



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Capacitación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del
Hospital Regional de Huacho, año 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Francis Yancarlos Bardales Ugarte

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

METADATOS

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|---|----------|-------------------------|
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Bardales Ugarte, Francis Yancarlos | 46009987 | 12 de diciembre de 2024 |
| | | |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dr. Ramos Y Yovera, Santiago Ernesto | 15697556 | 0000-0003-3674-0302 |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dr. Coronado Espinoza, Jesús Jacobo | 15591398 | 0009-0008-7555-0409 |
| Mtro. Yoplack Zumaeta, Delman | 18182694 | 0000-0002-1704-5251 |
| Mtro. Pairazaman Rodas, Alejandro de La Cruz | 07076638 | 0000-0002-4164-2638 |
| | | |
| | | |

Bardales Ugarte, Francis Yancarlos 2024-057153

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REGION...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:2982810666

Fecha de entrega

13 ago 2024, 8:26 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 ago 2024, 8:31 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-057153__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo

713.3 KB

54 Páginas

9,818 Palabras

44,217 Caracteres



Página 2 of 59 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:2982810666

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▸ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet

4%  Publicaciones

16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

En este momento de mi trayectoria profesional, doy gracias a Dios por concederme la iluminación y vitalidad para lograr bendecir a mi familia. Agradezco a mi esposa por todo el momento brindado, por sus orientaciones, sus principios y por el estímulo que brinda constante de alcanzar mis aspiraciones, a mi hijo Matthias Joaquín por ser siempre una persona ingeniosa, afable y sorprendente, quien me inspira cada día en mis labores matutinas, incluso en los momentos de turbulencias, Además a los que de una manera y otra me han brindado las pautas para que este trabajo sea efectivo y provechosos.

AGRADECIMIENTO

Estoy infinitamente agradecido al Eterno Dios por guiarme en mi camino profesional.

A nuestra UNJFSC por proporcionarme la oportunidad de desarrollar conocimientos sólidos en las Ciencias Administrativas y a los docentes.

Asimismo, expresar mi agradecimiento a mi asesor de Tesis por su visión íntegra y realista en muchos aspectos relacionados con la ciencia social de la Administración.

Han sido numerosas las personas que han sido parte de mi carrera profesional y a los que considero de manera general por todo lo que me han brindado y han apostado por esta labor investigativa.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE | iv |
| INTRODUCCIÓN | viii |
| CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 9 |
| 1.2 Formulación del problema | 10 |
| 1.2.1 Problema general | 10 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 10 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 10 |
| 1.3.1 Objetivo general | 10 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 11 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 11 |
| 1.5 Delimitaciones del estudio | 11 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 12 |
| 2.2.1. Antecedentes internacionales | 12 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 13 |
| 2.2. Bases teóricas | 13 |
| 2.3. Bases filosóficas | 18 |
| 2.4 Definiciones de términos básicos | 18 |
| 2.5. Hipótesis de investigación | 19 |
| 2.5.1 Hipótesis general | 19 |
| 2.5.2 Hipótesis específicas | 19 |
| 2.6 Operacionalización de las variables | 20 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 22 |

| | | |
|--------------|---|----|
| 3.1 | Diseño metodológico | 22 |
| 3.2 | Población y muestra | 22 |
| 3.2.1 | Población | 22 |
| 3.2.2 | Muestra | 22 |
| 3.3 | Técnicas de recolección de datos | 23 |
| 3.4 | Técnicas para el procesamiento de la información | 23 |
| | CAPÍTULO IV. RESULTADOS | 24 |
| 4.1 | Análisis de resultados | 24 |
| 4.2 | Contrastación de hipótesis | 33 |
| | CAPÍTULO V. DISCUSIÓN | 35 |
| 5.1 | Discusión de resultados | 35 |
| | CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 37 |
| 6.1 | Conclusiones | 37 |
| 6.2 | Recomendaciones | 37 |
| | CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 38 |
| 7.1 | Fuentes bibliográficas | 38 |
| 7.2 | Fuentes hemerográficas | 39 |
| 7.3 | Fuentes electrónicas | 39 |
| | ANEXOS | 41 |

RESUMEN

En este estudio, se propuso como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023. Metodológicamente, la investigación fue clasificada como básica y adoptó un enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño no experimental, fue transversal, siendo también de nivel correlacional. El grupo de participantes del estudio incluyó a 115 trabajadores administrativos del hospital, de los cuales se seleccionaron 89 como muestra. Para la recolección de información, se utilizaron tanto encuestas como cuestionarios. A lo largo del estudio, se examinó detalladamente cómo la capacitación recibida por los trabajadores se relaciona en su desempeño laboral. Los datos recolectados fueron sometidos a un análisis estadístico exhaustivo. Finalmente, se mostró una correlación de 0,782, revelando una relación alta y significativa entre las dos variables analizadas. Además, se logró un valor de significancia de 0,000, lo que valida la robustez y relevancia estadística de los hallazgos.

PALABRAS CLAVE: Capacitación, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

In this study, the objective was to determine the relationship between training and job performance of administrative workers at the Huacho Regional Hospital, year 2023. Methodologically, the research was classified as basic and adopted a quantitative approach, a non-experimental design was used, it was cross-sectional, and it was also correlational in level. The study participant group included 115 administrative workers from the hospital, of which 89 were selected as a sample. For the collection of information, both surveys and questionnaires were used. Throughout the study, it was examined in detail how the training received by the workers relates to their job performance. The data collected were subjected to an exhaustive statistical analysis. Finally, a correlation of 0.782 was shown, revealing a high and significant relationship between the two variables analyzed. In addition, a significance value of 0.000 was achieved, which validates the robustness and statistical relevance of the findings.

KEYWORDS: Training, job performance, workers

INTRODUCCIÓN

En la era de la globalización en la que estamos inmersos, las organizaciones y empresas requieren de trabajadores más competitivos para desempeñar funciones más complicadas de una mejor manera o adaptarse a las exigencias nuevas o mayores del entorno, ello se puede lograr en base a las Capacitaciones, siendo los procesos de mejorar los conocimientos y destrezas de los trabajadores administrativos, para cumplir sus responsabilidades laborales o lograr mejores resultados; y ello puede generar un sobresaliente Desempeño laboral, siendo el rendimiento (conocimientos, habilidades, personalidad) de cada trabajador para cumplir sus responsabilidades sobre el puesto de trabajo que desempeña y ello se representa como su aporte al logro de la meta organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el periodo reciente, se mantienen los cambios en el mercado con respecto a las tendencias, rapidez de respuesta, gustos y preferencias de los clientes, etc. Silva (2019) refiere que las organizaciones públicas, en este sentido, tienen que adecuarse a estos cambios, con lo cual requieren de las capacitaciones con el fin de maximizar las aptitudes y el saber de los empleados., y destinar inversiones en la compra de materiales y equipos innovadores o en óptimas condiciones, para que se puedan realizar las actividades de una manera más dinámica.

