos, demostrar interés, estar presente en un determinado momento, transmitir que son importantes para nosotros y que en conjunto se puede lograr las metas propuestas.

En segundo lugar, estuvo *los incentivos económicos*, que para Harvard Deusto Business Review y EAE Business School (2018) son estímulos que influyen positivamente en los trabajadores, consiguiendo que mejoren su rendimiento laboral. Estos enfocan los esfuerzos en metas específicas de desempeño, proporcionan motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización.

Como última dimensión estuvo conformada por la *integración vida trabajo*, que para Abad *et al.* (2010) es el intercambio de los dos factores, con el fin de evitar sobrecarga y dejar de lado su vida personal. Encontrar la capacidad de combinar con éxito estos factores es un desafío para el bienestar de todos los miembros y el vínculo laboral.

Se contó con dos indicadores en la anterior dimensión, en primer lugar, *los eventos corporativos*, que para Montedeoca (2014) son actividades que realiza una determinada institución con el fin de relacionarse entre sí, en otras palabras es una forma para que los empleadores mejoren su eficiencia en el trabajo, al realizar este tipo de eventos los colaboradores se sienten parte de la empresa.

En segundo lugar, estuvieron los *espacios de recreación* que para Satey de León (2014) son sitios para realizar actividades o reuniones, con el fin de tener un lugar de encuentro. Es importante que las empresas fomenten la recreación laboral, ya que desarrolla y mantiene la salud integral de los colaboradores, además brinda estrategias para reducir el estrés laboral, mejorar el estilo de vida, rea identidad y pertenencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un *tipo de estudio aplicado*, ya que, con ayuda de la información recolectada a través de los instrumentos y la teoría de cada variable según los autores empleados, se puede mejorar la problemática reflejada dentro del hospital Jorge Reátegui Delgado, permitiendo que la investigación sea fundamental y de gran aprovechamiento.

Es correlacional, porque se determinó el nivel de relación existente entre la variable condiciones laborales y retención del personal, es decir, entre las características o conceptos de un fenómeno. Esto permitió hacer pronósticos y aportar indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento. (Arias, 2012)

El modelo que se optó para establecer un mejor control de las variables en estudio fue *no experimental - transversal*. Se dice que es no experimental porque averiguan los fenómenos tal y como se desenvuelven en su entorno, es decir, no varían intencionalmente las variables independientes. (Ruiz, s.f.)

Por otra parte, *fue transversal* porque se recolectó datos en un solo momento, mejor dicho, en un tiempo único, el cual se observó para recopilar los datos y estudiar a una población, describiendo las variables y analizando su incidencia. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Como *V1. Condiciones laborales*, los autores Saldaña *et al.* (2015) comentaron que son componentes que poseen un poder significativo en el empleador relacionado con la realización de su laboral, incidiendo de forma negativa en su bienestar, en su seguridad y salud.

Como *V2. Retención del personal*, Prieto (2013) manifestó que es el proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, englobando las competencias laborales de los trabajadores, a su vez manteniéndolos motivados y activos emocionalmente.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

De acuerdo con Blacutt (2013), *la población* es un conjunto finito o infinito de elementos con características iguales para su estudio. Los participantes para la técnica de encuesta, estuvieron conformados por 60 trabajadores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

3.3.2. Criterios de selección

Para la investigación se usó como *criterios de inclusión* a todos los individuos de la población, es decir, se trabajó con todo el personal administrativo ya sea nombrado o contratado por servicios no personales de ambos sexos y sin límite de edad. Por otro lado, se consideró al administrador para la entrevista.

No se aplicó *criterio de exclusión*, debido a que la muestra fue censal, es decir, se trabajó con todo el personal administrativo.

3.3.3. Muestra

Ñaupas *et al.* (2014) expresa que es un subconjunto de la población seleccionada mediante métodos, teniendo en cuenta las características de la población. La muestra *fue censal*, porque se estudió al 100% la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituida por los colaboradores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura, a quienes se les aplicó encuestas de ambas variables y con respecto a la entrevista, fue para el administrador de dicho nosocomio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se aplicó dos técnicas entre ellas estuvo: *la encuesta*; según Alvira (2011) comentó que es una herramienta diseñada sobre las variables a trabajar. Esta

técnica nos permitió capturar información relevante, la cual fue aplicada a los trabajadores administrativos, en relación con las variables de estudio.

Por último, estuvo *la entrevista*; como dice Ladrón de Guevara (2016) es una forma de seguimiento de preguntas estructuradas, la cual fueron formuladas al administrador del hospital, teniendo como fin obtener información más completa, profunda y verificar que las respuestas sean sinceras y veraz.

3.4.2. Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos, entre ellos: *El cuestionario*, según Solíz (2019) recolecta testimonios de los encuestados a través de la formulación de preguntas. Dichas encuestas tuvieron una escala de likert, que tienen las siguientes características: Totalmente de Acuerdo (5), De Acuerdo (4), Indeciso (3), En Desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1).

Por último, *la guía de entrevista* que es un documento que brinda mucha confianza al encuestado, pues la estructura de las preguntas tienen un origen formal. Estas preguntas estaban ya planeadas sobre las variables y el entrevistado respondió de forma sincera según su posición.

En cuanto a *la validez del estudio*, se realizó mediante la técnica de juicio de conocedores, tomando en cuenta la disposición de la universidad que hicieron las sugerencias y luego se procedió a levantar las observaciones con el fin de validar el instrumento y puedan ser aplicados. Dicho instrumento fueron calificados por tres especialistas en la línea de investigación, que calificaron como EXCELENTE las encuestas y nos sirvió para establecer la conformidad.

Finalmente, *la confiabilidad* de los instrumentos se efectuó a través del programa SPSS V24, donde fue de suma importancia la utilización de la técnica de fiabilidad de Alfa de Cronbach, que por ende; esta técnica calculó la fiabilidad de la escala de medición. Se obtuvo una confiabilidad de 0.804 para la variable retención del personal y 0.801 para la variable condiciones laborales, por lo que el experto estadístico indicó que el instrumento de recolección de datos era confiable.

3.5. Procedimientos

Se procedió a estructurar los instrumentos, con respecto a los cualitativos, que fue *la guía de entrevista* fue aplicada al administrador Luis Perez Borrero. Se llevó a cabo una plena coordinación vía whatsapp con el, ya que por falta de tiempo por ser un servidor público de salud al principio no se pudo fijar una fecha exacta para la entrevista por el tema de la pandemia vivida, pero al final se pudo solucionar el inconveniente, citándome el día 15/05/2020 a las 9 am, donde amablemente me recibió en su oficina y se procedió a la realización de las preguntas establecidas.

Con respecto a los instrumentos cuantitativos que fue el cuestionario, se procedió a crear un grupo de whatsapp con los 60 trabajadores del hospital. Para poder acceder a los contactos, se hizo una coordinación con la secretaria del administrador, donde me ofreció los contactos y se procedió a enviarles la encuesta mediante este medio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de las encuestas se procedió a utilizar el programa SPSS V24. Esta información fue procesada y se obtuvo como resultados las tablas requeridas para los objetivos plasmados en la investigación. Estos datos fueron examinados por un coeficiente ya establecido en las investigaciones, el cual fue el coeficiente de correlación de Pearson. Por otra parte, para lo que es la guía de entrevista se utilizó métodos cualitativos para ordenar la información recolectada, aplicada al administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura.

3.7. Aspectos éticos

Cabe recalcar que para la ejecución del trabajo de estudio y llegar a la obtención del objetivo, se realizó de manera íntegra; es decir, no se manipularon los resultados para que favorezcan al estudio. Además, para obtener los datos de la encuesta no se influyó en las decisiones de los trabajadores y en lo que es la entrevista fue de forma liberal aplicada al administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

Para cumplir con los objetivos de la investigación se aplicó un cuestionario a los administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado-Piura. Este estuvo estructurado por dimensiones para cumplir los siguientes objetivos planteados:

4.1.1 Correlación ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado

Tabla 1

Percepción sobre la dimensión ambiental

| Dimensión Ambiental | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ)Total | |
|--|---------------------------------|-------|----------------------|-------|-----------------|-------|-------------------------|-------|---------------------------------------|-------|----------|------|
| | (5) Totalmente de acuerdo | | (4) De acuerdo | | (3) Indeciso | | (2) En desacuerdo | | (1) Totalmente en desacuerdo | | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| -El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección. | 18 | 30,0% | 35 | 58,3% | 3 | 5,0% | 2 | 3,3% | 2 | 3,3% | 60 | 100% |
| -Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo. | 0 | 0,0% | 11 | 18,3% | 13 | 21,7% | 22 | 36,7% | 14 | 23,3% | 60 | 100% |
| -El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 10,0% | 32 | 53,3% | 22 | 36,7% | 60 | 100% |
| -Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada. | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 18 | 30,0% | 34 | 56,7% | 6 | 10,0% | 60 | 100% |

-El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar.

| | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|
| 0 | 0,0% | 9 | 15,0% | 25 | 41,7% | 16 | 26,7% | 10 | 16,7% | 60 | 100% |
|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

Los resultados de la tabla 1 mostraron que, respecto a la dimensión ambiental, los trabajadores administrativos del hospital Jorge Reátegui calificaron de acuerdo con un 58.3% que el lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección, a diferencia de un 3.3. % que respondieron totalmente en desacuerdo, así mismo calificaron que están de acuerdo un 18,3% con respecto a que se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo, contrario a un 36,7% que están totalmente en desacuerdo. Por otra parte, un 0% está en acuerdo que se cuente con espacio en su área de trabajo que le permita realizar cómodamente sus actividades laborales, mientras que un 36,7% estuvieron totalmente en desacuerdo, a su vez un 3.3% estuvieron de acuerdo con que su área de trabajo cuente con una temperatura apropiada, aunque un 56.7% estuvieron en desacuerdo. Por último, un 15% estuvieron de acuerdo en que su área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar, en oposición a un 26.7% que respondieron en desacuerdo.

Esto se debe a que los trabajadores pasan mayor tiempo en las oficinas, donde les permite evidenciar este tipo de factores que para ellos son los que más resaltan en la dimensión ambiental. Esto influye de forma negativa en sus actividades y en su persona. Es por eso que, la mayoría opina que el visualizar y sentir un ambiente de trabajo con condiciones térmicas, iluminación mal establecida y poco espacio en sus áreas pueden perjudicar sus roles laborales.

Tabla 2*Relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal*

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| | | Dimensión ambiental | Retención del personal |
| | Correlación de Pearson | 1 | ,685 |
| Dimensión ambiental | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 60 | 60 |
| | Correlación de Pearson | ,685 | 1 |
| Retención del personal | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 60 | 60 |
| | Correlación de Pearson | ,685 | 1 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 2 mostró un coeficiente de correlación de 0.685 entre la dimensión ambiental y la retención del personal, que puso en evidencia una correlación positiva alta (entre 0,6 y 0,8) es decir toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en el ambiente de trabajo de su personal administrativo, en cuanto a mayor iluminación, menor sensación térmica o ampliación del espacio de trabajo, tendrá un impacto importante en su retención. Entonces, se concluyó que se **ACEPTA la hipótesis 1: Existe relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado.**

4.1.2. Correlación del puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado

Tabla 3

Percepción sobre la dimensión puesto de trabajo

| Dimensión puesto de trabajo | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ) Total | |
|--|------------------------------|------|-------------------|-------|-----------------|-------|----------------------|-------|---------------------------------|-------|-----------|------|
| | (5) Totalmente de acuerdo | | (4) De acuerdo | | (3) Indeciso | | (2) En desacuerdo | | (1) Totalmente en desacuerdo | | N | % |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N | % | N° | % |
| -Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado. | 0 | 0,0% | 22 | 36,7% | 14 | 23,3% | 22 | 36,7% | 2 | 3,3% | 60 | 100% |
| -Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo. | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 3 | 5,0% | 36 | 60,0% | 19 | 31,7% | 60 | 100% |
| -Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones. | 0 | 0,0% | 16 | 26,7% | 9 | 15,0% | 34 | 56,7% | 1 | 1,7% | 60 | 100% |
| -Los programas (software) implementados por el hospital le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas. | 0 | 0,0% | 1 | 1,7% | 6 | 10,0% | 31 | 51,7% | 22 | 36,7% | 60 | 100% |

-El material de trabajo que le ofrece el hospital le ayuda a ahorrar tiempo en sus actividades.

| | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|----|------|
| 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 3 | 5,0% | 45 | 75,0% | 10 | 16,7% | 60 | 100% |
|---|------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|----|------|

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 3 mostró que, la dimensión puesto de trabajo, los administrativos calificaron de acuerdo con un 36,7% que al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado, a diferencia de un 36.7% que estuvieron en desacuerdo. Por otra parte, un 3.3% respondieron de acuerdo que cuentan con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo, comparado con un 60% que manifestaron en desacuerdo, así mismo un 26.7% estuvieron de acuerdo con que su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones, pero un 56.7% estuvieron en desacuerdo. Por otro lado, un 1.7% estuvieron de acuerdo que los programas (software) implementados por el hospital le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas, contrario a un 51.7% que estuvieron en desacuerdo. Por último, un 3.3% estuvieron de acuerdo con que el material de trabajo que le ofrece el hospital le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades, aunque un 75% que manifestaron en desacuerdo.