Cejas y Alejandro (2012) refieren que se inventó las capacitaciones laborales para que las organizaciones puedan prepararse y reaccionar ante los cambios del entorno o mercado, requiriendo de la adaptación de los trabajadores a ello; para ello se necesita de la formación y desarrollo de estos, con ello se podrá incrementar la competitividad empresarial u organizacional. Actualmente, estas prácticas resultan necesarias para las empresas, por lo que potencia el desempeño del personal, actualiza sus conocimientos y desarrolla sus habilidades y los encamina al logro de los objetivos por lograr.

AméricaEconomía (2018) en una investigación elaborada, descubrió que el 36% de las compañías latinoamericanas presentan inconvenientes para contar con trabajadores competitivos, debido a las deficientes capacitaciones laborales, por otro lado, en África se presentó en un 22%, en México, específicamente, el problema radica en que los trabajadores no se encuentran capacitados correcta o competitivamente para los puestos laborales que se requieren. Asimismo, en los países latinoamericanos, según datos estadísticos, de cada 9 trabajadores, 1 recibe capacitación al año.

A nivel Perú, en un estudio que llevó a cabo Aptitus, se encontró que el 48% de los trabajadores en este país si han recibido alguna vez una capacitación por parte de los jefes de las organizaciones o empresas en las que laboran o laboraron. Asimismo, se encontró que un 85% de las capacitaciones tienen lugar dentro de las instalaciones de las organizaciones, mientras que un 10% se llevaron a cabo por instituciones terceras, y el restante 5% de manera virtual. (Diario Gestión, 2018).

Esta tesis fue elaborada en el Hospital Regional de Huacho, siendo el establecimiento donde se prestan servicios del cuidado de salud y prevención de enfermedades. En este centro, se presentó problemas basados en la Capacitación, en: desarrollo de conceptos, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes y de transmisión de información, ello se encuentra generando problemas en el desempeño laboral, siendo un bajo desempeño de tarea, comportamientos contraproducentes y se muestra un mal desempeño contextual.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que se da entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?

¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?

¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?

¿Cuál es la relación que se da entre la transmisión de información y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

Determinar la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

Determinar la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se procedió a utilizar aporte teórico de autores relacionados a las variables tratadas, para realizar un estudio a mayor profundidad sobre la problemática abordada.

Justificación práctica: Mediante la elaboración de este aporte teórico, se pretende recopilar opiniones del conjunto muestral para tratar de solucionar la problemática que se presente.

Justificación metodológica: Se empleó un diseño metodológico que fue favorable para elaborar la investigación y encontrar la relación que se busca.

Justificación de relevancia social: Con la elaboración del presente aporte investigativo se podrá contribuir a las futuras investigaciones, puesto que esta tesis podrá ser considerada como base para tratar variables relacionadas a las consideradas.

1.5 Delimitaciones del estudio

En cuanto a la delimitación social, el estudio se centra en los trabajadores administrativos. El período de análisis corresponde al año 2023, y el ámbito geográfico de la investigación es el Hospital Regional de Huacho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Granja (2021) al elaborar su investigación: “El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló”, se basó en analizar la relación entre las mencionadas variables. Huambaló. Desde el punto de vista metodológico, fue una investigación de campo y correlacional, de enfoque cuantitativo, fue empleada la encuesta y cuestionario, la muestra abarcó a 30 colaboradores. Se encontró que las variables se relacionaron, de manera positiva media, teniendo una $\text{Sig.} < 0.05$, indicando ser significativa.

Dos Santos (2019) elaboró un estudio basado en el desempeño, la retroalimentación y valoraciones de un programa de capacitación de pasantías entre una universidad pública con un centro de salud y un centro hospitalario en EEUU. Se obtuvo que el 80% del objeto de estudio refirieron que no recibieron una adecuada capacitación laboral, ello genera una deficiente formación y conocimientos, impactando en la excelencia del cuidado médico ofrecido a los pacientes.

Mariño (2018) en su investigación: “Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral”, se basó en hallar el procedimiento de la capacitación por competencias y el desempeño laboral del personal de la entidad analizada. Metodológicamente, fue descriptiva correlacional, exploratoria, cualitativo, se refirió como población a 302 trabajadores, siendo 172 los seleccionados para la muestra. Sobre lo obtenido, se evidencia que, en la primera variable, se calificó en un 8,2%, también, específicamente, en 10.2% al liderazgo y disposición al logro, 8,2% al pensamiento analítico y comunicación y 16.3% al desarrollo personal. Fue concluido que las variables son bases muy importantes para las organizaciones, puesto que se potencia el rendimiento del personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Contreras (2022) al elaborar su estudio: “Capacitación y Desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021”, se basó en encontrar la relación entre las variables. Metodológicamente, se enmarcó como básica, descriptiva, correlacional, no experimental, se usó tanto la encuesta como el cuestionario, direccionado a 30 trabajadores. Fue obtenido que las variables tuvieron una correlación de 0.595, junto a una Sig.=0.000, siendo positiva, directa y considerable.

Díaz (2020), al elaborar su investigación titulada "Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte", se basó en determinar la relación entre las variables. Desde el punto de vista metodológico, se consideró un estudio aplicado, no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo. Se decidió utilizar encuestas y cuestionarios, que fueron aplicados a un grupo de 132 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación de 0.529 y un valor p de 0.000, lo cual es significativo.

Castagnola et al. (2020) elaboraron su aporte investigativo: “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un Hospital Infantil Público de Perú”, en el que se basaron en encontrar una correlación entre las variables de estudio. Desde una perspectiva metodológica, fue de tipo básica, siendo también correlacional, no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo, se empleó encuestas y cuestionarios, y se consideró como muestra a 86 enfermeras. Fue evidenciado que las variables presentaron correlación (0.788) y una Sig.<0.000, siendo alta.

2.2. Bases teóricas

Capacitación

A. Definiciones

Abarca procedimientos orientados en mejorar el aspecto práctico de los trabajadores en sus conocimientos y habilidades sobre ciertos temas, tareas, situaciones (Chiavenato, 2009).

Se basa en la potenciación de capacidades y conocimientos de los trabajadores, para que puedan adaptarse a los desafíos o requisitos de un puesto laboral, y no basarse en solamente accionar o tomar decisiones en base a la experiencia propia (Chiavenato, 2011).

B. Importancia

Bermúdez (2015) manifiesta que, con las capacitaciones, las organizaciones tienen más probabilidades de mejorar la productividad general de su personal. Con lo que se busca la mejora continua de los trabajadores para lograr niveles considerables o sobresalientes de eficiencia y eficacia, y una mejor toma de decisiones en base a la objetividad.

C. Beneficios para el individuo

Werther y Davis (2008) consideran los siguientes:

- Se puede obtener una guía o las bases para mejorar la capacidad de tomar decisiones.
- Mejora la confianza del trabajador.
- Permite al personal mejorar su capacidad de manejo de conflictos.
- Mejora el liderazgo y comunicación entre los trabajadores.
- Posibilita al trabajador lograr sus objetivos personales.
- Evita que el personal presente temor por no tener los conocimientos ni capacidades pertinentes para cumplir las funciones asignadas.

D. Beneficios en las relaciones humanas

Werther y Davis (2008) enfatizan que:

- Propicia un ambiente interno más propicio para la realización de labores.
- Disminuye el nivel de desorientación de los trabajadores.
- Permite que las políticas sean aplicables y viables.
- Propicia que los trabajadores laboren enfatizando la cohesión respectiva.
- Propicia un ambiente de aprendizaje.

E. Dimensiones

Chiavenato (2007) se basa en las que se muestran a continuación:

- ***Desarrollo de conceptos:*** Mediante las capacitaciones, se puede mejorar, actualizar o consolidar los conceptos y principios de los trabajadores, para que se puedan orientar en la meta trazada, bajo la supervisión de los gerentes.
- ***Desarrollo de habilidades:*** Mediante las capacitaciones, se puede mejorar, innovar o potenciar las destrezas o habilidades de los trabajadores con respecto a las labores y responsabilidades que cumplen en la organización.
- ***Desarrollo de actitudes:*** Mediante las capacitaciones, se puede moldear, orientar o cambiar las actitudes de los trabajadores, para eliminar las negativas y propiciar las idóneas para alcanzar los resultados deseados, y para generar un ambiente interno cómodo para la comunicación e intercambio de ideas y opiniones en los trabajadores.
- ***Transmisión de información:*** Mediante las capacitaciones, se podrá mejorar la manera en la que los trabajadores se transmiten o comparten información, o se podrá propiciar un entorno más idóneo para compartir conocimientos, o consolidar los que se tiene.

F. Teorías relacionadas a la capacitación

Cuervo (2016) apunta las siguientes:

- ✚ **Teoría neoclásica:** Este aporte refiere que las capacitaciones se realizan con el propósito de entrenar la parte práctica de los trabajadores, para que puedan lograr resultados con la eficacia esperada.
- ✚ **Teoría conductista:** Este aporte refiere que las capacitaciones se realizan para que todos los empleados de un entorno, incluyendo superiores o gerentes, puedan desarrollar sus habilidades y se pueda generar un ambiente motivador, para que se pueda lograr la satisfacción de sus necesidades.
- ✚ **Teoría sistemática:** Este aporte refiere que las capacitaciones se llevan a cabo para que los trabajadores tengan disposición y se encuentren preparados o formados para cumplir sus responsabilidades laborales.

- ✚ **Teoría clásica:** Este aporte refiere que las capacitaciones se llevan a cabo para que, mediante una adecuada planificación de recursos, coordinación, y procedimientos, se pueda lograr mejores resultados que si no se llevan a cabo estas.
- ✚ **Teoría humanista:** Este aporte refiere que las capacitaciones se llevan a cabo para fomentar el aprendizaje de términos nuevos para los trabajadores, así como poder adecuarse o practicar comportamientos idóneos que propicien el trabajo en equipo.
- ✚ **Teoría estructuralista:** Este aporte refiere que las capacitaciones se llevan a cabo para identificar los problemas, impedimentos, contexto o factores que impiden que el sistema de la organización realice sus operaciones.

Desempeño laboral

A. Definición

Chiavenato (2010) lo considera como el rendimiento o esfuerzos de cada trabajador(a) que propicia que logre los resultados que se espera conseguir, y se incurre a emplear los conocimientos y habilidades de estos.

Werther y Davis (2008) refieren que es el fruto del rendimiento y esfuerzos del personal para cumplir sus actividades o responsabilidades laborales.

B. Importancia

Cueva y Díaz (2017) manifiestan que es muy importante que se analice el desempeño de cada trabajador, puesto que con ello se podrá determinar el nivel de conocimientos y habilidades que cuentan para cumplir sus labores y le permiten esforzarse para lograr lo que la organización desea conseguir en un determinado periodo de tiempo. Ello también se orienta o se desarrolla en base a las políticas, normas y lineamientos de cada organización. Además, indican que es pertinente realizar la evaluación del desempeño del personal periódicamente, para poder detectar las deficiencias de los empleados y los factores que las generan, y en base a ello elaborar planes de acción como solución. De igual manera, se podrá valorar el grado de aportación de cada persona para lograr los objetivos de la organización. Por esta razón, las organizaciones deben disponer de sistemas o medios de

evaluación idóneos, para determinar el nivel de accionar o competitividad del personal, y con ello llevar a cabo talleres para mejorar los puntos débiles o potenciar los puntos fuertes, permitiendo así que se pueda contar con un personal más apto y competitivo, que permita brindar valor añadido a las operaciones que se ejecutan en la organización; lo que se traduce en mayor éxito o crecimiento tanto personal como profesional, y la aceptación de responsabilidades u objetivos de mayor índole o esfuerzos.

C. Factores

Arias y Heredia (2013) enfatizan los que se muestran a continuación:

- **El conocimiento:** Abarca la información o experiencia que tiene cada trabajador, con respecto a las labores y responsabilidades asignadas por cumplir en la organización. En ello influye los talleres que se lleve a cabo y las estrategias o políticas de la entidad.
- **Las habilidades:** Son las capacidades o rasgos personales de cada persona que le permite realizar actividades de manera correcta o efectiva.
- **La personalidad:** Es la actitud o manera de actuar de las personas ante el entorno o ante otras personas, siendo en base a sus principios, emociones y experiencia propia.
- **Las expectativas:** Son los resultados o situaciones que se desea que sucedan o pasen en un futuro o al presentarse un suceso o proceso.

D. Dimensiones

Bautista, Cienfuegos y David (2020) exponen las siguientes:

- **Desempeño de la tarea:** Representa el rendimiento del personal para cumplir sus labores asignadas por la organización, específicamente sus conocimientos y habilidades, y que influye en el rendimiento mencionado.
- **Comportamientos contraproducentes:** Representa las actitudes y comportamientos que van en contra del accionar positivo o idóneo para la organización, con lo que se presenta acciones perjudiciales para esta, dificultando el logro de metas o la realización de actividades.

- **Desempeño contextual:** Representa el rendimiento espontáneo del trabajador, como reacción ante el desarrollo de ciertas situaciones o contextos de la entidad, abarcando la iniciativa, proceso de decisión, y un rendimiento sobresaliente o mayor al esperado.

E. Teorías relacionadas al desempeño laboral

Blanco (2019) expone las siguientes:

- ✚ **La teoría X:** Refiere que a las personas en general no les atrae trabajar, no quieren asumir responsabilidades y no les gusta ser dirigidos por superiores de la organización.
- ✚ **La teoría Y:** Refiere que a las personas en general les atrae trabajar, no son ociosas y quieren asumir responsabilidades y ser dirigidas.
- ✚ **La teoría Z:** Refiere que, si una organización muestra consideración a sus trabajadores, estos tendrán una mayor tendencia a cumplir sus responsabilidades correctamente.