Estos resultados se dieron porque los administrativos del hospital Jorge Reátegui, no consideraron que tengan un buen diseño de trabajo que les permita poder realizar de forma correcta sus actividades, con el fin de evitar algún accidente laboral que repercuta en su salud, englobando a los factores de material de trabajo ineficiente, sobre todo en los programas que más se utilizan en las diferentes áreas no les permite poder maximizar su tiempo, teniendo que hacer manualmente lo que debería de realizar un software. Esta problemática más se evidencia en el área de finanzas, donde tienen que realizar liquidaciones-valorizar, y el sistema de facturación no les permite poder realizarlo. La tecnología es muy importante en las empresas y no saberla gestionar no les facilita poder tener mejor productividad.

Tabla 4*Relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal*

| Correlaciones | | | |
|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | | Dimensión puesto de trabajo | Retención del personal |
| Dimensión puesto de trabajo | Correlación de Pearson | 1 | ,367 |
| | Sig. (bilateral) | | ,011 |
| | N | 60 | 60 |
| Retención del personal | Correlación de Pearson | ,367 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,011 | |
| | N | 60 | 60 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 4 indicó un coeficiente de correlación de 0.367 entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal, que puso en evidencia una correlación positiva baja (entre 0,2 y 0,4) es decir, toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en el puesto de trabajo de sus colaboradores en cuanto a la carga de trabajo o los recursos con los que cuenta para ejecutar su trabajo, tendrá un impacto bajo en la retención del personal administrativo. Entonces se concluyó que se *ACEPTA la hipótesis 2 con respecto a: Existe relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado.*

4.1.3. Correlación organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado

Tabla 5

Percepción sobre la dimensión organizacional

| Dimensión Organizacional | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ) Total | |
|---|---------------------------|------|----------------|-------|--------------|-------|-------------------|-------|------------------------------|-------|-----------|------|
| | (5) Totalmente de acuerdo | | (4) De acuerdo | | (3) Indeciso | | (2) En desacuerdo | | (1) Totalmente en desacuerdo | | N° | % |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| -Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando el hospital. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 8,3% | 19 | 31,7% | 36 | 60,0% | 60 | 100% |
| -El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales. | 0 | 0,0% | 23 | 38,3% | 8 | 13,3% | 19 | 31,7% | 10 | 16,7% | 60 | 100% |
| -El hospital me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente. | 0 | 0,0% | 1 | 1,7% | 14 | 23,3% | 23 | 38,3% | 22 | 36,7% | 60 | 100% |
| -Todos los trabajadores en el hospital cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales. | 0 | 0,0% | 4 | 6,7% | 0 | 0,0% | 13 | 21,7% | 43 | 71,7% | 60 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

Los resultados de la tabla 5 evidenciaron con respecto a la dimensión organizacional, que los administrativos calificaron de acuerdo un 0% en estar de acuerdo con la forma en que se viene gestionando el hospital, a comparación de un 60% que manifestaron estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un

38.3% respondieron de acuerdo que el administrador toma en cuenta sus opiniones en relación con sus actividades laborales, a diferencia de un 31.7% estuvieron en desacuerdo, a su vez un 1.7% manifestaron estar de acuerdo que el hospital les ofrece oportunidades de crecer profesionalmente, comparado con un 38.3% que respondieron estar en desacuerdo. Por último, un 6.7% estuvieron de acuerdo que todos los trabajadores en el hospital cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales, contrario a un 71.7% respondieron totalmente en desacuerdo.

Esto se dio porque los colaboradores consideraron que, al estar en un trabajo, lo primordial que debe haber dentro de este es una buena relación con su jefe inmediato, que les permita poder sentirse parte de la organización y sobre todo que se toma en cuenta sus apreciaciones.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión organizacional y la retención del personal

| Correlaciones | | | |
|------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | | Dimensión organizacional | Retención del personal |
| | Correlación de Pearson | 1 | ,555** |
| Dimensión organizacional | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 60 | 60 |
| | Correlación de Pearson | ,555** | 1 |
| Retención del personal | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 60 | 60 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 6 evidenció un coeficiente de correlación de 0.555 entre la dimensión organizacional y la retención del personal, que puso en evidencia una correlación positiva moderada, es decir, toda mejora que el Hospital realice en cuanto a la relación con los jefes o cambios en las modalidades de contratación, tendrá un impacto moderado en su retención. Se concluyó que se *ACEPTA la*

hipótesis 3: Existe relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

4.1.4. Situación en que se encuentra la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado

Tabla 7

Percepción sobre la comunicación

| Comunicación | Escala de alternativas | | | | | | | | | | Total (Σ) | |
|---|------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|---------------|-------|--------------------------|-------|--------------------|------|
| | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | | N | % |
| | Totalmente de acuerdo | | De acuerdo | | Indeciso | | En desacuerdo | | Totalmente en desacuerdo | | | |
| N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N | % | N° | % | |
| -Le permiten que recurra a su propio criterio en la solución de algún problema. | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 13 | 21,7% | 29 | 48,3% | 16 | 26,7% | 60 | 100% |
| -Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo. | 6 | 10,0% | 32 | 53,3% | 4 | 6,7% | 10 | 16,7% | 8 | 13,3% | 60 | 100% |
| -Sus superiores le hacen sentir suficiente confianza y libertad para comunicarse con ellos. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 5,0% | 37 | 61,7% | 20 | 33,3% | 60 | 100% |
| -Las decisiones claves que requieren el compromiso de los miembros del equipo son tomadas por consenso. | 2 | 3,3% | 30 | 50,0% | 24 | 40,0% | 4 | 6,7% | 0 | 0,0% | 60 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 7 puso en evidencia que, con respecto a la comunicación en el Hospital Jorge Reátegui Delgado, casi la mitad, un 48,3% de los colaboradores consideraron que no se les permite aplicar su propio criterio en la solución de los problemas y otro 53.3% opinó que existe una buena relación entre compañeros de trabajo. Sin embargo, el 61,7% manifestó no sentir confianza para comunicarse con sus superiores, por cuanto no son partícipes de las decisiones que se toman.

Esto se debe a que los colaboradores evidenciaron que existe un tipo de liderazgo deficiente, que les permita poder expresarse de forma libre sin poder ser criticados y menospreciados. En cuanto a las relaciones con sus compañeros, ellos han creado un vínculo de amistad y compañerismo, el cual si se trabaja en conjunto con su líder se podrá obtener un clima laboral agradable.

Tabla 8

Percepción del desarrollo del personal

| Desarrollo del personal | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ)Total | |
|--|------------------------|------|------------|------|----------|------|---------------|-------|--------------------------|-------|----------|------|
| | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | | N° | % |
| | Totalmente de acuerdo | | De acuerdo | | Indeciso | | En desacuerdo | | Totalmente en desacuerdo | | | |
| N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N | % | N° | % | |
| -El hospital me da la oportunidad de desarrollar mis habilidades. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 19 | 31,7% | 41 | 68,3% | 60 | 100% |
| -Recibo capacitación adecuada y oportuna para desarrollar las tareas que me asignan. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 19 | 31,7% | 41 | 68,3% | 60 | 100% |
| -Sus jefes lo animan siempre a crecer profesionalmente. | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 0 | 0,0% | 17 | 28,3% | 41 | 68,3% | 60 | 100% |

-El hospital realiza continuamente un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal.

| | | | | | | | | | | | |
|----|-------|----|-------|---|------|---|------|---|------|----|------|
| 39 | 65,0% | 19 | 31,7% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 60 | 100% |
|----|-------|----|-------|---|------|---|------|---|------|----|------|

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 8, mostró la opinión de los colaboradores del Hospital Jorge Reátegui Delgado sobre el desarrollo de personal, evidenciando que un 68,3% está totalmente en desacuerdo que el Hospital les dé oportunidad de desarrollar sus habilidades o que reciban capacitación adecuada y oportuna para desarrollar sus tareas. Un porcentaje igual estuvo totalmente en desacuerdo que los jefes les animen a crecer profesionalmente. Contrariamente, el 65% estuvo totalmente de acuerdo que continuamente se hacen diagnósticos de necesidades de capacitación que al parecer nunca se concretan.

Esto se da porque los colaboradores percibieron que no se les da la oportunidad de poder desarrollar sus conocimientos. El estar en un mismo puesto de trabajo, no les permite poder experimentar otras situaciones donde ellos puedan desenvolverse mejor, conllevando a que se fomente el desarrollo de sus trabajadores.

Tabla 9*Percepción sobre las compensaciones*

| Ambiente de control | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ) Total | |
|--|------------------------|-------|------------|-------|----------|------|---------------|-------|--------------------------|-------|-----------|------|
| | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | | | |
| | Totalmente de acuerdo | | De acuerdo | | Indeciso | | En desacuerdo | | Totalmente en desacuerdo | | N | % |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N | % | N° | % |
| -El hospital ofrece incentivos para incrementar su desempeño. | 7 | 11,7% | 51 | 85,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 60 | 100% |
| -El hospital reconoce su esfuerzo y dedicación al lograr una meta mediante un bono extra. | 10 | 16,7% | 37 | 61,7% | 0 | 0,0% | 1 | 1,7% | 12 | 20,0% | 60 | 100% |
| -En el hospital le dan libertad de ajustar sus horarios de trabajo en compensación a su buen desempeño. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 11 | 18,3% | 49 | 81,7% | 60 | 100% |
| -Usted piensa que un obsequio, viajes, cupones y otros regalos contribuyen en su desempeño y motivación. | 44 | 73,3% | 16 | 26,7% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 60 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativo

La tabla 9 mostró la percepción de los trabajadores sobre las compensaciones que reciben del Hospital Jorge Reátegui Delgado, donde un 85,0% estuvo de acuerdo que el Hospital ofrece incentivos para incrementar su desempeño y otro 61,7% también estuvo de acuerdo con que se reconoce su esfuerzo para lograr las metas mediante bonos, pero el 81,7% estuvieron en total desacuerdo que se les permite ajustar sus horarios de trabajo y el 73,3%

considera que los obsequios, viajes y otros, contribuyen a motivarlos y mejorar su *desempeño*.

Esto se debe a que los trabajadores percibieron que en el aspecto de recompensar su labor el hospital en conjunto con los directivos y otros, fomentan prácticas importantes sobre compensaciones. Esto se realiza ya sea por algún logro que se da o porque no amerita una fecha especial. Con respecto a sus horarios de trabajo, no se les puede ajustar, ya que está establecido y más bien si llegan tarde se les descuenta el día o son considerados que no laboraron.

Tabla 10

Percepción sobre la integración de la vida en el trabajo

| Ambiente de control | Escala de alternativas | | | | | | | | | | (Σ)Total | |
|--|------------------------|-------|------------|-------|----------|------|---------------|------|--------------------------|-------|----------|------|
| | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | | N | % |
| | Totalmente de acuerdo | | De acuerdo | | Indeciso | | En desacuerdo | | Totalmente en desacuerdo | | | |
| N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N | % | N° | % | |
| -El hospital realiza eventos con el fin de fomentar la convivencia entre el equipo de trabajo. | 7 | 11,7% | 51 | 85,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 3,3% | 60 | 100% |
| -Tiene la oportunidad de compartir con sus compañeros de trabajo eventos programados por la institución. | 10 | 16,7% | 37 | 61,7% | 0 | 0,0% | 1 | 1,7% | 12 | 20,0% | 60 | 100% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-------|-----|-------|---|------|----|-------|----|-------|----|------|
| -El hospital cuenta con un espacio para ser utilizado en eventos específicos. | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 11 | 18,3% | 49 | 81,7% | 60 | 100% |
| -Le gustaría que se cuente con un espacio de recreación para los eventos administrativos programados. | 44 | 73,3% | 166 | 26,7% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 60 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos

La tabla 10, sobre la percepción de los colaboradores respecto a la integración de vida trabajo, el 85% estuvo de acuerdo con los eventos organizados por el Hospital para fomentar la convivencia entre equipos de trabajo, sin embargo, el 81,7% estuvo totalmente en desacuerdo que el Hospital no cuenta con espacios para realizar este tipo de eventos y el 73,3% manifestó totalmente de acuerdo que en el Hospital se cuente con espacios de recreación para dichos eventos.

Esto se debe a que la mayor parte de administrativos son considerados en los eventos realizados por la organización, fomentando un vínculo de convivencia. Pero los eventos no tienen o cuentan con su propio espacio para poder realizarlos, esto conlleva a que no se pueda disfrutar de mejor forma las actividades programadas por la empresa.