2.3. Bases filosóficas

El fundamento ontológico: Se orientó en analizar las particularidades de la problemática presentada en el personal del hospital considerado.

El fundamento epistemológico: Se orientó en analizar los aportes teóricos en los que se basan las variables consideradas, como parte de los conocimientos del humano.

El fundamento lógico: Se orientó en que, a partir de lo encontrado en esta investigación, contribuirá a generar y aumentar el conocimiento científico sobre las variables.

El fundamento metodológico: Se orientó en que se empleó métodos y técnicas para contrastar las hipótesis formuladas.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Capacitación:** Proceso de mejoramiento práctico de las capacidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores para mostrar un rendimiento más efectivo en la organización.

- **Desempeño:** Rendimiento de las personas para llevar a cabo ciertas actividades o tareas. Implica sus capacidades, esfuerzo e iniciativa.
- **Laboral:** Término calificativo relacionado al ámbito de trabajo o a la realización de actividades o tareas con fines de producir un producto o servicio.
- **Trabajadores administrativos:** Se refiere al equipo responsable para realizar tareas basadas en la gestión de recursos y tramitación respectiva.
- **Hospital Regional:** Es el centro de salud encargado de atender a los pacientes que ingresan, ofreciendo servicios preventivos y curativos.
- **Huacho:** Ciudad distinguida por ser la “Capital de la hospitalidad”.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

El desarrollo de conceptos se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

El desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

El desarrollo de actitudes se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

La transmisión de información se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|--------------------------|---|--|--|--------|
| Capacitación | Abarca procedimientos orientados en mejorar el aspecto práctico de los trabajadores en sus conocimientos y habilidades sobre ciertos temas, tareas, situaciones (Chiavenato, 2009). | <p>Desarrollo de conceptos</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Desarrollo de actitudes</p> <p>Transmisión de información</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de abstracción • Conceptualización de ideas • Comunicación • Liderazgo • Negociación colectiva • Disciplina • Empatía • Equidad • Servicios • Políticas • Reglas | Likert |
| Desempeño laboral | Werther y Davis (2008) refieren que es el fruto del rendimiento y esfuerzos del personal para cumplir sus actividades o responsabilidades laborales. | <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Competencias • Relaciones laborales • Productividad • Ergonomía • Ruidos • Iluminación • Resistencia al cambio • Tiempo muerto • Apatía • Ausentismo • Cultura de la empresa | |

| | | | | |
|--|--|----------------------|---|--|
| | | Desempeño contextual | <ul style="list-style-type: none">• Resistencia al estrés• Trabajo en equipo• Mejora continua | |
|--|--|----------------------|---|--|

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: Básica. Por lo que se generó nuevos conocimientos sobre la problemática analizada. (Muñoz, 2011)

Enfoque: Cuantitativo. Por lo que se empleó escalas numéricas para la medición de los datos recabados y la estadística para procesarlos. (Muñoz, 2011)

Diseño: No experimental de corte transversal, donde las variables a estudiar no fueron modificadas, puesto que se estudiaron en la forma como se presentaron en la muestra. (Plaza, Bermeo y Moreira, 2019)

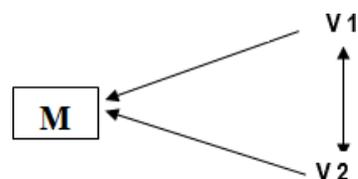
Nivel: Correlacional, en la que se orientó en encontrar cómo las variables se relacionan. (Carrera et al., 2019)

El esquema empleado se muestra a continuación:

M = Muestra

V1 = Capacitación

V2 = Desempeño laboral



3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

115 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

Considerando lo siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q \times P}{Z^2 \times p \times q + e^2 \times (P - 1)}$$
$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 115}{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 + 0,05^2 \times 114}$$
$$n_0 = 89$$

Se obtuvo: 89 trabajadores administrativos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se llevó a cabo la encuesta, con la que se pudo mantener contacto o relación con la muestra.

3.3.2 Instrumento

Cuestionario, con el que se recabó información confidencial de la muestra en base a las variables abordadas.

Tabla 2.
Confiabilidad de la capacitación

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,810 | 11 |

Al realizar la prueba en la primera variable, se encontró un valor de 0,810, el cual se considera satisfactorio.

Tabla 3.

Confiabilidad del desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 15 |

Al evaluar la segunda variable, se registró un valor de 0,846, el cual se considera adecuado.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó el tratamiento estadístico descriptivo, por lo que la información recolectada se pudo presentar en tanto tablas como figuras con sus concernientes interpretaciones, para una mejor comprensión; y el tratamiento estadístico inferencial, empleando el Rho de Spearman para aceptar o rechazar las hipótesis formuladas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Niveles de la capacitación y sus dimensiones

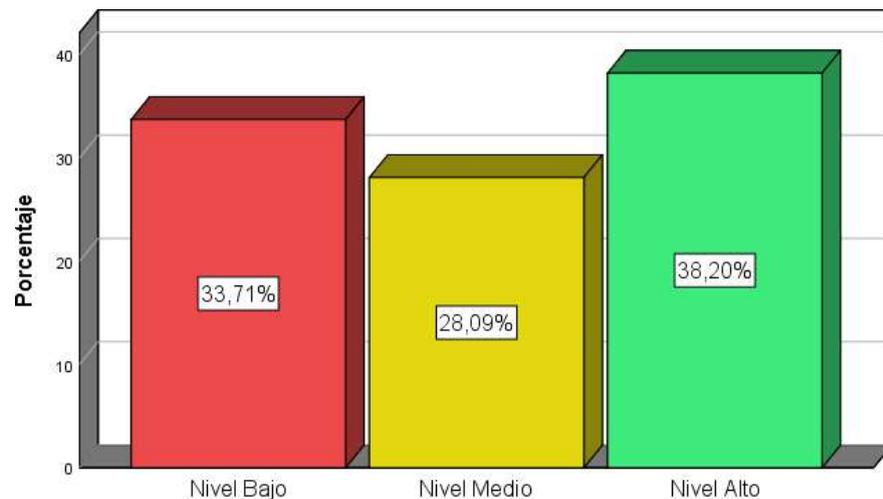
Tabla 4.

Capacitación

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 30 | 33,7 |
| Nivel Medio | 25 | 28,1 |
| Nivel Alto | 34 | 38,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 1.

Capacitación



Interpretación: El 33,71% considera haber obtenido un nivel bajo en la capacitación, el 28,09% considera haber obtenido un nivel medio y el 38,20% considera haber obtenido un nivel alto.

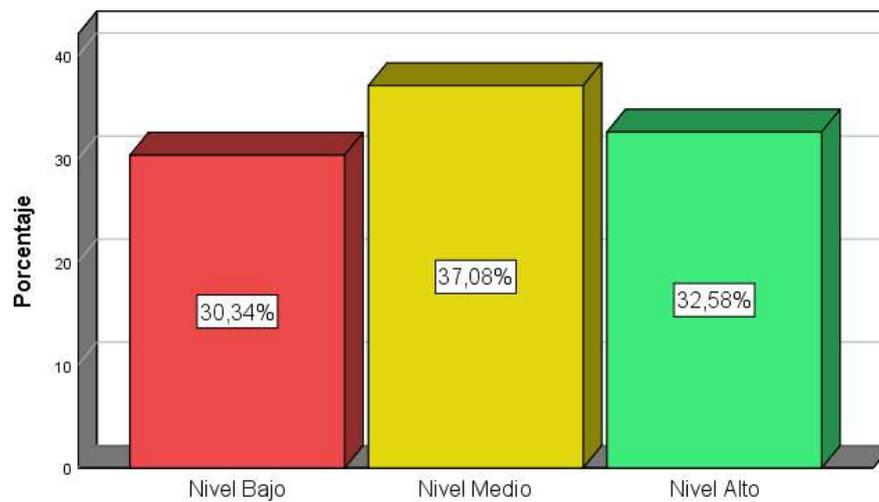
Tabla 5.

Desarrollo de conceptos

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 27 | 30,3 |
| Nivel Medio | 33 | 37,1 |
| Nivel Alto | 29 | 32,6 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 2.

Desarrollo de conceptos



Interpretación: El 30,34% considera haber obtenido un nivel bajo en el desarrollo de conceptos, el 37,08% considera haber obtenido un nivel medio y el 32,58% considera haber obtenido un nivel alto.

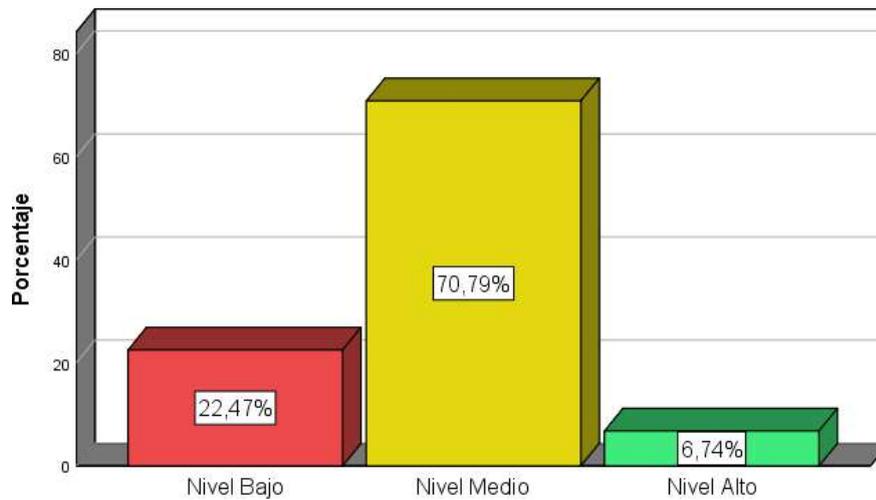
Tabla 6.

Desarrollo de habilidades

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 20 | 22,5 |
| Nivel Medio | 63 | 70,8 |
| Nivel Alto | 6 | 6,7 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 3.

Desarrollo de habilidades



Interpretación: El 22,47% considera haber obtenido un nivel bajo en el desarrollo de habilidades, el 70,79% considera haber obtenido un nivel medio y el 6,74% considera haber obtenido un nivel alto.

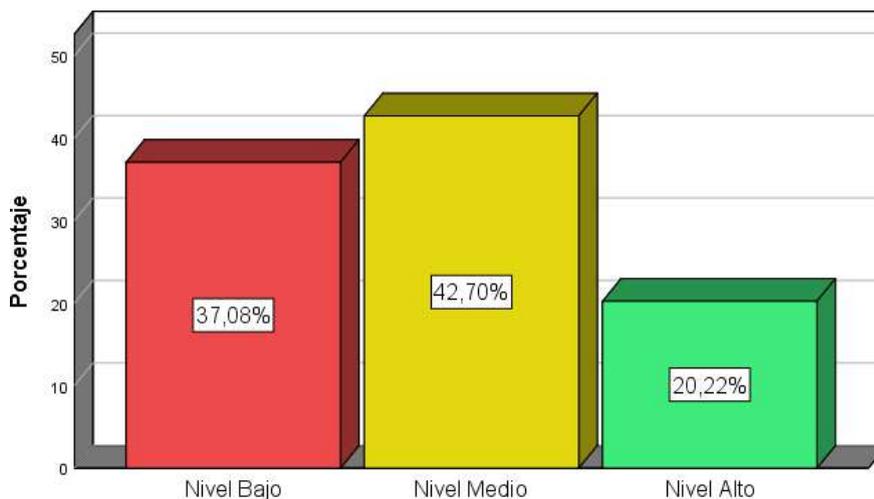
Tabla 7.

Desarrollo de actitudes

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 33 | 37,1 |
| Nivel Medio | 38 | 42,7 |
| Nivel Alto | 18 | 20,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 4.

Desarrollo de actitudes



Interpretación: El 37,08% considera haber obtenido un nivel bajo en el desarrollo de actitudes, el 42,70% considera haber obtenido un nivel medio y el 20,22% considera haber obtenido un nivel alto.

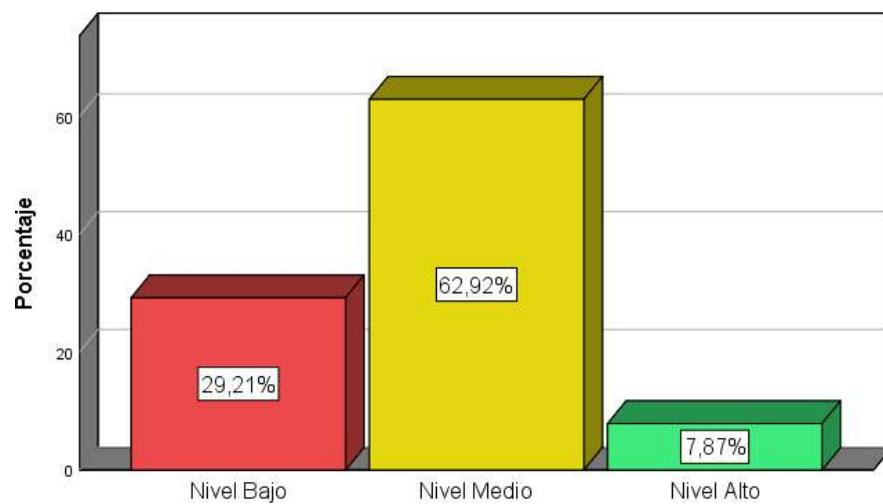
Tabla 8.