Con respecto a lo anteriormente expuesto se concluyó que se *ACEPTA la hipótesis 4: La retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado se encuentra en una situación desfavorable.*

4.1.5. Relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo

Tabla 11

Correlación condiciones laborales y retención del personal

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| | | Condiciones laborales | Retención del personal |
| Condiciones laborales | Correlación de Pearson | 1 | ,546** |
| | Sig. (bilateral) | | ,007 |
| | N | 60 | 60 |
| Retención del personal | Correlación de Pearson | ,546** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,007 | |
| | N | 60 | 60 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativo

La tabla 11 mostró un coeficiente de correlación de 0.546 entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo, que pone en evidencia una correlación positiva moderada (entre 0,4 y 0,6) es decir toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo u organizacionales, tendrán un impacto moderado en la retención del personal administrativo.

4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista

Con respecto a la guía de entrevista que fue el instrumento cualitativo aplicado al administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura el señor Luis Perez Borrero con el fin de obtener resultados, se pudo apreciar lo siguiente: En cuanto al *objetivo determinar la relación entre la dimensión ambiental y retención del personal* se obtuvo que prevalece un ambiente de trabajo deficiente, afectando negativamente las funciones de los administrativos al estar expuestos a la falta de un buen espacio laboral exclusivamente para los trabajadores, donde puedan desarrollarse de mejor forma sin que allá interrupciones. También, al estar en un lugar donde la programación de ventilación no es la correspondiente que produce en el trabajador diferentes reacciones a su cuerpo.

Todo este conjunto de situaciones expuestas anteriormente afectan negativamente al colaborador, es por eso que, se tiene que trabajar en conjunto con el líder y los directorios de dicho nosocomio para que puedan solucionar de manera urgente esta problemática. Es importante que el líder de equipo sepa lo que realmente está pasando en la organización que dirige, conllevando a que se tome acciones, para evitar accidentes de trabajo y se pueda mejorar como empresa y/o equipo de trabajo.

Para proseguir en determinar la *relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal*, se comprobó que existe una mala gestión de recursos reflejado en las situaciones que los trabajadores tienen que atravesar. Estas situaciones obedecen a una falta de estructura ergonómica como es la carencia de un buen diseño de escrito donde el personal pueda sentirse cómodo y no afecte su postura, que en algunos casos esto conlleva a tener dolores musculares. Por otra parte, el no contar con buenos sistemas de software repercute a que el trabajador haga sus roles manualmente.

El administrador fue consciente en responder que falta mucho por resolver dentro del hospital, como hemos mencionado anteriormente, estos recursos son fundamentales dentro de una empresa y no tenerlos completamente eficientes es un problema preocupante. Como se sabe, la tecnología forma parte de una

herramienta importantísima, el cual permite poder gestionar mejor el trabajo, además facilita en ahorrar tiempo y recursos.

Por último, en correlación al *objetivo determinar la relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal*, se concluyó que existe la falta de interés y compromiso por parte del líder de equipo, al exponer arriesgadamente a sus colaboradores contratados por servicios no personales, que no cuentan con ningún beneficio que cubra su salud y bienestar, por otro lado, la falta de liderazgo que presenta el no saber gestionar un adecuado puesto de trabajo, permitiendo que se les garantice bienestar, confianza y seguridad a sus trabajadores.

Todo lo anteriormente mencionado fue de gran ayuda para poder saber la situación de dicho nosocomio y las condiciones en las que trabajan los administrativos. El líder de equipo fue sincero en comentar lo que realmente piensa sobre la situación de las condiciones laborales y también demostrar que le falta mejorar como jefe, ya que es lo primordial para un proceso de cambio que realmente ayude a que se mejore las situaciones encontradas.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Para llegar a lograr dicho objetivo, se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario sobre la variable condiciones laborales y el otro sobre retención del personal, basado en la escala Likert, aplicado solamente a los trabajadores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Por otro parte, como último instrumento fue la guía de entrevista para el administrador de dicho nosocomio. Cada una de estas preguntas estuvo relacionada con sus respectivas dimensiones e indicadores. Los resultados obtenidos se presentaron a continuación:

De acuerdo al *objetivo específico 1* que estuvo orientado en *determinar la relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019*, al respecto la Unión General de Trabajadores (2011) indicó que la dimensión ambiental son componentes naturales del entorno laboral que se manifiestan de manera idéntica o cambiante en el proceso de productividad, afectando negativamente la salubridad de los mismos. Los resultados del estudio mostraron que existe relación entre ambas variables, donde un 3.3% estuvieron totalmente en desacuerdo que el lugar de trabajo se encuentre en perfectas condiciones de limpieza y desinfección, un 36.7% totalmente en desacuerdo que se disponga de iluminación suficiente en el área de trabajo. Por otra parte, un 36.7% votaron totalmente en desacuerdo que se cuente con espacio en su área de trabajo que le permita realizar cómodamente sus actividades laborales, un 56.7% estuvieron en desacuerdo en que su área de trabajo cuente con una temperatura apropiada. Por último, un 26.7% calificaron en desacuerdo en que su área de trabajo es física y psicológicamente saludable.

Por estas razones que se manifestaron en el estudio, es inevitable resaltar la importancia de contar con un buen ambiente laboral en las organizaciones, que permita garantizar el bienestar de los recursos humanos. Por otra parte, se sabe que unos inapropiados controles de estos factores, causan ciertos daños en el cuerpo físico, es por eso que, se manifiestan estos resultados ante las situaciones

vividas en dicha institución, donde el personal reconoce que se debe seguir mejorando ciertos puntos críticos para llegar a obtener un agradable ambiente de trabajo. También, se sabe que, a nivel mundial, esto viene siendo una problemática de años, donde las empresas deben comprometerse a seguir mejorando dichas condiciones que les dan a sus trabajadores sin exponerlos a ningún accidente de trabajo. El Hospital Jorge Reátegui Delgado se encuentra en un proceso para ser un nosocomio de segundo nivel, con más razón deben tomar estas acciones, que permita mejorar como institución y fomentar la calidad de un agradable puesto de trabajo.

Los resultados manifestados anteriormente concuerdan con los hallazgos de los autores Reaño y Vílchez (2018) quienes en su estudio encontraron que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa tienen una relación estadísticamente significativa, lo que permite inferir que al haber mejores condiciones laborales la satisfacción laboral del personal de la administración central será positiva. Esto es evidenciado en la tabla 1 que habló sobre iluminación en el puesto de trabajo, dando como resultados que el 82.1 % (78) de los trabajadores manifiestan que esta se encuentra en un estado regular, seguidos del 56.8% que consideraron que se encuentra en un estado bueno, un 33.7% (32) señalaron un estado malo y solo un 8.4% que la iluminación en los puestos de trabajo es muy buena. Por otra parte, en la tabla 2 sobre temperatura en el puesto de trabajo, se tuvo que el 56.8 % de los trabajadores manifiestan que esta se encuentra en un estado regular.

Con respecto a la guía de entrevista realizada, guarda relación con los aportes teóricos encontrados, ya que se determinó mediante las apreciaciones del administrador de dicha institución, que la situación sobre la dimensión ambiental prevalece un ambiente de trabajo deficiente, afectando negativamente las funciones de los administrativos al estar expuestos a la falta de un espacio laboral exclusivamente para los trabajadores, donde puedan desarrollarse de mejor forma sin que allá interrupciones. Por otro lado, también al estar en un lugar donde la programación de ventilación no es la correspondiente, produciendo en el trabajador diferentes reacciones a su cuerpo. Es inevitable comentar que los

trabajadores requieren de un nivel adecuado de iluminación para el desarrollo eficiente de sus actividades, siendo esto necesario al momento que se tenga que revisar algún documento que amerita cierto nivel de agudeza visual y en otro tipo de situaciones. Por otro lado, con respecto a la temperatura influye en el bienestar y cuidado de los colaboradores, las condiciones ambientales no deben formar parte de una fuente de incomodidad para los trabajadores.

Por lo anteriormente expresado se concluyó que *la hipótesis 1: se acepta*, siendo un coeficiente de Pearson (correlación positiva alta de 0.685).

En relación con el *objetivo específico 2 se planteó determinar la relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado*. Referente a esto, la Unión General de Trabajadores (2011) señala que son actividades que componen y diferencian a un lugar de trabajo, el cual demanda esfuerzos por parte de los trabajadores, es decir, para poder concretizar sus roles encomendados los empleados utilizan diversas técnicas, métodos o medios específicos. Los resultados de la tesis dieron una correlación positiva baja, evidenciado en la tabla 3 con un 36.7% en desacuerdo que al realizar sus tareas habituales se mantienen en forma y concentrado, un 60% en desacuerdo si es que se cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómoda, un 1.7% de acuerdo que los programas implementados por el hospital le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas, contrario a un 51.7% que estuvieron en desacuerdo y por último un 75% estuvieron en desacuerdo con que el material de trabajo que le ofrece el hospital le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades.

Por lo anteriormente comentado, es importante resaltar que unas correctas condiciones de puesto de trabajo son fundamentales para realizar de forma eficiente las actividades, a su vez formar parte de la seguridad ocupacional en el trabajo. Es rol de toda empresa verificar ciertas condiciones ergonómicas en la empresa, ya que representa en la actualidad uno de los temas fundamentales de salud al trabajador. Contar con condiciones ergonómicas como reducidos espacios, inadecuada postura y otros factores representa un tema importante al tratar, donde se den soluciones que disminuyan su impacto como consecuencias.

Los resultados evidenciados concuerdan con la averiguación de Tenezaca y Villa (2017), quienes encontraron que existen condiciones de trabajo precarias y deteriorantes de los recicladores reflejados en el perfil salud enfermedad que presentan. Esto se mostró en la tabla 12 de la averiguación, donde se analizó que el 88.5% pasa de pie e inclinado sin periodos de descanso permaneciendo varias horas en esta misma posición, siendo una posición incómoda según la ergonomía laboral, conllevando a la exposición y aumentando la vulnerabilidad para alteraciones y afecciones en su salud según la OMS que manifiesta que los riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad, alteraciones expresadas en los problemas de salud representados por un 37% casos de dorsalgia y lumbalgias, el 7.9% permanece de pie durante largas horas predisponiéndole a problemas circulatorios.

Por otra parte, la guía de entrevista guarda relación con la teoría encontrada del autor, ya que se manifestó que existe una mala gestión de recursos reflejado en las situaciones que los trabajadores tienen que atravesar. Estas situaciones obedecen a una falta de estructura ergonómica como es la carencia de un buen diseño de escritorio, donde el personal pueda sentirse cómodo y no afecte su postura, que en algunos casos esto conlleva a tener dolores musculares. Por otra parte, el no contar con buenos sistemas de software repercute que el trabajador haga sus roles manualmente. Es importante resaltar que se debe mejorar, con el fin de promover la calidad y mejora en las áreas de la institución. Contar con todos los recursos fundamentales facilita las funciones y el rendimiento de cada trabajador, promoviendo la productividad y garantizando que se evite cualquier tipo de estrés laboral que dificulte las actividades de cada uno. Por otra parte, evitar contraer algún dolor muscular o problemas en el cuerpo, al estar expuestos a una postura no correspondiente, el cual amerita que sea tratado como una de las fundamentales prioridades en lo que es ergonomía empresarial.

Por lo anteriormente comentado se concluyó que *la hipótesis 2: se acepta*, siendo un coeficiente de Pearson (correlación positiva baja de 0.367).

El tercer objetivo fue determinar la relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado, de esta manera la Unión General de Trabajadores (2011) dice que es un grupo de propósitos, reglamentos y procesos de ejecución laboral; es decir, es un proceso donde los directivos crean o fomentan diferentes estrategias o herramientas para tomar decisiones y para que los demás miembros las pongan en práctica, con el fin de realizar una buena coordinación que conlleve al proceso de los objetivos y así definir una relación estable dentro de la empresa. Los resultados revelaron una relación positiva moderada de 0.555, ya que se determinó que un 0% está de acuerdo con la forma en que se viene gestionando el hospital, un 38.3% respondieron de acuerdo que el administrador toma en cuenta sus opiniones en relación con sus actividades laborales, a su vez un 1.7% manifestaron estar de acuerdo que el hospital les ofrece oportunidades de crecer profesionalmente, un 6.7% estuvieron de acuerdo que todos los trabajadores en el hospital cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales.

Por lo anteriormente expuesto, fue importante expresar que dentro de una organización es fundamental que se dé un trato igualitario a todos los colaboradores, ya que cada uno de ellos es fundamental para el proceso de obtención de objetivos. Por otra parte, que la empresa ofrezca oportunidades de crecimiento motiva a que se trabaje mejor. Se sabe que se está en un proceso en reconocer el trabajo de todas las personas en las empresas, a través de contratos igualitarios y con los mismos beneficios, que hoy en día sigue siendo un tema de suma importancia en trabajar junto con el estado y todas las empresas privadas o públicas.