Transmisión de información

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 26 | 29,2 |
| Nivel Medio | 56 | 62,9 |
| Nivel Alto | 7 | 7,9 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 5.

Trasmisión de información



Interpretación: El 29,21% considera haber obtenido un nivel bajo en la transmisión de información, el 62,92% considera haber obtenido un nivel medio y el 7,87% considera haber obtenido un nivel alto.

4.1.2. Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones

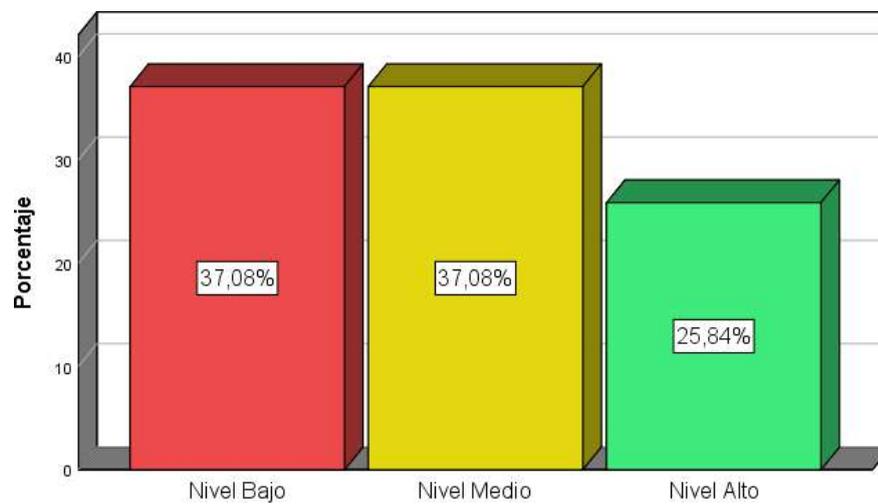
Tabla 9.

Desempeño laboral

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 33 | 37,1 |
| Nivel Medio | 33 | 37,1 |
| Nivel Alto | 23 | 25,8 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 6.

Desempeño laboral



Interpretación: El 37,08% considera haber obtenido un nivel bajo en el desempeño laboral, el 37,08% considera haber obtenido un nivel medio y el 25,84% considera haber obtenido un nivel alto.

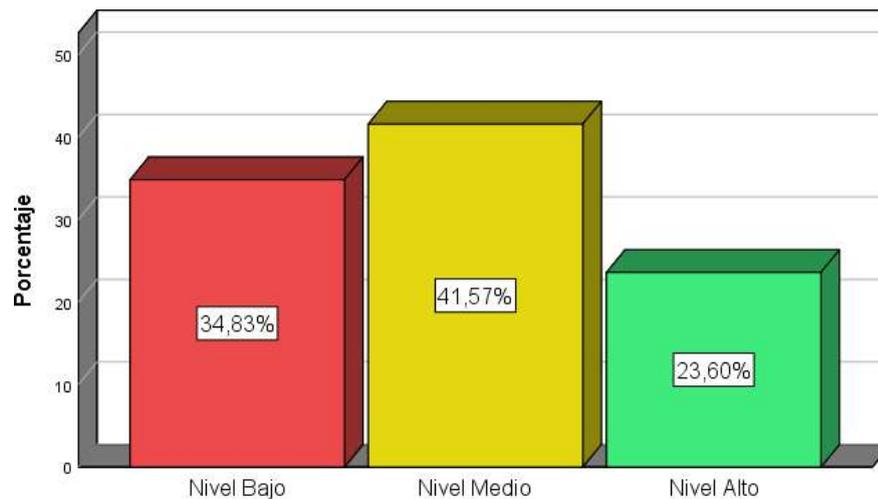
Tabla 10.

Desempeño de tarea

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 31 | 34,8 |
| Nivel Medio | 37 | 41,6 |
| Nivel Alto | 21 | 23,6 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 7.

Desempeño de tarea



Interpretación: El 34,83% considera haber obtenido un nivel bajo en el desempeño de la tarea, el 41,57% considera haber obtenido un nivel medio y el 23,60% considera haber obtenido un nivel alto.

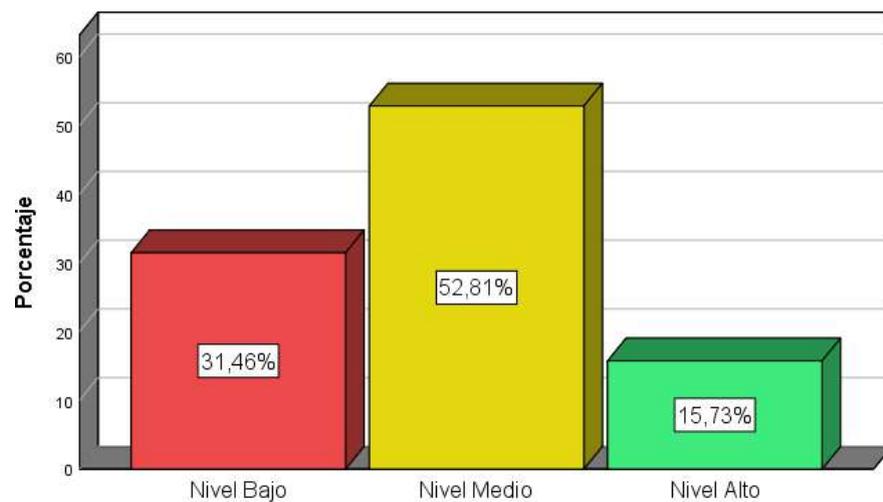
Tabla 11.

Comportamientos contraproducentes

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 28 | 31,5 |
| Nivel Medio | 47 | 52,8 |
| Nivel Alto | 14 | 15,7 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 8.

Comportamientos contraproducentes



Interpretación: El 31,46% considera haber obtenido un nivel bajo en los comportamientos contraproducentes, el 52,81% considera haber obtenido un nivel medio y el 15,73% considera haber obtenido un nivel alto.

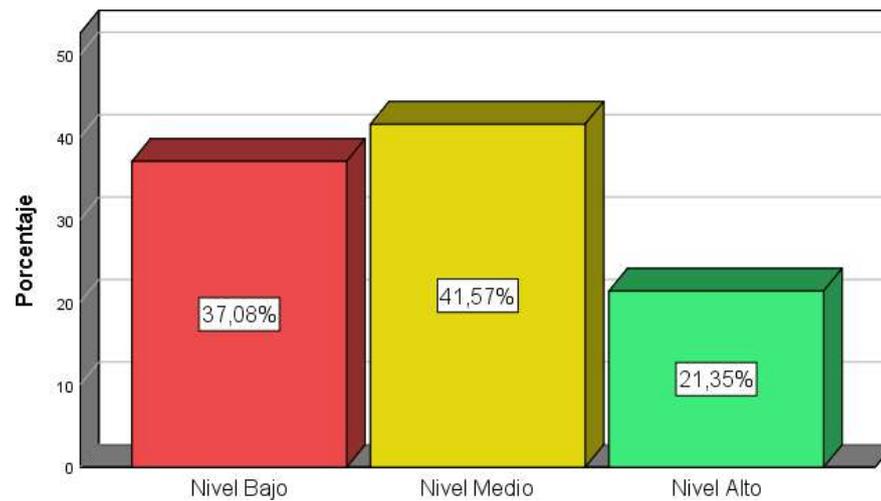
Tabla 12.