Los resultados evidenciados anteriormente no concuerdan con los hallazgos de Pérez y Montes (2016) quienes mediante la tabla 5 de su estudio, tuvieron que el 85% dice recibir respeto y amabilidad de parte de sus superiores; no obstante, el 15%, señala no tener buenas relaciones con dicho personal, debido a que no se les asignan turnos equitativos, en el caso de los guardias y el personal de salud manifiesta experimentar acoso laboral y otros dicen reservarse las razones por las cuales se denigran dichas relaciones. Por estas razones encontradas se puede fundamentar que gozar con buenas relaciones entre las

autoridades y los colaboradores es crucial en cualquier organización, cuando esto sucede, el compromiso de los empleados, su productividad y motivación son muy altos. Una mala relación puede conllevar que el trabajador no quiera asistir al centro de labor, llegando a presentar cuadros de ansiedad y estrés. Por otro lado, un buen líder no es el que manda en su equipo, sino el que motiva y acompaña en el proceso, es por eso que, se debe valorar a los trabajadores.

Por otra parte, la guía de entrevista guarda relación con la teoría encontrada del autor, ya que se evidenció que existe la falta de interés y compromiso por parte del líder de equipo, al exponer arriesgadamente a sus colaboradores contratados por servicios no personales, que no cuentan con ningún beneficio que cubra su salud y bienestar, por otro lado la falta de liderazgo que presenta el no sabe gestionar un adecuado puesto de trabajo, permitiendo que se les garantice bienestar, confianza y seguridad a sus trabajadores. Es importante expresar, que reconocer que se tiene falencias por resolver es un paso para mejorar, sobre todo que el mismo jefe que maneja una organización lo expresa. Es por esto que, se debe tomar todas las medidas del caso para seguir mejorando como líder de una empresa, además incentivar el trato igualitario por todos los trabajadores ya sea contratados temporalmente o nombrados, que permitan tener los mismos beneficios, ya que todos son importantes en una organización.

Por lo anteriormente comentado se concluyó que *la hipótesis 3: se acepta*, siendo un coeficiente de Pearson (correlación positiva moderada de 0.555).

Con respecto al *último objetivo específico que es determinar la situación en que se encuentra la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado*, en tal caso Gadow (2010) dice que el capital humano se mide por su capacidad de aportar valor y el grado en que poseen conocimientos para la competitividad, es por eso que, es importante identificar a los talentos claves y saber gestionar correctamente, ya que se está en mejores condiciones para afrontar crisis y las probabilidades de superarla serán mayores. Los altos potenciales aportan experiencia para crear a su alrededor una cultura orientada al manejo de contextos complejos, contribuyendo el trabajo en equipo, gestión de

conocimientos y mejorar la interacción entre las distintas áreas de la empresa. Se puso en evidencia en el estudio que un 48,3% de los colaboradores consideran que no se les permite aplicar su propio criterio en la solución de los problemas, un 53,3% opinó que existe una buena relación entre compañeros de trabajo, un 61,7% manifestó no sentir confianza para comunicarse con sus superiores, por cuanto no son partícipes de las decisiones que se toman.

Por lo anteriormente expresado, es importante resaltar lo fundamental que es la comunicación dentro de una organización, permitiendo garantizar la confianza entre equipos y jefe, a su vez darles la oportunidad de poder ser partícipes en la toma de decisiones. Se dice que un jefe no es el que impone reglas y actividades, sino el que sabe dirigir a su equipo de trabajo, es por eso que, se debe reforzar y trabajar en ese aspecto, siendo ellos también pieza fundamental para que funcione de forma correcta la organización.

Los resultados evidenciados anteriormente, no concuerdan con los hallazgos de Honorio (2018), ya que en la tabla 20 denominada dimensión comunicación y coordinación, se evidenció que el 22% de los encuestados manifiestan que esta dimensión es de nivel bajo, el 49% señalan que es de nivel medio y el 28% señalan que es de nivel alto. Por lo que podemos visualizar una variedad de opiniones, y que existen oportunidades de mejora en esta dimensión. Ante lo comentado, es evidente que la comunicación facilita las relaciones y fomentar el trabajo en equipo, evitando todo tipo de situaciones que pongan en peligro un desagradable clima laboral y malestar de los colaboradores. Es importante saber escuchar las opiniones de todos los colaboradores y permitir que se involucren en los procesos de cambios, fomentando la unión en el trabajo y satisfacción. Por eso, todos deben ser partícipes del cambio, aceptando las posiciones, pensamientos, ideas de todos los que conforman una organización.

Con respecto a la tabla 8 denominada percepción del desarrollo de personal en el Hospital Jorge Reátegui Delgado, mostró la opinión de los colaboradores sobre el desarrollo de personal, evidenciando que un 68,3% está totalmente en desacuerdo con que el Hospital les dé oportunidad de desarrollar sus habilidades o que reciban capacitación adecuada y oportuna para desarrollar

sus tareas. Un porcentaje igual está totalmente en desacuerdo con que los jefes les animen a crecer profesionalmente. Contrariamente, el 65% estuvo totalmente de acuerdo con que continuamente se hacen diagnósticos de necesidades de capacitación que al parecer nunca se concretan, es por esto que para Abad *et al.* 2010 el desarrollo del personal es el conglomerado de habilidades el cual permite transformarlas para potenciar el talento; es decir, es un proceso de evolución donde las personas adquieren nuevas ideas, dando como resultado una mejora en su calidad de vida. Establecer planes orientados al crecimiento del talento es una estrategia efectiva que deben utilizar las empresas para el logro de objetivos.

Los resultados evidenciados anteriormente, mantienen relación con el autor González (2018), a través de la tabla 4 de su estudio nombrado proceso para desarrollar personas y compromiso organizacional, se tuvo un nivel bueno del compromiso organizacional, calificando un 28.6% como regular el proceso para desarrollar personas, mientras que los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 13,3%. Este resultado nos indica que no hay evidencias de que al mejorar los procesos para desarrollar personas mejore el compromiso organizacional. Es indudable resaltar la importancia del desarrollo personal, puesto que, en la actualidad estamos en un mundo cambiante, donde se debe reforzar el talento humano, sus habilidades y conocimientos que poseen, para poder aprovechar su talento y transfórmalo en productividad. Se debe brindar la oportunidad de experimentar nuevas cosas, conllevando a que puedan surgir como profesionales y tengan una línea de carrera eficiente.

Por otra parte, en la tabla 9 de la tesis denominada percepción de las compensaciones en el Hospital Jorge Reátegui Delgado, un 85,0% está de acuerdo que el Hospital ofrece incentivos para incrementar su desempeño y otro 61,7% también está de acuerdo con que se reconoce su esfuerzo para lograr las metas mediante bonos, pero el 81,7% estuvieron en total desacuerdo con que se les permite ajustar sus horarios de trabajo y el 73,3% considera que los obsequios, viajes y otros, contribuyen a motivarlos y mejorar su desempeño, es por esto que, para Abad *et al.* (2010) las compensaciones es la gratificación que

permite a la empresa atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales. Se debe tratar de mantener los salarios de los colaboradores dentro de la media del mercado, evitando insatisfacción laboral, a su vez considerar que la compañía debe otorgar bonos, regalos y otros factores motivacionales.

Para contrastar lo anteriormente evidenciado, es indudable que las compensaciones conforman en la actualidad uno de los motivadores dentro de las empresas para fomentar la atracción del mejor talento en las empresas junto a otros factores. Es importante que el hospital resalte este factor, porque le permite generar mayor productividad en las diferentes áreas de trabajo. Las empresas deben seguir mejorando en estos factores, con el fin de evitar posible fuga del talento humano, que hoy en día forma parte fundamental en el mercado.

Por otro lado, en la tabla 10 denominada percepción sobre la integración de vida trabajo en el Hospital Jorge Reátegui, el 85% estuvo de acuerdo con los eventos organizados por el Hospital para fomentar la convivencia entre equipos de trabajo, sin embargo, el 81,7% está totalmente en desacuerdo con que el Hospital cuenta con espacios para realizar este tipo de eventos y el 73,3% está totalmente de acuerdo con que en el Hospital se cuente con espacios de recreación para dichos eventos, de esta manera para Abad *et al.* (2010) la dimensión integración de vida trabajo es el intercambio de los dos factores, con el fin de evitar sobrecarga y dejar de lado su vida personal. Encontrar la capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos y la vida personal es un desafío para el bienestar de todos los miembros y el vínculo laboral.

Los resultados anteriores no concuerdan con los hallazgos de Osorio y Zavaría (2017) quienes en su estudio evidenciaron con respecto a la tabla: si la organización realiza actividades de motivación personal, que el 40% opina casi nunca realizan actividades de motivación al personal, sin embargo 32% considera que a veces realizan actividades de motivación al personal, y en un 10% afirman nunca y siempre, cuando el 8% comentan siempre. Es evidente que queda mucho por realizar las organizaciones con respecto a sus colaboradores. Es importante fomentar las prácticas de integración en el área laboral, conllevando a crear

vínculos importantes y generando la motivación empresarial. Se sabe que estar expuesto a largas horas de trabajo, conllevando una serie de actividades, consume tiempo y gasto de energías. Es por esto y más razón que realizar actividades de distracción y unión, fomentara un mejor rendimiento, sobre todo integrar la vida personal es mucho mejor, ya que por falta de tiempo se deja la vida de uno mismo por enfocarse en un solo propósito.

Con respecto a lo anteriormente expuesto se concluyó que la *hipótesis 4: se acepta*.

Por último, como *objetivo general* se tuvo *determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado*, donde la tabla 1 del estudio mostró un coeficiente de correlación de 0.546 entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo, que pone en evidencia una correlación positiva moderada (entre 0,4 y 0,6) es decir, toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo u organizacionales, tendrán un impacto moderado en la retención del personal administrativo.

En contraste con Mendoza (2016) no se relaciona el estudio, puesto que, se observa que los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate desarrollan sus condiciones laborales en un nivel adecuado (81,1%) y el estado de salud un nivel regular (82,1%). Es importante resaltar que no todas las organizaciones solo piensan en lucrar, sino que también consideran que sus trabajadores son pieza fundamental en las empresas, ya que sin ellos nada sería posible. Es por eso que, se debe seguir trabajando en conjunto las empresas y el estado para que regularicen las condiciones que disponen algunas de estas y conllevar a que se fomente un cambio, beneficiando a ambas partes. Contar con buenas condiciones de trabajo dentro de la organización es de suma importancia como atracción y retención del talento humano, resaltando su importancia y generando la identificación con la empresa.

Se concluyó que la *hipótesis general* se acepta, con un coeficiente de Pearson (correlación positiva moderada de 0.546).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva alta con respecto a la dimensión ambiental, siendo el coeficiente de relación de Pearson de 0.685, es decir, toda mejora que el Hospital realice en el ambiente de trabajo de su personal administrativo, en cuanto a mayor iluminación, menor sensación térmica o ampliación del espacio de trabajo, tendrá un impacto importante en su retención.

2. Se obtuvo una correlación positiva baja en la dimensión puesto de trabajo, teniendo un coeficiente de Pearson de 0.367, mejor dicho, toda mejora que el Hospital realice en el puesto de trabajo de sus colaboradores en cuanto a la carga de trabajo o los recursos con los que cuenta para ejecutar su trabajo, tendrá un impacto bajo en la retención del personal administrativo.

3. Existe una relación positiva moderada con respecto a la dimensión organizacional, teniendo como coeficiente de Pearson de 0.555, es decir, toda mejora que el Hospital realice tendrá un impacto moderado en su retención.

4. Existe una relación positiva moderada con respecto a la dimensión organizacional, teniendo como coeficiente de Pearson de 0.555, es decir, toda mejora que el Hospital realice en su clima organizacional, tendrá un impacto moderado en su retención.

5. Existe una situación desfavorable de la retención del personal administrativo, donde se encontró que un 61.7% no siente confianza para comunicarse con sus superiores, un 68.3% estuvieron totalmente en desacuerdo que el hospital no les da la oportunidad de desarrollar sus habilidades, un 81,7% estuvo totalmente en desacuerdo que el Hospital no cuenta con espacios para realizar eventos.

6. Existe una correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo, teniendo como coeficiente de Pearson de 0.546, es decir, toda mejora que el Hospital realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo u organizacionales, tendrán un impacto moderado en la retención de su personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ejecutar un monitoreo de agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos, con el propósito de mejorar la salud física y mental de los administrativos en su puesto de trabajo. Por otra parte, también se propone innovar el espacio de trabajo de los diferentes puestos administrativos, con el fin de asegurar un mejor ambiente laboral.

2. Fomentar talleres de capacitación sobre las enfermedades ocupacionales más conocidas en la actualidad, como son los trastornos músculo esquelético, prevenir el síndrome del túnel carpiano y del edificio enfermo. Como se sabe hoy en día una de las grandes problemáticas en las empresas son las enfermedades que provoca unas condiciones deficientes, es por eso que se propone realizar esta estrategia, conllevando a generar un mejor conocimiento en los jefes y colaboradores, para que se tome acciones urgentes en la mejora de los factores que conformar un ambiente inadecuado.

3. Realizar nuevas estrategias de integración interpersonal en el centro laboral como es el Team Building, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales en las diferentes áreas administrativas. Como se conoce, fomentar las relaciones entre jefes y colaboradores es de suma importancia, porque se genera el trabajo en equipo, el compañerismo e identificación con la institución, gracias a la satisfacción que tienen con su lugar de trabajo.

4. Se recomienda a la institución seguir trabajando en mejorar como Hospital, que se enfoquen en brindar un mejor bienestar a sus colaboradores, a través de buenas condiciones de trabajo, conllevando a que se fortalezca los procesos administrativos y llegar hacer un hospital de segundo nivel a nivel regional.

VIII. PROPUESTA

Plan de estrategias sobre condiciones laborales para mejorar la retención de los colaboradores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura, 2019.

1. Introducción

A lo largo de los años, se ha evidenciado que las condiciones laborales engloban cualquier aspecto del trabajo que es susceptible a sufrir consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores, contar con unas adecuadas condiciones laborales teniendo como fin garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Por otro lado, la retención de los colaboradores; se da cuando sus expectativas se cumplen y evidencian la importancia que la empresa les da hacia su persona y su trabajo, de esta forma aportando varios beneficios para la institución.

Actualmente, los constantes cambios empresariales, ha generado un impacto notable. Vivimos en una época donde la seguridad laboral es o debe ser primordial para las empresas. Contamos con varias leyes que velan por unas condiciones óptimas de trabajo, como son la Ley de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores. Esto, sin duda, ha ayudado a mejorar la seguridad y salud de las personas en sus trabajos. No obstante, esta legislación está en continuo cambio y renovación para intentar abarcar todos los problemas derivados de la seguridad laboral. Las cifras actuales dejan patente que todavía hay mucho que hacer, ya que se siguen produciendo numerosos accidentes laborales.

Por lo tanto, en el distrito de Piura, los colaboradores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado, basándonos en el estudio realizado, se mostró una correlación positiva moderada, es decir, toda mejora que el Hospital Jorge Reátegui Delgado realice en las condiciones laborales de sus colaboradores, sea éstas ambientales, en el mismo puesto de trabajo u organizacionales, tendrán un impacto moderado en la retención del personal administrativo.

2. Objetivos

Como objetivo principal se planteó proponer un plan de estrategias sobre condiciones laborales para mejorar la retención de los colaboradores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado, Piura 2019 y como objetivos específicos: (a) Fortalecer las relaciones interpersonales en las diferentes áreas administrativas, (b) Mejorar la salud física y mental de los administrativos en su puesto de trabajo, (c) Asegurar un mejor ambiente de trabajo para los administrativos del Hospital Jorge Reátegui, (d) Reconocer la importancia de las enfermedades ocupacionales en un puesto de trabajo.

3. Justificación

La propuesta tuvo como finalidad contribuir en la mejora de las condiciones laborales en las diferentes dimensiones identificadas con mayor riesgo del hospital Jorge Reátegui Delgado, pero para ello existió diferentes motivos por las cuales se justificó el proceso de la propuesta, debido a que las necesidades de los trabajadores son cambiantes, siempre quieren el mejor bienestar para poder desarrollarse de forma eficiente dentro de su centro de trabajo. Por otra parte, se tomó en cuenta que la competencia puede ofrecerle otros tipos de comodidades mejores a la que ofrece el hospital, causando la pérdida del mejor talento, así mismo, se justificó los resultados de la investigación, puesto que las condiciones laborales presentadas en el lugar que se estudió no son las mejores, trayendo consigo una retención desfavorable.

Por la cual la propuesta, se justificó por la necesidad de las situaciones evidenciadas y brindar apoyo al hospital, además de fortalecer, mejorar y llevar a cabo las actividades acerca de las condiciones laborales, siendo necesario una serie de estrategias que permitan poder contribuir en la mejora ante esta problemática, permitiendo cambiar la situación sobre la retención del personal.

5. Desarrollo de las estrategias reconocidas

Se identificó 4 estrategias que tienen como base fundamental las condiciones laborales en relación con la retención de los colaboradores administrativos, así mismo respecto al análisis FODA, permitirá fortalecer aquellas deficiencias que influyen en la retención de los colaboradores del Hospital Jorge Reátegui Delgado. A continuación, se detallarán:

5.1. Estrategia FO: Realizar nuevas actividades de integración interpersonal en el centro laboral.

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia se basa especialmente en realizar nuevas actividades de integración interpersonal en el centro laboral, con el fin de reforzar la retención de los colaboradores y resaltar la importancia de la unión en el trabajo. Es por eso que, se buscara nuevos métodos que permitan vincular a los jefes, colaboradores y trabajo, de esta manera se lograra un vínculo de pertenencia con la institución y generar satisfacción.

Para dicha estrategia se contratará a un especialista en el tema, esto se realizará mediante los recursos económicos recaudados de las faltas y tardanzas de todos los trabajadores de Essalud, que lo depositan en un fondo que se llama CAFAE administrado por los trabajadores mediante una resolución de Essalud.

- **Tácticas**

- Team Building
- Uso de una casa de campo

- **Programa estratégico**

La actual estrategia se realizará en los periodos mensuales de Julio y agosto del 2021, el cual debe cumplirse con los lineamientos establecidos en el cronograma. Para llevar acabo lo antes mencionado se contratará a una empresa especialista en el tema sobre dichas actividades, la cual se encargará de llevar todos los materiales necesarios para el cumplimiento del objetivo. Para la táctica de Team Building, se realizará fuera de las instalaciones del Hospital, permitiendo al trabajador liberarse de las tensiones y así relacionarse de forma distendida con sus compañeros, es por eso que, se alquilara una casa de campo, donde el taller se ejecutara dos días en dos meses. Se hará uso de un transporte privado para movilizar al personal, además se ofrecerá coofebreak en los días de las sesiones que se ejecutaran. La actividad de Team Building se les invita los participantes a que trabajen en equipo y superen una o varias pruebas. Pruebas que, para superarlas, requerirá la total implicación de todos los miembros del equipo. En los eventos de Team Building los protagonistas del evento, son los mismos participantes y, al final del evento, una vez superadas las pruebas, se aplaudirán a sí mismos.

- **Responsable**

- Gerente de red Piura
- La directora del Hospital Jorge Reátegui Delgado.
- Administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

- **Recursos**

- Recursos humanos
- Recursos económicos y financieros

- **Cronograma de actividades**

Cuadro 1: Cronograma para realizar nuevas actividades de integración interpersonal

| Periodos | Julio | | | | Agosto | | | |
|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Elaborar el plan de estrategias de actividades que se usaran durante el periodo. | | | | | | | | |
| 2. Dar a conocer dichas actividades para la aprobación del jefe del hospital. | | | | | | | | |
| 3. Ejecutar dichas actividades elegidas. | | | | | | | | |
| 4. Supervisar su adecuado cumplimiento | | | | | | | | |
| 5. Evaluar los resultados | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia

- **Presupuesto**

Cuadro 2: Honorarios para realizar nuevas actividades de integración interpersonal

| Honorarios | | | | | |
|--|----------|--------|----------|--------|---------------|
| PARTIDA | CANTIDAD | HRA | SESIONES | C.U. | COSTO TOTAL |
| Empresa encargada en realizar las actividades. | 01 | 02Hras | 2 | S/2000 | S/4000 |

Fuente: elaboración propia

Cuadro 3: Servicios adicionales para realizar nuevas actividades

| Servicios adicionales | | | | |
|-----------------------|----------|----------|-------------------|----------------|
| PARTIDA | CANTIDAD | SESIONES | C.U. | COSTO TOTAL |
| Casa de campo | 01 | 2 | S/350 x día | S/700 |
| Transporte | 02 | 2 | S/200(ida/venida) | S/800 |
| | | | | S/ 1500 |

Fuente: elaboración propia

Cuadro 4: *Coofebreak para realizar nuevas actividades de integración*

| Coofebreak | | | | |
|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------|--------------------|
| PARTIDA | CANTIDAD | SESIONES | C.U. | COSTO TOTAL |
| Comida | 140 platos | 2 | S/5 | S/740 |
| Gaseosa | 10 paquetes de 15 botellas | 2 | S/ 15 | S/150 |
| | | | | S/890 |

Fuente: elaboración propia

Total del presupuesto: **S/ 6390**

- **Viabilidad**

La implementación de la estrategia denominada *realizar nuevas actividades de integración interpersonal en el centro laboral*, es factible, debido a que los recursos requeridos para la aplicación por el hospital Jorge Reátegui Delgado son accesibles, es por ello que, la puesta en marcha permitirá que los colaboradores se integren y fomenten la unión de equipo junto a su líder, además ayudara a que se identifiquen con la institución, elevando su compromiso y generando mayor satisfacción al salir de lo rutinario.

- **Mecanismo de control**

- Nivel de reducción de estrés
- Nivel óptimo de productividad.

5.2. ESTRATEGIA DO: Monitorear los agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos.

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia se basa especialmente en reforzar el reconocimiento de posibles agentes no evidenciados para evaluar y controlar aquellos agentes/factores que pueden ocasionar enfermedades ocupacionales, a su vez que los colaboradores se sientan tranquilos, sin ningún temor de sufrir algún

accidente de trabajo, con el fin de que realicen de manera cómoda sus actividades y aporten mayor productividad.

Para realizar esta estrategia se contratará a tres personas expertas en monitoreo según lo planeado, donde se utilizará los recursos económicos recaudados de las faltas y tardanzas de todos los trabajadores de Essalud, que lo depositan en un fondo que se llama CAFAE administrado por los trabajadores mediante una resolución de Essalud. Por otra parte, también se utilizará el presupuesto de todos los años en Essalud que se aprueba en setiembre para el año siguiente y se presenta junto con el presupuesto General de la República.

- **Tácticas**

- Uso de la licencia de Ergo/ IBV
- Equipos de monitoreo (luxómetro, monitor de estrés térmico)
- Ficha de monitoreo y evaluación
- Método Rula
- Método de Copso Q istas 21

- **Programa estratégico**

La actual estrategia se empezará en los periodos mensuales de agosto y setiembre del 2021, el cual debe cumplirse con los lineamientos establecidos en el cronograma. Para cumplir con las tácticas antes mencionadas, se hará uso de la licencia Ergo/ IBV, que es una herramienta informática que servirá para evaluar los riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo. Por otra parte, se hará uso de equipos de monitoreo para evaluar los agentes encontrados en lo que es iluminación y estrés térmico. También el método rula será aplicado, que servirá para evaluar la exposición de los trabajadores a factores de riesgo que originan una elevada carga postural y que pueden ocasionar trastornos en los miembros superiores del cuerpo. Para la evaluación del riesgo se consideran en el método la postura adoptada, la duración y frecuencia de ésta y las fuerzas ejercidas cuando se mantiene. Para evaluar el factor psicosocial se empleará el uso del método de CopsoQ istas 21, el cual nos ayudará a identificar los riesgos a nivel de menor complejidad posible, facilitando la localización de los problemas de

exposición y el diseño de soluciones preventivas adecuadas. Todo lo antes mencionado será anotado en una ficha de monitoreo y evaluación, para las soluciones respectivas de lo evidenciado.

- **Responsable**
 - Gerente de red Piura
 - Directora
 - Administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

- **Recursos**
 - Recursos humanos
 - Recursos económicos y financieros.

- **Cronograma de actividades**

Cuadro 5: *Cronograma de actividades para monitorear los agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos*

| Periodos | Agosto | | | | Setiembre | | | |
|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Elaborar el plan Monitoreo | | | | | | | | |
| 2.Aprobación y selección de proveedor para monitoreos | | | | | | | | |
| 3.Ejecutar los monitoreos | | | | | | | | |
| 4.Evaluar los resultados | | | | | | | | |
| 5.Dar seguimiento a recomendaciones | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia

- **Presupuesto**

Cuadro 6: Honorarios para llevar acabo el monitoreo de los agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos

| Servicios adicionales | | | |
|-----------------------|----------|--------|---------------|
| PARTIDA | CANTIDAD | C.U | COSTO TOTAL |
| Terceros(proveedor) | 3 | S/1800 | S/5400 |

Fuente: elaboración propia

Total del presupuesto: **S/5400**

- **Viabilidad**

La implementación de la estrategia denominada monitoreo de los agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos es factible, debido a que los recursos empleados para su aplicación por el hospital Jorge Reátegui Delgado son accesibles, así mismo su puesta en marcha contribuirá en el proceso de mejora para las condiciones, ya que una vez identificado y puesto en marcha los factores/agentes evaluados mediante el monitorio conllevaran a facilitar la estrategia, con el fin de tomar las mejores acciones en conjunto con un especialista que ayude en tener un mejor centro de trabajo.