Desempeño contextual

| | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Nivel Bajo | 33 | 37,1 |
| Nivel Medio | 37 | 41,6 |
| Nivel Alto | 19 | 21,3 |
| Total | 89 | 100,0 |

Figura 9.

Desempeño contextual



Interpretación: El 37,08% considera haber obtenido un nivel bajo en el desempeño contextual, el 41,57% considera haber obtenido un nivel medio y el 21,35% considera haber obtenido un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 13.

Hipótesis general

| | | Desempeño laboral |
|--------------|------------------------------|-------------------|
| Capacitación | Coefficiente Rho de Spearman | ,782** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 89 |

Interpretación: Se obtuvo que la capacitación presentó correlación con el desempeño laboral, siendo de 0,782, además se presentó una Sig. <0,05.

Tabla 14.

Hipótesis específica 1

| | | Desempeño laboral |
|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Desarrollo de conceptos | Coefficiente Rho de Spearman | ,777** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 89 |

Interpretación: Se obtuvo que el desarrollo de conceptos presentó correlación con el desempeño laboral, siendo de 0,777, además se presentó una Sig. <0,05.

Tabla 15.

Hipótesis específica 2

| | | Desempeño laboral |
|---------------------------|------------------------------|-------------------|
| Desarrollo de habilidades | Coefficiente Rho de Spearman | ,680** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 89 |

Interpretación: Se obtuvo que el desarrollo de habilidades presentó correlación con el desempeño laboral, siendo de 0,680, además se presentó una Sig. <0,05.

Tabla 16.

Hipótesis específica 3

| | | Desempeño laboral | |
|-------------------------|----|-----------------------------|--------|
| Desarrollo de actitudes | de | Coeficiente Rho de Spearman | ,687** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 89 |

Interpretación: Se obtuvo que el desarrollo de actitudes presentó correlación con el desempeño laboral, siendo de 0,687, además se presentó una Sig. <0,05.

Tabla 17.

Hipótesis específica 4

| | | Desempeño laboral | |
|----------------------------|----|-----------------------------|--------|
| Transmisión de información | de | Coeficiente Rho de Spearman | ,650** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 89 |

Interpretación: Se obtuvo que la transmisión de información presentó correlación con el desempeño laboral, siendo de 0,650, además se presentó una Sig. <0,05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se encontró que la capacitación estaba relacionada con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, con un valor de: 0,782 y un valor p de 0.000, destacando que fue positiva alta significativa. Los hallazgos ofrecen una fundamentación sólida para afirmar que a medida que se incrementa la capacitación de los trabajadores administrativos, su desempeño laboral tiende a mejorar. Esta conclusión está vinculada con lo que se deriva de Contreras (2022), Díaz (2020) y Castagnola et al. (2020) los cuales en sus estudios demostraron la correlación entre las variables. Además, Granja (2021), subrayó que el clima organizacional también guarda relación con el desempeño y con Mariño (2018) quien indica que un diseño de un sistema de capacitaciones por competencias mejora el desempeño laboral.

Asimismo, el desarrollo de conceptos se relacionó con el desempeño laboral. Los hallazgos ofrecen una fundamentación sólida para afirmar que a medida que se incrementa el desarrollo de conceptos de los trabajadores administrativos, su desempeño laboral tiende a mejorar. Esta conclusión está vinculada con lo que se deduce de Díaz (2020), investigador que logró que el nivel de desarrollo de conceptos se relaciona con el desempeño laboral.

También, el desarrollo de habilidades se relacionó con el desempeño laboral. Los hallazgos ofrecen una fundamentación sólida para afirmar que a medida que se incrementa el desarrollo de habilidades de los trabajadores administrativos, su desempeño laboral tiende a mejorar. Esta conclusión está vinculada con lo que se deduce de Díaz (2020), investigador que logró que el nivel de desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral.

En esa misma línea, el desarrollo de actitudes se relacionó con el desempeño laboral. Los hallazgos ofrecen una fundamentación sólida para afirmar que a medida que se incrementa el desarrollo de actitudes de los trabajadores administrativos, su desempeño laboral tiende a mejorar. Esta conclusión está vinculada con lo que se deduce de Díaz (2020), investigador que logró que el nivel de modificación de actitudes se relaciona con el desempeño laboral.

Finalmente, la transmisión de información se relacionó con el desempeño laboral. Los hallazgos ofrecen una fundamentación sólida para afirmar que a medida que se incrementa la transmisión de información de los trabajadores administrativos, su desempeño laboral tiende a mejorar. Esta conclusión está vinculada con lo que se deduce de Díaz (2020), investigador que logró que el nivel de transmisión de información se relaciona con el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con respecto a los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho:

- La capacitación se relaciona con el desempeño laboral, comprobando una correlación positiva alta significativa.
- El desarrollo de conceptos se relaciona con el desempeño laboral, demostrando una correlación positiva alta significativa.
- El desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral, demostrando una correlación positiva moderada significativa.
- El desarrollo de actitudes se relaciona con el desempeño laboral, probando una correlación positiva moderada significativa.
- La transmisión de información se relaciona con el desempeño laboral, demostrando una correlación positiva moderada significativa.

6.2 Recomendaciones

- Llevar a cabo capacitaciones empleando los recursos necesarios y los tiempos prudentes, para que los empleados puedan mejorar sus habilidades de una manera efectiva, y se pueda lograr que muestren un mejor desempeño laboral.
- Garantizar las condiciones óptimas para el entorno donde se lleven a cabo las capacitaciones, para que los trabajadores se puedan concentrar y lograr el desarrollo de conceptos, por ende, mejorar su nivel de abstracción y su capacidad de conceptualización de ideas.
- Garantizar que los encargados de llevar a cabo las capacitaciones puedan tratar de una manera adecuada a los trabajadores, y tengan facilidad de palabra para expresarse y entender a estos; mediante ello se podrá mejorar la comunicación entre estos, el liderazgo y la negociación activa.
- Elaborar normas y sanciones estrictas durante la realización de las capacitaciones, para que se pueda lograr el desarrollo de actitudes de los trabajadores, y, por lo tanto, se pueda cumplir la disciplina de la organización y se propicie la empatía entre estos.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. McGrawHill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9.ª ed.). McGrawHill
- Cueva, K. y Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017* [Tesis de Título, Universidad Peruana Unión]
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Contreras, Z. (2022). *Capacitación y Desempeño Laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Díaz, M. (2020). *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Granja, A. (2020). *El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ámbato]
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2.ª ed.). Pearson.
- Plaza, P.; Bermeo, C. y Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. (1.ª ed.). Colloquium
- Silva, J. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Capacitación y desarrollo. En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (pp. 252 - 280). McGrawHill.