- **Mecanismo de control**

- Programación anual de monitoreo.

5.3. ESTRATEGIA FA: Innovar el espacio de trabajo de los diferentes puestos administrativos.

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia se basa esencialmente en contar con un mejor diseño de puesto de trabajo administrativos del hospital Jorge Reátegui Delgado, con el fin de prevenir algún accidente de trabajo e insatisfacción laboral, para eso se requiere empezar con una proporción adecuada de cada área donde estará ubicado cada trabajador y puedan facilitar su trabajo al momento de realizar

alguna actividad, teniendo en cuenta también los diferentes factores que lo conforma.

Para realizar esta estrategia se contratará a una empresa inmobiliaria a todo costo según lo planeado, donde se encargará de modificar dichos espacios administrativos que vayan conforme a lo que se establece en seguridad. Esto se llevará a cabo gracias a los recursos económicos recaudados de las faltas y tardanzas de todos los trabajadores de Essalud, que lo depositan en un fondo que se llama CAFAE administrado por los trabajadores mediante una resolución de Essalud. Por otra parte, también se utilizará el presupuesto de todos los años en Essalud que se aprueba en setiembre para el año siguiente y se presenta junto con el presupuesto General de la República.

- **Tácticas**

- Manual de recomendaciones ergonómicas y psicosociales

- **Programa estratégico**

La actual estrategia se llevará a cabo en los periodos mensuales de noviembre y diciembre del 2021, el cual debe cumplir con los lineamientos establecidos en el cronograma. Para el cumplimiento de las tácticas expuestas anteriormente se llevarán a cabo a través del rediseño de los espacios seleccionados que son factor clave para cumplir con lo planteado. Esto lo realizara una empresa contratada a todo costo, donde tomara las medidas necesarias para que los espacios queden conforme a las recomendaciones ergonómicas y psicosociales que se establecen, a su vez queden listas para que se implementen con el material ergonómico que se empelara. Todo esto permitirá que se cuente con un agradable ambiente conforme a los establecido y también que el hospital a través de estas modificaciones logre ser un Hospital de II nivel, reducir trayectos innecesarios y evitar posibles accidentes laborales.

- **Responsable**

- Gerente de red Piura
- Directora

- Administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

- **Recursos**

- Recursos humanos
- Recursos económicos y financieros.

- **Cronograma de actividades**

Cuadro 7: *cronograma para Innovar el espacio de trabajo de los diferentes puestos administrativos.*

| Periodos | Noviembre | | | | Diciembre | | | |
|--|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Elaborar un plan de inversión | | | | | | | | |
| 2.Solicitar la aprobación para la ejecución | | | | | | | | |
| 3.Contratación de un proveedor a todo costo | | | | | | | | |
| 4.Puesta en marcha del proyecto | | | | | | | | |
| 5.Supervisar su adecuado cumplimiento de uso | | | | | | | | |
| 6.Evaluar los resultados | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia

- **Presupuesto**

Cuadro 8: *Honorarios para llevar acabo la innovación del espacio de trabajo*

| SERVICIOS ADICIONALES | | | |
|-----------------------------------|------------|--------|----------------|
| PARTIDA | ESPACIO | P.U | COSTO TOTAL |
| Empresa inmobiliaria a todo costo | 8 espacios | S/5000 | S/40000 |

Fuente: elaboración propia

Costo total del presupuesto: **S/40000**

- **Viabilidad**

La implementación de la estrategia denominada innovar el espacio de trabajo de los diferentes puestos administrativos es factible, debido a que los recursos empleados para su aplicación por el Hospital Jorge Reátegui son

accesibles, así mismo su puesta en marcha generara que se pueda trabajar de mejor forma, así mismo generar mayor productividad sin interrupción de algún agente o factor que interrumpan el bienestar y distracción de los colaboradores.

- **Mecanismo de control**
 - Nivel de productividad
 - Nivel de desarrollo del Hospital

5.4. ESTRATEGIA DA: Fomentar talleres de capacitación sobre las enfermedades ocupacionales más conocidas en la actualidad

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia se basa exactamente en dar un mejor conocimiento a los encargados de la red asistencial Piura, que son la directora y el administrador. También estos talleres son para los jefes de las distintas áreas administrativas y colaboradores, con el fin de fomentar acciones y medidas que conlleven a sensibilizar las posibles consecuencias de estas enfermedades laborales, se tomen acciones para mejorar y estar informados para prevenir estas situaciones.

Para dicha estrategia se contratará a un especialista en el tema, donde se le brindara todos los recursos necesarios para que se lleve a cabo lo programado, es decir, se le brindara los materiales de apoyo (proyector, folder, hojas dina, refrigerios, lapiceros) y el lugar donde se conllevara las capacitaciones una vez coordinado con gerencia y autorice su permiso. Esto se realizará mediante los recursos económicos recaudados de las faltas y tardanzas de todos los trabajadores de Essalud, que lo depositan en un fondo que se llama CAFAE administrado por los trabajadores mediante una resolución de Essalud. Por otra parte, también se utilizará el presupuesto de todos los años en Essalud que se aprueba en setiembre para el año siguiente y se presenta junto con el presupuesto General de la República.

- **Tácticas**
 - Información sobre trastornos músculo esquelético
 - Síndrome del túnel carpiano y del edificio enfermo.
 - Uso de herramientas diapositivas
 - Realizar preguntas para asegurar la captación del conocimiento
 - Uso de discos con la información recopilada

- **Programa estratégico**

La actual estrategia se llevará a cabo en los periodos mensuales de octubre y noviembre del 2021, el cual debe cumplir con los lineamientos establecidos en el cronograma. Para el cumplimiento de las tácticas plasmadas se pretende realizar talleres de capacitación sobre prevención de trastornos músculo esquelético, prevenir el síndrome del túnel carpiano y del edificio enfermo, que son enfermedad que en la actualidad se presentan en los centros laborales. Para eso el experto en los temas a tratar recopilara toda la información más resaltante de esos temas y serán plasmados mediante diapositivas que ayuden a captar el interés de los colaboradores y jefes. También, una vez acabada la exposición, se realizarán preguntadas a los presentes, asegurando que la información dada sea de gran importancia y conocimiento para ellos, con el fin que tomen las medidas correspondientes para el cuidado de la salud de los colaboradores. Por último, se dará a cada exportador un disco con toda la información recopilada y sea de gran uso para ellos.

- **Responsable**
 - Gerente de red Piura
 - Directora
 - Administrador del Hospital Jorge Reátegui Delgado
- **Recursos**
 - Recursos humanos
 - Recursos materiales y físicos
 - Recursos tecnológicos
 - Recursos económicos y financieros.

- **Cronograma**

Cuadro 9: Cronograma para fomentar talleres de capacitación sobre las enfermedades ocupacionales más conocidas en la actualidad

| Periodos | Octubre | | | | Noviembre | | | |
|--|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Actividades | | | | | | | | |
| 1.Elaborar el plan de los talleres | | | | | | | | |
| 2.Realizar una invitación | | | | | | | | |
| 3.Ejecutar los talleres propuestos | | | | | | | | |
| 4.Supervisar el impacto y cumplimiento de su uso | | | | | | | | |
| 5.Evaluar los resultados | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia

- **Presupuesto**

Cuadro 10: Cofeebreak para los talleres de capacitación

| COFEEBREAK | | | |
|-------------------------|-------------|--------|--------------|
| PARTIDA | CANT | P.U | COSTO TOTAL |
| Sándwich | 65 unidades | S/1.00 | S63.00 |
| Néctar Pulp Durazno 1 L | 30 unidades | S/3.50 | S/105.00 |
| Empanadas | 65 unidades | S/1.50 | S/97.50 |
| Ensalada de frutas | 65 unidades | S/3.50 | S/227.50 |
| Chicha morada | 2 baldes | S/10 | S/20 |
| | | | S/513 |

Fuente: elaboración propia

Cuadro 11: Honorarios para llevar acabo los talleres de capacitación

| Honorarios | | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|------------|--------------------|
| PARTIDA | CANT | DIAS | C.U | COSTO TOTAL |
| Especialista en el tema | 01 | 3 días | S/300 | S/900 |
| Asistente | 01 | 3 días | S/80 | S/240 |
| | | | | S/1240 |

Fuente: elaboración propia

Cuadro 12: materiales requeridos para el taller de capacitación

| Materiales de oficina | | | |
|------------------------------|-------------|------------|--------------------|
| PARTIDA | CANT | P.U | COSTO TOTAL |
| Lapiceros | 6 cajas | S/3 | S/18.00 |
| Hojas dina A4 | 5 paquetes | S/13 | S/65.00 |
| Folder diseñado | 62 unidades | S/5 | S/310 |
| Discos | 62 unidades | S/5 | S/310 |
| | | | S/703 |

Fuente: elaboración propia

Total del presupuesto: **S/2456**

- **Viabilidad**

La implementación de la estrategia denominada taller de capacitaciones sobre las enfermedades ocupacionales más conocidas en la actualidad es factible, debido a que los recursos empleados para su aplicación por el hospital son accesibles, así mismo su puesta en marcha generara mejores conocimientos y sensibilización por parte de los superiores y representante de dicha institución.

- **Mecanismos de control**

- Nivel de impacto en los colaboradores

Tabla 13*Resumen de las estrategias y costos*

| RESUMEN | | |
|---------------------------------------|--|-----------------|
| | ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR | COSTO |
| Estrategia FO | Realizar nuevas actividades de integración interpersonal en el centro laboral. | S/6390 |
| Estrategia DO | Monitorear los agentes físicos, factores psicosociales y ergonómicos. | S/5400 |
| Estrategia FA | Innovar el espacio de trabajo de los diferentes puestos administrativos. | S/40000 |
| Estrategia DA | Talleres de capacitación sobre las enfermedades ocupacionales más conocidas en la actualidad | S/2456 |
| COSTO TOTAL DE LAS ESTRATEGIAS | | S/54,246 |

*Fuente: elaboración propia***6. Análisis costo/ efectividad**

La puesta en marcha de dichas estrategias propuestas, en función a las condiciones laborales para mejorar la retención de los colaboradores administrativos del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura, 2019 ascienden en S/54,246, siendo viable teniendo un impacto favorable en función a la retención del personal administrativo, debido a las mejoras que se realizaran en función a las condiciones que atentas la salud y el bienestar de los trabajadores, generando satisfacción, sentimiento de pertenencia y otros factores. Todo esto permitirá que se trabaje mejor, sobre todo que se genere mejor productividad y se pueda mejorar como institución optimizando los procesos. Todos los recursos que se utilizaran para dichas estrategias son accesibles para la red Piura, la cual se deberá realizar en el transcurso del año 2021.

REFERENCIAS

Abad, Y., Bermudez, U., Caravedo, L., Morales, C., & Serván, F. (2010, Junio 28). *Retención del talento: Conociendo a mi gente [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.*

Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GbZ5JO-loDEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n:+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiO89i-1aPqAhVsGbkGHSeCDTUQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=El%20proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%3A%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20metodolog%C3%ADa%20cient%C3%ADfica.&f=false>

Asensio, S., Bastante, M., & Más, J. (2012). *Evaluación ergonómica de puestos de trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=v5kFfWOUh5oC&printsec=frontcover&dq=Evaluaci%C3%B3n+ergon%C3%B3mica+de+puestos+de+trabajo.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9pM-O1qPqAhXkDrkGHVtZCU0Q6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=Evaluaci%C3%B3n%20ergon%C3%B3mica%20de%20puestos%20de%20trabajo.&f=false>

Aspiazu, E (2017, enero). *Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. Trabajo y sociedad, volumen (28), pp.11-35.

Blacutt, M (2013). *El desarrollo local complementario: Un manual para la teoría en acción*. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/03DC765872D5CCA305257E1F005C5865/\\$FILE/1_pdfsam_1252.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/03DC765872D5CCA305257E1F005C5865/$FILE/1_pdfsam_1252.pdf)

Checa, E. (2018). *MF1789-3: Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=kY9UDwAAQBAJ&pg=PP1&dq=MF1789-3:+Direcci%C3%B3n+de+la+actividad+empresarial+de+peque%C3%B1os+negocios+o+microempresas.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiVjKLx16PqAhV4GbkGHaOvDJYQuwUwAXoECAyQBw#v=onepage&q=MF17893%3A%20Direcci%C3%B3n%20de%20la%20actividad%20empresarial%20de%20peque%C3%B1os%20negocios%20o%20microempresas.&f=false>

Ediciones Fiscales ISEF (2019). *Agenda Laboral 2019*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=L5DDwAAQBAJ&pg=PT5&dq=Agenda+Laboral+2019+lechuga&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi9ldj6jfHpAhWXK7kGHStsC-UQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Agenda%20Laboral%202019%20lechuga&f=false>

Echeverría, R. (2011). *La empresa emergente: La confianza y los desafíos de la transformación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=fWVfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+empresa+emergente:+La+confianza+y+los+desaf%C3%ADos+de+la+transformaci%C3%B3n.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjC757y2KPqAhWBKLkGHdKwDVQQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=La%20empresa%20emergente%3A%20La%20confianza%20y%20los%20desaf%C3%ADos%20de%20la%20transformaci%C3%B3n.&f=false>

Estrada, P., Rojas, N., & Delgado, V. (2017, Abril 10). *Gestión del Capital Humano y Retención de Colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños del Inca - 2016*. Perspectiva, volumen (18), pp. 12-26

Fernández, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo UF0346*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Comunicaci%C3%B3n+efectiva+y+trabajo+en+equipo+UF0346&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiroYLD2aPqAhUEA9QKHQ_yBtEQ6AEwAXoECAQQAg#v=onep

age&q=Comunicaci%C3%B3n%20efectiva%20y%20trabajo%20en%20equipo%20UF0346&f=false

Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8XNfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Dilemas:+La+gesti%C3%B3n+del+talento+en+tiempos+de+cambio&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjoqrOG2qPqAhVzBtQKHc7oCakQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=Dilemas%3A%20La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20en%20tiempos%20de%20cambio&f=false>

Garcés, C., Londoño, I., Méndez, K., y Martínez, J. (2016, marzo 30). *Employee retention, a strategy for organizational success*. Fundación Universitaria Luis Amigó, volumen (3), pp. 108-115. <https://doi.org/10.21501/23823410.1898>

Gonzáles, G. (2018, Diciembre 14). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadros del centro de salud San Pedro de Piura-Perú [Tesis de pregrado]*. Universidad Nacional de Piura, Piura.

Guerrero,C., & Galindo,F. (2014). *Contabilidad 1 : Serie integral por competencias*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=sKaEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Contabilidad+1+:+Serie+integral+por+competencias.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEWj5zuX52qPqAhVblrkGHAT3CQUQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=Contabilidad%201%20%3A%20Serie%20integral%20por%20competencias.&f=false>

Harvard Deusto Bussiness Review y EAE Bussiness School (15 Octubre de 2018). *Incentivos monetarios para premiar al empleado*. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/la-mejor-manera-de-premiar-a-tus-empleados-incentivos-monetarios/>

Henao, F. (2012). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=>

diagn%C3%B3stico+integral+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud&hl=es419 &sa=X&ved=2ahUKEwjj_Kf52LXqAhXdILkGHV4fArMQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=diagn%C3%B3stico%20integral%20de%20las%20condiciones%20de%20trabajo%20y%20salud&f=false

Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de https://www.academia.edu/41957962/metodologia_de_la_investigaci%C3%93n_la_s_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta

Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016-2017 [Tesis de pregrado]*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015, diciembre). *Iluminación en el puesto de trabajo: Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos*. <https://www.prevencionintegral.com/documentacion/iluminacion-en-pestotrabajo-criterios-para-evaluacion-acondicionamiento-puestos>

Ladrón de Guevara, M. (2016). *Competencia lingüística en castellano N2*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=WQQKDQAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Competencia+lingu%C3%ADstica+en+castellano+N2,&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjR_YzejPHpAhXVIbkGHTnSBRQQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Competencia%20lingu%C3%ADstica%20en%20castellano%20N2%2C&f=false

Mendoza, M (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Ate [Tesis pregrado]*. Universidad Ricardo Palma, Lima.

Montedeoca, R. (2014). *Organización de reuniones y eventos ADGG0108*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MOtBCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq>

=Organizaci%C3%B3n+de+reuniones+y+eventos+ADGG0108,&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjgrShj_HpAhWXGLkGHdJNCCoQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Organizaci%C3%B3n%20de%20reuniones%20y%20eventos%20ADGG0108%2C&f=false

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cuantitativa+cualitativa+y+redacci%C3%B3n+de+la+tesis&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwih58j0j_HpAhUEE7kGHYvICnAQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Metodolog%C3%ADa%20de+la%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20cualitativa%20y%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20tesis&f=false

Osorio, Y., y Zaravia, F. (2017). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial- Gobierno Regional de Huancavelica-2016 [Tesis Pregrado]*. Universidad Peruana Los Andes.

Pérez, A., y Montes, M. (2016). *Condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel de las Mercedes de Montería 2016 [Tesis Pregrado]*. Universidad de Córdoba, Montería.

Peña, C. (2015, junio). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales [Tesis Pregrado]*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid

Popeanga, E., Edmundo, D., y Peñalta, R. (2010). *Ciudad en obras: metáforas de lo urbano en la literatura y en las artes*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=X6Q2iKu5NZgC&printsec=frontcover&dq=Ciudad+en+obras:+met%C3%A1foras+de+lo+urbano+en+la+literatura+y+en+las+artes.&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj1jcyXkfHpAhUGDrkGHTMQD6UQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Ciudad%20en%20obras%3A%20met%C3%A1foras%20de%20lo%20urbano%20en%20la%20literatura%20y%20en%20las%20artes.&f=false>

Portal de Capital Humano. (2014, mayo). *Línea de carrera: La clave para retener colaboradores y asegurar el flujo de talento*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/linea-de-carrera-la-clave-para-retener-colaboradores-y-asegurar-el-flujo-de-talento/>

Prevalía. (2013). *Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las empresas lideradas por jóvenes empresarios*. Recuperado de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal [Tesis de pregrado]*. Universidad de Medellín, Medellín.

Publicaciones Vértice. (2011). *Contratación del personal*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=2Qvvgj3Qv7YC&printsec=frontcover&dq=Contrataci%C3%B3n+del+personal&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjA_8bDvcjpAhVbGDQIHUJMDy4Q6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false

Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018 [Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.

Ruiz, L. (s.f) *¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza?* Recuperado de <https://psicologiymente.com/miscelanea/diseno-de-investigacion>.

Saldaña, A., Hernando, L., y Núñez, J. (2015). *Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo y ámbito jurídico de la prevención*. Recuperado de https://www.academia.edu/39035119/MANUAL_FUNDAMENTOS_TECNICAS_MEJORA_CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_AMBITO_JURIDICO20190506_88234_mfw28n

Satey de León, E. (2014, Junio). *Incentivos laborales y clima organizacional.[Tesis de pregrado]*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Solíz, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Q-GCDwAAQBAJ&dq=C%C3%B3mo+hacer+un+perfil+proyecto+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.&source=gbs_navlinks_s

Tenezaca, B., y Villa, L. (2018). *Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Cuenca 2017 [Tesis de pregrado]*. Universidad de Cuenca, Cuenca-Bogota.

Unión General de Trabajadores. (2011). *Prevención de riesgos laborales: Condiciones de trabajo*. Recuperado de <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

Villarroel, S., y Rubio, J. (2012). *Seguridad y Prevención de riesgos en el almacén*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=QC8bAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Seguridad+y+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+en+el+almac%C3%A9n.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZo5WT4qPqAhUuILkGHAmEAYMQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=Seguridad%20y%20Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20en%20el%20almac%C3%A9n.&f=false>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICION OPERACIONAL | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------|---|-----------------------------|--|--|-----------------------|
| Condiciones Laborales | Saldaña <i>et al.</i> (2015) comenta que son componentes que poseen un poder significativo en el empleador relacionado con la realización de su laboral, incidiendo de forma negativa en su bienestar, en su seguridad y salud. | Dimensión ambiental | Se midió la dimensión ambiental, mediante los indicadores de iluminación, espacio de trabajo y ambiente térmico, esto se realizó a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos y la entrevista al administrador. | -Iluminación -Espacio de trabajo -Ambiente térmico | Ordinal |
| | | Dimensión puesto de trabajo | Se midió la dimensión puesto de trabajo, mediante los indicadores de postura, carga mental y recursos técnicos, esto se realizó a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos y la entrevista al administrador. | -Postura -Carga mental -Recursos técnicos | Ordinal |
| | | Dimensión Organizacional | Se midió la dimensión organizacional, mediante los indicadores estilo de mando y modalidad de contrato, esto se realizó mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos y la entrevista al administrador. | -Estilo de mando -Modalidad de contratación | Ordinal |

Fuente: Elaboración propia

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | DEFINICION OPERACIONAL | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------|---|--------------------------|--|--|-----------------------|
| Retención del personal | Prieto (2013) manifiesta que es el proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, englobando las competencias laborales de los trabajadores, a su vez manteniéndolos motivados y emocionalmente | Comunicación | Se midió la dimensión comunicación a través de los indicadores de confianza y trabajo en equipo, eso se realizó mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos. | -Confianza -Trabajo en equipo | Ordinal |
| | | Desarrollo del personal | Se midió la dimensión desarrollo del personal a través de los indicadores de línea de carrera y entrenamiento laboral, eso se realizó mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos. | -Línea de carrera -Entrenamiento laboral | Ordinal |
| | | Compensaciones | Se midió la dimensión compensaciones a través de los indicadores de reconocimientos y regalos corporativos, eso se realizó mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos. | Incentivos económicos Regalos corporativos | Ordinal |
| | | Integración vida trabajo | Se midió la dimensión integración vida trabajo a través del indicador eventos corporativos y espacios de recreación, eso se realizó a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos. | -Eventos corporativos -Espacios de recreación | Ordinal |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Matriz de consistencia

| TEMA | PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION | MÉTODO |
|--|---|--|--|--|
| Condiciones laborales y su relación con la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019. | Problema General ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado Piura 2019? | Objetivo General Determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. | Hipótesis General Existe relación entre las condiciones laborales y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado | Diseño de la Investigación El diseño empleado fue no experimental-transversal-correlacional. |
| | Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado? ¿Cómo se relaciona la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado? ¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado? ¿En qué situación se encuentra la retención del personal administrativo del | Objetivos Específicos Determinar la relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Determinar la relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Determinar la relación entre la dimensión organizacional y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. | Hipótesis Específicas Existe relación entre la dimensión ambiental y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Existe relación entre la dimensión puesto de trabajo y la retención del personal administrativo del Hospital Jorge Reátegui Delgado. Existe relación entre la dimensión organizacional y la | Tipo de Investigación Se utilizó un tipo de investigación aplicada. Enfoque El enfoque fue mixto Población Fueron 60 trabajadores administrativos. Técnica Encuesta y entrevista. Instrumento El cuestionario y la guía de entrevista. |

Hospital Jorge Reátegui Delgado?

la dimensión organizacional y retención del personal la retención del personal administrativo del Hospital Jorge administrativo del Hospital Reátegui Delgado. Jorge Reátegui Delgado. La retención del personal Determinar la situación en administrativo del Hospital Jorge que se encuentra la retención Reátegui Delgado se encuentra del personal administrativo en una situación desfavorable. del Hospital Jorge Reátegui Delgado.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Cuestionarios

|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | | | | | | |
|---|--|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| N° _____ | | | | | | |
| Encuesta a Trabajadores: Variable condicione laborales | | | | | | |
| <p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019".</p> <p>Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta:</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p> | | | | | | |
| DATOS ESPECÍFICOS | | | | | | |
| VARIABLE CONDICIONES LABORALES | | Totalmente de Acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | <u>DIMENSIÓN AMBIENTAL</u> El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección. | | | | | |
| 2 | Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo. | | | | | |
| 3 | El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales. | | | | | |
| 4 | Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada. | | | | | |
| 5 | El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | <u>DIMENSIÓN PUESTO DE TRABAJO</u> | | | | | |
| 6 | Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado. | | | | | |
| 7 | Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo. | | | | | |
| 8 | Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones. | | | | | |
| 9 | Los programas (software) implementados por el hospital le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas. | | | | | |
| 10 | El material de trabajo que le ofrece el hospital le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades. | | | | | |
| | <u>DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL</u> | | | | | |
| 11 | Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando el hospital. | | | | | |
| 12 | El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales. | | | | | |
| 13 | El hospital me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente. | | | | | |
| 14 | Todos los trabajadores en el hospital cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales. | | | | | |

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____
Fecha: _____



Encuesta a Trabajadores: Variable retención del personal

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

| VARIABLE RETENCIÓN DEL PERSONAL | | Totalmente de Acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|---------------------------------|--|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | <u>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</u> Le permiten que recurra a su propio criterio en la solución de algún problema. | | | | | |
| 2 | Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo. | | | | | |
| 3 | Sus superiores le hacen sentir suficiente confianza y libertad para comunicarse con ellos. | | | | | |
| 4 | Las decisiones claves que requieren el compromiso de los miembros del equipo son tomadas por consenso. | | | | | |
| 5 | <u>DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL</u> El hospital me da la oportunidad de desarrollar mis habilidades. | | | | | |
| 6 | Recibo capacitación adecuada y oportuna para desarrollar las tareas que me asignan. | | | | | |

| ITEMS | | Totalmente de Acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-------|---|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Sus jefes lo animan siempre a crecer profesionalmente. | | | | | |
| 8 | El hospital realiza continuamente un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal. | | | | | |
| 9 | <u>DIMENSIÓN COMPENSACIONES</u> El hospital ofrece incentivos para incrementar su desempeño. | | | | | |
| 10 | El hospital reconoce su esfuerzo y dedicación al lograr una meta mediante un bono extra. | | | | | |
| 11 | En el hospital le dan libertad de ajustar sus horarios de trabajo en compensación a su buen desempeño. | | | | | |
| 12 | Usted piensa que un obsequio, viajes, cupones y otros regalos contribuyen en su desempeño y motivación. | | | | | |
| 13 | <u>DIMENSIÓN INTEGRACIÓN VIDA TRABAJO</u> El hospital realiza eventos con el fin de fomentar la convivencia entre el equipo de trabajo. | | | | | |
| 14 | Tiene la oportunidad de compartir con sus compañeros de trabajo eventos programados por la institución. | | | | | |
| 15 | El hospital cuenta con un espacio para ser utilizado en eventos específicos. | | | | | |
| 16 | Le gustaría que se cuente con un espacio de recreación para los eventos administrativos programados. | | | | | |

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____
Fecha: _____

Anexo 6: Guía de entrevista

| | |
|--|--|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | |
| ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN | |
| GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL ADMINISTRADOR DEL HOSPITAL JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA | |
| Aplicado a: Econ. Luis Alberto Pérez | |
| DIMENSIÓN AMBIENTAL | |
| ILUMINACIÓN | |
| 1 | ¿Lleva algún monitoreo sobre la iluminación artificial que se dispone y establece en los diferentes ambientes de trabajo? |
| Sí, el encargado sobre el monitoreo y otros aspectos relacionados al hospital es el Ingeniero León del área de ingeniería. | |
| 2 | ¿Considera usted que se debería optar por iluminación natural en los ambientes para prevenir daños oculares? |
| Sí, ya que la mayor parte de administrativos trabajan en áreas oscuras que necesitan de luz artificial por falta de espacio en el hospital. | |
| ESPACIO DE TRABAJO | |
| 3 | ¿Se ofrece un buen diseño de espacio de trabajo a los colaboradores, con el fin de que no sufran algún accidente de trabajo? |
| La verdad es que no se ofrece un buen espacio de trabajo, la mayor parte de trabajadores están posicionados en un área no correspondiente como es almacén por falta de espacio y un buen diseño de estructura. | |
| 4 | ¿Ha considerado rotar al personal administrativo a un ambiente más amplio para que puedan ejecutar de forma correcta sus actividades? |
| Sí, se está coordinando con gerencia y la directora del hospital la DR. Sandra Briceño para que consideren rotar a todos en un solo departamento. | |
| AMBIENTE TÉRMICO | |
| 5 | ¿Considera Ud. que maneja una buena programación de ventilación en las diferentes áreas de trabajo? |

No, por lo mismo que le comente que la mayor parte de administrativos están posicionados en almacén y para que dure la medicina el área debe estar en una temperatura de acorde a los rangos.

6 ¿Se implementan acciones para tratar de mitigar las temperaturas de climatización no correspondientes establecidas en las áreas?

No, por el momento no se realiza esas acciones.

DIMENSIÓN PUESTO DE TRABAJO

POSTURA

7 ¿Dispone de algún personal que se encargue de ajustar todas las medidas correctas de equipo de trabajo y material que les ayude a los colaboradores a tener una posición correcta?

Si, los encargados son el Ingeniero León del área de Ingeniería y el Ingeniero Víctor More de Informática.

8 ¿A pensando en adquirir material de acorde a la anatomía de cada trabajador?

Sí, se está coordinando con el ingeniero de informática y la encargada de patrimonio la señora Pilar Olaya, ambos se encargaran de ver lo que es necesario, el material ya defectuoso y el presupuesto.

CARGA MENTAL

9 ¿Considera usted que las tareas encomendadas a cada trabajador administrativo conlleva a que tengan un desgaste mental?

No considero que los trabajadores tengan un desgaste, ya que cada uno trabaja a su ritmo.

10 ¿Ha planeado usted en implementar recesos de 10 min para realizar algún estiramiento con su equipo de trabajo con el fin de distraer su mente y relajarse?

No, por el momento no lo he considerado pero es una buena acción que podría servir mucho para los colaboradores.

RECURSOS TÉCNICOS

11 ¿Usted piensa que el personal administrativo dispone de buenos recursos tecnológicos que contribuyan en su trabajo?

No, en lo que es software son pésimos los sistemas que se tiene y en los equipos algunos están ambiguos.

12 ¿Ha considerado que se implementen o refuercen los software con los que elaboran el personal con el fin de no trabajar manualmente?

Sí, eso se viene coordinando con gerencia e incluso con la principal en Lima , ya que no sirven de mucho los programas más en lo que es en el área de finanzas.

DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

ESTILO DE MANDO

13 ¿Cuenta con un código de ética que dirija el comportamiento de sus trabajadores?

Sí se cuenta con un código de ética y se trabaja en conjunto con la encargada del área de Recursos Humanos la Lic. Lidia

14 ¿Considera usted que es buen líder?

No, me falta trabajar en varios aspectos para ser un buen líder.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

15 ¿Usted piensa que se debería dar los mismos beneficios que tiene el personal nombrado, al personal contratado temporalmente?

Sí, ya que ellos al igual que los administrativos nombrados se exponen a varios peligros.

16 ¿Opina usted que debería seguir contratando personal temporal administrativo?

Sí, el hospital necesita de ellos y gerencia no apertura plazas es por eso que se opta por esa modalidad.

Anexo 7: validez de los instrumentos de recolección de datos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Erica Ka. Julissa Suyo Suyo con DNI N° 45361468 Magister en Gestión Pública
 N° ANR: 13374, de profesión Lic. Administración desempeñándome actualmente como DecanTé en UCV - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario sobre la variable condiciones laborales aplicadas al personal administrativo | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | ✓ |
| 2. Objetividad | | | | | ✓ |
| 3. Actualidad | | | | | ✓ |
| 4. Organización | | | | | ✓ |
| 5. Suficiencia | | | | | ✓ |
| 6. Intencionalidad | | | | | ✓ |
| 7. Consistencia | | | | | ✓ |
| 8. Coherencia | | | | | ✓ |
| 9. Metodología | | | | | ✓ |

| Cuestionario de la variable retención del personal aplicada al personal administrativo. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | ✓ |
| 2. Objetividad | | | | | ✓ |
| 3. Actualidad | | | | | ✓ |
| 4. Organización | | | | | ✓ |
| 5. Suficiencia | | | | | ✓ |
| 6. Intencionalidad | | | | | ✓ |
| 7. Consistencia | | | | | ✓ |
| 8. Coherencia | | | | | ✓ |
| 9. Metodología | | | | | ✓ |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de mayo del Dos mil Veinte.

Ericka Zulissa Sussu Chombargo

 Ericka Zulissa Sussu Chombargo
 CLAD-13374

Ericka Zulissa Sussu Chombargo
 Mgtr. :
 DNI : 45361468
 Especialidad : Lic. Administración
 E-mail : *esussuc@ucvvirtual.edu.pe*

**CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL
JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | OBSERVACIONES | |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|---------------|----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | | 96 |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jose Martin Lazo Sanchez con DNI N° 02778943 Lic.
en Ciencias Administrativas
N° ANR: 23792, de profesión Administrador
desempeñándome actualmente como Docente
en la Escuela de Administración UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario sobre la variable condiciones laborales aplicada al personal administrativo | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | ✓ |
| 2. Objetividad | | | | | ✓ |
| 3. Actualidad | | | | | ✓ |
| 4. Organización | | | | | ✓ |
| 5. Suficiencia | | | | | ✓ |
| 6. Intencionalidad | | | | | ✓ |
| 7. Consistencia | | | | | ✓ |
| 8. Coherencia | | | | | ✓ |
| 9. Metodología | | | | | ✓ |


Lic. Adm. Jose Martin Lazo Sanchez
REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

| Cuestionario de la variable retención del personal aplicada al personal administrativo. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | ✓ |
| 2. Objetividad | | | | | ✓ |
| 3. Actualidad | | | | | ✓ |
| 4. Organización | | | | | ✓ |
| 5. Suficiencia | | | | | ✓ |
| 6. Intencionalidad | | | | | ✓ |
| 7. Consistencia | | | | | ✓ |
| 8. Coherencia | | | | | ✓ |
| 9. Metodología | | | | | ✓ |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de mayo del Dos mil Veinte.



 Lic. José Martín Lazo Sánchez
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Lic. : José Martín Lazo Sánchez
 DNI : 02778943
 Especialidad : Administración
 E-mail : martinlazoSanchez@gmail.com

**CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL
JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |


 Lic. Adm. José Martín Lara Sánchez
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente en Universidad Cesar Vallejo Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario sobre la variable condiciones laborales aplicada a los administrativos. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | | X |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | | X |
| 5. Suficiencia | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | | | | | X |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | | X |
| 9. Metodología | | | | | X |

| Cuestionario de la variable retención del personal aplicada al personal administrativo. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | |
| 2. Objetividad | | | | | |
| 3. Actualidad | | | | | |
| 4. Organización | | | | | |
| 5. Suficiencia | | | | | |
| 6. Intencionalidad | | | | | |
| 7. Consistencia | | | | | |
| 8. Coherencia | | | | | |
| 9. Metodología | | | | | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de mayo del Dos mil Veinte.




Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Mgtr. : Freddy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración/ Investigación
 E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

| | | |
|---|---|-----------------------|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|---|---|-----------------------|

I. DATOS INFORMATIVOS

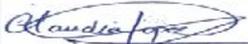
| | | |
|--|---|---|
| 1.1. ESTUDIANTE | : | Emery Claudia Cortez López |
| 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | : | CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019 |
| 1.3. ESCUELA PROFESIONAL | : | Escuela Académico Profesional de Administración |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) | : | Cuestionario a evaluar las Condiciones laborales |
| 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | : | KR-20 kuder Richardson () |
| | : | Alfa de Cronbach. (X) |
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN | : | 21-05-2020 |
| 1.7. MUESTRA APLICADA | : | 10 |

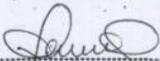
II. CONFIABILIDAD

| | |
|------------------------------------|--------------|
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: | 0.801 |
|------------------------------------|--------------|

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

| |
|--|
| <p>Ítems evaluados: 14</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.801, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar las condiciones laborales.</p> |
|--|


 Estudiante: Emery C. Cortez López
 DNI : 75104710


 Docente :
 LEMÍN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

DNI: 17930402

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|--|---|---|
| 1.1. ESTUDIANTE | : | Emery Claudia Cortez López |
| 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | : | CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL JORGE REÁTEGUI DELGADO PIURA 2019 |
| 1.3. ESCUELA PROFESIONAL | : | Escuela Académico Profesional de Administración |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) | : | Cuestionario a evaluar la retención del personal |
| 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | : | KR-20 kuder Richardson () |
| | : | Alfa de Cronbach. (X) |
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN | : | 21-05-2020 |
| 1.7. MUESTRA APLICADA | : | 10 |

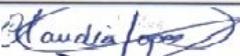
II. CONFIABILIDAD

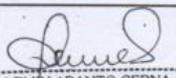
| | |
|------------------------------------|--------------|
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: | 0.804 |
|------------------------------------|--------------|

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 16
 Ítems eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.804, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la retención del personal.


 Estudiante: Emery C. Cortez López
 DNI : 75104710


 Docente : LEMÍN ABANTO CERNA
 M.C. EN ESTADÍSTICA
 C.C.E.S.P.E. 2002

D.N.I.: 17930402

Anexo 9: Aceptación del Hospital Jorge Reategui Delgado



HOSPITAL II JORGE REATEGUI DELGADO
RED ASISTENCIAL ESSALUD PIURA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA
IMPUNIDAD"

Piura, 22 de octubre 2019

DRA.

NELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA
COORDINADORA ESCUELA ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO PIURA

ASUNTO: Aceptación para el trabajo de investigación de la alumna Cortez López Emery Claudia

Reciba mi cordial saludo, así mismo en nombre de nuestro Hospital Jorge Reátegui Delgado, se le concede el permiso para que la estudiante **SRTA. CORTEZ LOPEZ EMERY CLAUDIA**, identificada con **D.N.I N° 75104710** de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera profesional de Administración del IX ciclo, acceda a la información necesaria para su trabajo de investigación titulado: **"Condiciones laborales y su relación con la retención del personal en el Hospital Jorge Reátegui Delgado, Piura 2019"**

Sin otro particular me despido de usted

Atentamente,

Econ. Luis Alberto Pérez Borrero

"Administración"
Hospital II Jorge Reátegui Delgado
Red Asistencial Piura
EsSalud