7.2 Fuentes hemerográficas

Bautista, R, Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121.

Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI (33),1-25.

Carrera, F.; Govea, F.; Hurtado, G., y Freire C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Revista Información Tecnológica*, 30(3), 287-294.

Castagnola, V, Castagnola, G., Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un Hospital Infantil Público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89.

Cejas, M. y Alejandro, J. (2012). La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Anuario*, 35, 148-173.

Dos Santos, M. (2019). Rural Public Health Workforce Training and Development: The Performance of an Undergraduate Internship Programme in a Rural Hospital and Healthcare Centre. *International Journal of Environmental. Research and Public Health*, 16(7), 1259.

7.3 Fuentes electrónicas

AméricaEconomía (14 de noviembre de 2018). *¿Existe capacitación laboral en América Latina?* <https://www.americaeconomia.com/existe-capacitacion-laboral-en-america-latina>

Blanco, D. (23 de setiembre de 2019). *Teorías X, Y y Z* (McGregor y Ouchi). <https://dbcalidad.blogspot.com/2019/09/teorias-x-y-z-mcgregor-y-ouchi.html>

Cuervo, P. (9 de setiembre de 2016). *Teorías de la capacitación y administración*.
https://prezi.com/_vm0l-2h1dab/teorias-de-la-capacitacion-y-administracion/

Diario Gestión (29 de agosto de 2018). *El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|---|---|--|
| <p>GENERAL ¿Cuál es la relación que se da entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en los trabajadores</p> | <p>GENERAL Establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Establecer la relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023. Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en los trabajadores</p> | <p>GENERAL La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>ESPECÍFICAS El desarrollo de conceptos se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023. El desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores</p> | <p>CAPACITACIÓN</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | <p>Desarrollo de conceptos</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Desarrollo de actitudes</p> <p>Transmisión de información</p> <p>Desempeño de tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de abstracción Conceptualización de ideas Comunicación Liderazgo Negociación colectiva Disciplina Empatía Equidad Servicios Políticas Reglas Planeación Competencias Relaciones laborales Productividad Ergonomía Ruidos Iluminación Resistencia al cambio Tiempo muerto Apatía | <p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población 115 trabajadores administrativos</p> <p>Muestra 89 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica Encuesta</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que se da entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que se da entre la transmisión de información y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023?</p> | <p>administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> | <p>administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>El desarrollo de actitudes se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> <p>La transmisión de información se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, año 2023.</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Cultura de la empresa • Resistencia al estrés • Trabajo en equipo • Mejora continua | <p>Instrumento Cuestionario</p> |
| <p>Desempeño contextual</p> | | | | | | |

2. Instrumentos

Este cuestionario es parte de una investigación creado con el propósito de recolectar su perspectiva sobre la capacitación y desempeño laboral en el Hospital Regional de Huacho, donde las opiniones que usted proporcione son fundamentales para este estudio. Agradezco de antemano su sinceridad al responder las preguntas. Por favor, tenga en consideración que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, y señale sus respuestas con una "X" en la casilla adecuada de cada pregunta, considerando la siguiente escala:

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

| N° | Preguntas | Likert | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE CONCEPTOS | | | | | |
| 01 | Usted considera que la institución lleva a cabo capacitaciones para desarrollar el nivel de abstracción de nuevos conceptos | | | | | |
| 02 | Usted considera que la institución lleva a cabo capacitaciones para desarrollar la conceptualización de conceptos | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE HABILIDADES | | | | | |
| 03 | Usted considera que se lleva a cabo una comunicación fluida y efectiva en el Hospital | | | | | |
| 04 | Usted considera que el Hospital se preocupa por llevar a cabo un adecuado liderazgo | | | | | |
| 05 | Usted considera que el Hospital propicia el ambiente adecuado para la negociación colectiva | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE ACTITUDES | | | | | |
| 06 | Usted considera que el Hospital verifica el cumplimiento de la disciplina que impone al personal | | | | | |
| 07 | Usted considera que el Hospital se preocupa por realizar prácticas que propicien la empatía entre sus trabajadores | | | | | |
| 08 | Usted considera que el Hospital se preocupa por realizar prácticas que propicien la equidad entre sus trabajadores | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 09 | Usted considera que el Hospital transmite información precisa y clara a los trabajadores con respecto a los servicios que ofrece | | | | | |
| 10 | Usted considera que las políticas del Hospital generan incomodidad o desacuerdos entre el personal | | | | | |
| 11 | Usted considera que las reglas impuestas por el Hospital son claras y objetivas | | | | | |

| DESEMPEÑO LABORAL | | Likert | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|
| Nº | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA | | | | | | |
| 01 | Usted planea la realización de las tareas asignadas para cumplirlas a tiempo | | | | | |
| 02 | Usted desarrolla sus competencias por su cuenta para lograr mejores resultados con respecto al puesto que desempeña | | | | | |
| 03 | Usted considera que se demuestran relaciones laborales positivas en el Hospital | | | | | |
| 04 | Usted demuestra un nivel alto de productividad | | | | | |
| 05 | Usted considera que el Hospital se preocupa por propiciar la ergonomía durante las tareas laborales | | | | | |
| 06 | Usted considera que el Hospital se ocupa de propiciar la disminución de ruidos fuertes que se pueden presentar durante las jornadas laborales | | | | | |
| 07 | Usted considera que el Hospital se preocupa por brindar una adecuada iluminación durante la realización de sus labores. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | | | | | |
| 08 | Usted demuestra resistencia al cambio de enfoque que desea llevar a cabo el Hospital | | | | | |
| 09 | Usted realiza tiempo muerto durante el desarrollo de sus labores | | | | | |
| 10 | Usted demuestra apatía a sus compañeros | | | | | |
| 11 | Usted demuestra ausentismo recurrente en el Hospital | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | | | | | |
| 12 | Usted considera que la cultura del Hospital permite la realización de las actividades de manera idónea | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Usted demuestra resistencia al estrés generado durante la realización de sus labores | | | | | |
| 14 | Usted demuestra disposición para trabajar en equipo | | | | | |
| 15 | Usted considera que el Hospital lleva a cabo procesos de mejora continua | | | | | |

3. Base de datos

A) Capacitación

| DESARROLLO DE CONCEPTOS | | DESARROLLO DE HABILIDADES | | | DESARROLLO DE ACTITUDES | | | TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN | | |
|-------------------------|----|---------------------------|----|----|-------------------------|----|----|----------------------------|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |

B) Desempeño laboral

| DESEMPEÑO DE TAREA | | | | | | | COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | | | DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | | |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------|----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |