



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA, 2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
LUZ EUGENIA JACOBO CASTILLA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y
FINANZAS

DOCENTE ASESOR:
Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino

Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la estudiante Luz Eugenia Jacobo Castilla de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa académico de Administración y Finanzas, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

☐

TESIS

☒

Titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA,
2024.

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Julio César Angeles Morales
DNI N° 32796107

Código ORCID N° 0000-0002-7470-8154

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

"NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA"

CERTIFICO: que el Notario no asume responsabilidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, LUZ EUGENIA JACOBO CASTILLA identificada con DNI N° 21881258, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA, 2024, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

9%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 04 de febrero del 2025




LUZ EUGENIA JACOBO CASTILLA
DNI: 21881258

CERTIFICACIÓN AL REVERSO →

[Firma]
LUZ EUGENIA JACOBO CASTILLA
DNI: 21881258

[Firma]
J. R. P. N.

CERTIFICO: Que la(s) firma(s) y huella(s) digital(es) que antecede(n) corresponde(n) a: LUZ EUGENIA JACOBO CASTILLA DNI: 21881258

DEJO CONSTANCIA QUE SE HA REALIZADO LA CONSULTA EN RENIEC MEDIANTE EL SERVIDO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA A: La Declarante

Cuya firma, conozco y Legalizo.
Chincha 04 FEB 2025 del 20

JUAN RAMON PARDO NEYRA
NOTARIO ABOGADO
CHINCHA



NOTARIA
PARDO NEYRA JUAN RAMON
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA



INFORMACION PERSONAL
DNI: 21881258
Primer Apellido: JACOBO
Segundo Apellido: CASTILLA
Nombres: LUZ EUGENIA

CORRESPONDE
La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

[Firma]
JACOBO CASTILLA LUZ EUGENIA
DNI 21881258

INFORMACION DE CONSULTA DACTILAR
Operador: 73683305 - Brigette Garay
Racional
Fecha de Transacción: 04-02-2025
11:08:55
Entidad: 10214477010 - PARDO NEYRA JUAN RAMON

VERIFICACION DE CONSULTA
Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/autenticacion/verificacion.do>
Número de Consulta: 0110751646



DEDICATORIA

A Dios, sin él nada sería posible

A mis padres, por creer en mí y por brindarme su apoyo.

A mis hijos, gracias por comprender mis ausencias, ustedes son mi mayor fuente de inspiración, la razón por la que me esfuerzo cada día.

A Víctor, por su amor, apoyo y por su constante motivación.

A mi amiga Lorena, por ser mi confidente y por su apoyo emocional.

Tu amistad ha sido una luz en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en la realización de este trabajo.

En primer lugar, quiero agradecer a mis asesores de tesis, por su orientación, paciencia y por brindarme siempre sus sabias recomendaciones. Su dedicación y compromiso han sido esenciales para el éxito de la tesis.

A mis hijos Rubén y Luis, por su paciencia y comprensión en mis ausencias durante todo este proceso. Ustedes han sido una fuente constante de motivación y esperanza.

Al Hospital San José de Chíncha, por su apoyo logístico y recursos que hicieron posible llevar a cabo la realización de la tesis.

A todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron con su conocimiento, tiempo o esfuerzo a este trabajo. Sin su ayuda, este proyecto no habría sido posible.

RESUMEN

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

Metodología.

Enfoque cuantitativo aplicado para calcular el coeficiente de correlación y ejecutar pruebas de hipótesis mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Investigación básica orientada a expandir el conocimiento teórico sin aplicación práctica inmediata. Diseño no experimental correlacional y transeccional, observando fenómenos en su contexto natural. Muestra de 82 administrativos del Hospital San José de Chíncha, seleccionada a través de muestreo probabilístico aleatorio. Datos recolectados mediante encuestas y analizados con SPSS.

Resultados descriptivos.

En una muestra de 82 observaciones sobre "Gestión del Talento Humano", la mayoría (70,7%) se clasifica como "Inadecuado", destacando significativas áreas de mejora. Solo un 9,8% recibe una calificación de "Adecuado", sugiriendo retos críticos en la gestión.

La evaluación del desempeño laboral de 82 encuestados revela una ausencia total de calificaciones "Adecuadas", con más de la mitad (54,9%) percibiendo su desempeño como "Inadecuado" y el resto como "Regular". Esto subraya la urgencia de mejorar aspectos como capacitación y liderazgo para optimizar el rendimiento.

Conclusiones

La investigación ha demostrado una relación positiva, aunque moderada, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital San José de Chíncha, con un coeficiente de correlación de 0.252. Esta relación, estadísticamente significativa al nivel de 0.05, subraya la influencia de

la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, aunque también indica que otros factores no examinados podrían estar influyendo en este desempeño.

Palabras claves:

Gestión del talento humano, colaboradores, desempeño laboral, capacitación y evaluación

ABSTRACT

General objective.

Determine the relationship between human talent management and the job performance of the administrative staff of the San José de Chíncha Hospital, 2024.

Methodology.

Quantitative approach applied to calculate the correlation coefficient and conduct hypothesis tests using descriptive and inferential statistics. Basic research aimed at expanding theoretical knowledge without immediate practical application. Non-experimental correlational and transectional design, observing phenomena in their natural context. Sample of 82 administrative staff from the San José Hospital in Chíncha, selected through random probabilistic sampling. Data collected through surveys and analyzed with SPSS.

Descriptive results.

In a sample of 82 observations on "Human Talent Management," the majority (70.7%) are classified as "Inadequate," highlighting significant areas for improvement. Only 9.8% receive a rating of "Adequate," suggesting critical challenges in management. The performance evaluation of 82 respondents reveals a complete absence of "Adequate" ratings, with more than half (54.9%) perceiving their performance as "Inadequate" and the rest as "Regular." This underscores the urgency of improving aspects such as training and leader.

Conclusions

The research has demonstrated a positive, albeit moderate, relationship between human talent management and the job performance of administrative staff at Hospital San José de Chíncha, with a correlation coefficient of 0.252. This relationship, statistically

significant at the 0.05 level, underscores the influence of human talent management on job performance, although it also indicates that other unexamined factors could be influencing this performance.

Keywords:

Human talent management, collaborators, job performance, training, and evaluation

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1 Descripción del Problema	17
2.2. Pregunta de investigación general	20
2.3 Preguntas de investigación específicas	20
2.4 Objetivo general	20
2.5 Objetivos específicos	20
2.6 Justificación e importancia	21
2.7 Alcances y limitaciones	23
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1 Antecedentes	25
3.2 Bases Teóricas	31
3.3 Marco conceptual	37
IV. METODOLOGÍA	39
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	39
4.2 Diseño de la investigación	39
4.3 Hipótesis general y específicas	40
4.4 Identificación de las variables	41
4.5 Matriz de operacionalización de variables	42
4.6 Población-muestra	43
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	44

V. RESULTADOS	45
5.1 Presentación de Resultados	45
5.2 Interpretación de los Resultados	54
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58
6.1 Análisis inferencial	58
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	66
7.1 Comparación de los resultados	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	84
Anexo 4: Base de datos	88
Anexo 5: Evidencia fotográfica	90
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	91

INDICE DE TABLAS

No.	Título	Pág.
Tabla 1	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano	45
Tabla 2	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación	46
Tabla 3	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Capacitación	47
Tabla 4	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Evaluación	48
Tabla 5	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Incentivo	49
Tabla 6	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral	50
Tabla 7	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño de tareas	51
Tabla 8	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño contextual	52
Tabla 9	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño organizacional.	53
Tabla 10	Pruebas de normalidad	58
Tabla 11	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024	59
Tabla 12	Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024	60
Tabla 13	Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024	62
Tabla 14	Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024	63
Tabla 15	Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024	64

INDICE DE FIGURAS

No.	Título	Pág.
Figura 1	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano	45
Figura 2	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación	46
Figura 3	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Capacitación	47
Figura 4	Frecuencia de la variable Desarrollo empresarial, por cada una de sus dimensiones	52
Figura 5	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Evaluación	48
Figura 6	Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Incentivo	49
Figura 7	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral	50
Figura 8	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño de tareas	51
Figura 9	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño contextual	52

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la administración de organizaciones, la gestión del talento humano es un componente crucial que influye directamente en el desempeño laboral y la eficiencia operativa. El Hospital San José de Chíncha, como entidad clave en la prestación de servicios de salud en la región, depende en gran medida de la efectividad y eficiencia de su personal administrativo para asegurar un funcionamiento óptimo. La gestión del talento humano, que incluye la planificación, la contratación, el desarrollo y la retención de empleados, es fundamental para garantizar que el personal administrativo esté bien capacitado, motivado y alineado con los objetivos organizacionales.

A pesar de la importancia de la gestión del talento en el sector salud, existen desafíos específicos que afectan a las instituciones como el Hospital San José de Chíncha, como la alta rotación de personal, la necesidad de actualización continua de habilidades y el manejo efectivo del estrés y la carga laboral. Esta investigación busca analizar cómo las prácticas de gestión del talento humano implementadas en el hospital influyen en el desempeño laboral del personal administrativo, identificando áreas de mejora y proponiendo estrategia para optimizar la gestión y el rendimiento.

En base a la normativa establecida por la Universidad Autónoma de Ica, se ha desarrollado el presente proyecto de investigación sujeto a la estructura correspondiente, para un mejor entendimiento, es por ello, que esta fragmentado en los capítulos siguientes:

En el primer capítulo I, se plasmó de forma general todo acerca de las variables de estudio tales como la gestión del talento humano y desempeño laboral, así como también la descripción de cada uno de sus capítulos.

Capítulo II. Se abordó la descripción de la realidad problemática tomando como referencias informaciones de carácter internacional, nacional e institucional, la formulación de la pregunta general y los problemas específicos, los objetivos

propuestos para el estudio, la justificación del estudio de la investigación, así como también su importancia.

Capítulo III. En el marco teórico, se expone de forma sistemática aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, teniendo como referencia investigaciones con aportes de nivel internacional, nacional y regional con una antigüedad no mayor a cinco años, así como las bases teóricas en la cual se respalda nuestra investigación y por último tenemos el marco conceptual donde se citará a diversos autores para conceptualizar todas las palabras relacionadas a nuestra investigación.

Capítulo IV Metodología; en este capítulo se abordó el enfoque, tipo y diseño de investigación utilizado; también se plasmará la hipótesis general y específicas, operacionalización de cada una de las variables, la población, muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de los datos utilizados.

Capítulo V Resultados, se divide en dos secciones principales: la Presentación de Resultados, donde se detallan las métricas y datos obtenidos; y la Interpretación de los Resultados, donde estos datos se analizan en el contexto del entorno operativo del hospital.

Capítulo VI Análisis de los Resultados, se realiza un Análisis Inferencial que permite no solo entender las relaciones estadísticas entre las variables estudiadas, sino también inferir posibles causas y efectos subyacentes.

Capítulo VII Discusión de los Resultados, incluye la Comparación de los Resultados con estudios previos y teorías relevantes, proporcionando un contexto más amplio que enriquece la interpretación de los datos y facilita una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades presentes.

La autora

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La gestión del talento humano es un aspecto fundamental para el éxito organizacional, especialmente en el contexto de instituciones de salud donde la calidad del desempeño laboral del personal impacta directamente en la atención al paciente y en la eficiencia operativa. A nivel internacional, el desafío en la gestión del talento humano se ha vuelto cada vez más evidente. Según el informe del Foro Económico Mundial (2023), el 70% de las organizaciones de salud en todo el mundo reportan dificultades significativas en la gestión de su personal, incluyendo alta rotación de empleados y baja satisfacción laboral, que afectan el desempeño global de la institución (Campos & Torres, 2019)

En los Estados Unidos, un estudio de la American Hospital Association (2023) revela que más del 50% de los hospitales enfrentan problemas graves en la retención del personal administrativo, lo que resulta en una mayor carga de trabajo para los empleados restantes y una disminución en la calidad del servicio. De manera similar, en Europa, un informe de la European Hospital and Healthcare Federation (2022) indica que el 65% de los hospitales tienen problemas con la gestión del talento humano, afectando la eficiencia operativa y generando costos adicionales relacionados con la formación y sustitución de personal (Mora, 2022)

En América Latina, la situación no es diferente. Según un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud (2023), el 60% de los hospitales en la región enfrentan desafíos significativos en la gestión del talento humano, incluyendo problemas con la motivación y el compromiso del personal administrativo. Estos problemas se reflejan en una alta tasa de rotación de empleados y en una disminución en la calidad del servicio administrativo (Crispin et al., 2023).

La gestión del talento humano en las instituciones de salud es un desafío crucial para garantizar la eficiencia operativa y la calidad de atención. En el Perú, la situación en el sector hospitalario refleja problemas significativos en la gestión del personal administrativo que impactan el desempeño laboral y, por ende, la calidad del servicio ofrecido a los pacientes (García, 2019)

De acuerdo con el Ministerio de Salud del Perú (2023), el 40% de los hospitales en el país reportan dificultades en la gestión de su personal administrativo, lo cual se manifiesta en una alta rotación de empleados y en la insatisfacción laboral (Vela, 2023). Estos problemas se ven reflejados en la falta de continuidad en los servicios administrativos y en la sobrecarga de trabajo para el personal restante, afectando la eficiencia y la calidad del servicio.

Un estudio realizado por la Asociación Peruana de Recursos Humanos (2022) indica que el 55% de las instituciones de salud enfrentan desafíos en la retención del personal administrativo. Las principales causas identificadas incluyen la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la insuficiente remuneración y la ausencia de un sistema de evaluación del desempeño efectivo (Córdova et al., 2022). Estos factores contribuyen a una alta tasa de rotación de personal, que, a su vez, incrementa los costos operativos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

Además, un Informe Nacional del Ministerio del trabajo sobre el Sector Salud (2023) revela que el 60% de los hospitales públicos del Perú no cuentan con políticas claras y efectivas para la gestión del talento humano. Esta deficiencia en la gestión se traduce en una disminución en la motivación del personal administrativo, afectando su desempeño y la calidad de los servicios ofrecidos (Paredes, 2023). La falta de estrategias adecuadas para la gestión de recursos humanos también impacta negativamente en la capacidad de las instituciones para adaptarse a

cambios y desafíos, limitando su capacidad para proporcionar un servicio de alta calidad.

Según el informe del Ministerio de Salud del Perú (2023), el 30% de los hospitales en la región Ica presentan problemas críticos en la gestión de su personal administrativo. En Chincha, esta problemática se refleja en una alta rotación de personal y en la falta de satisfacción laboral. Datos del Hospital San José muestran que aproximadamente el 45% de su personal administrativo ha reportado insatisfacción con las políticas de gestión del talento humano implementadas, lo que contribuye a un ambiente de trabajo menos eficiente y a un aumento en la carga de trabajo para el personal restante (Melgar, 2017)

Un estudio local realizado por la Red de Salud de Ica en el 2022, indica que el 50% de los empleados administrativos en hospitales de la región no consideran que reciban suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Esta carencia afecta directamente la motivación y el desempeño laboral del personal, incrementando la rotación de empleados y generando costos adicionales en la contratación y capacitación de nuevos trabajadores (Antonio, 2022). La falta de un sistema de evaluación de desempeño adecuado también contribuye a la percepción de injusticia y falta de reconocimiento entre el personal, exacerbando la insatisfacción.

El diagnóstico realizado por la Gerencia Regional de Salud de Ica (2023) resalta que el 40% de los hospitales provinciales, incluido el Hospital San José, enfrentan desafíos significativos en cuanto a la implementación de políticas efectivas de gestión del talento humano. La ausencia de estrategias claras y la falta de recursos para el desarrollo profesional del personal administrativo afectan la eficiencia operativa y la calidad del servicio. La falta de una adecuada planificación en la gestión de recursos humanos limita la capacidad del hospital para adaptarse a las demandas

crecientes de la población y para optimizar sus operaciones (Tamariz, 2022).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha 2024?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

O.E.2:

Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

O.E.3:

Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital San José de Chíncha, 2024

O.E.4:

Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

2.6. Justificación e Importancia

Justificación práctica

En cuanto al aporte práctico, el estudio busca obtener resultados que sirvan de evidencia, y utilidad para el Hospital San José de Chíncha y a través del mismo puedan implementar estrategias administrativas que permitan mejorar las herramientas de la gestión del talento humano, para un óptimo cumplimiento del desempeño laboral. Este trabajo sirve como referencia para futuras investigaciones, útil para profesionales, estudiantes universitarios y el público interesado.

Justificación teórica

El estudio contribuirá a ampliar conocimientos científicos relacionados a las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral, considerando que dichas variables han sido poco estudiadas en la institución objeto de investigación, por lo cual los resultados que se obtendrán podrán aportar una visión más amplia sobre aspectos transversales que ayuden a acrecentar el desempeño laboral, ya que estos son fundamentales para determinar el cambio en el personal administrativo, así como también todo lo articulado al desempeño profesional que se ejerce.

Justificación social

Este estudio basado en la ampliación de conocimientos sobre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, beneficiará principalmente al personal administrativo y a la autoridad correspondiente del hospital San José de Chíncha, donde de acuerdo a la recolección de información sobre la situación actual de la correlación de las variables de estudio, se podría identificar ciertas deficiencias y falencias, logrando de esta manera crear acciones futuras que sirvan para el buen manejo de la gestión del talento humano y por ende tener un mejor desempeño laboral. Por consiguiente, también se beneficiará a los usuarios en general que concurran a la institución.

Justificación metodológica

La investigación se sujetará a las reglas peculiares de las pruebas de razonamiento basadas en pruebas tangibles, utilizando instrumentos validados por expertos que permitan obtener resultados confiables, que puedan ser utilizados en investigaciones posteriores sobre el tema, tomando en cuenta que este proyecto será correlacional, y las conclusiones sólo se expresarán verbalmente. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, y la formación se obtuvo gracias a la técnica e instrumento, encuesta y pregunta.

Importancia

La valiosa información que arrojaría puede en primer lugar ampliar los conocimientos de los responsables de la Administración y Responsable de Recursos Humanos del Hospital San José de Chíncha. Así mismo, la información que se genere recopilada sobre la base de los encuestados y que finalmente se da como recomendación debe ser tomada en cuenta para poder realizar una gestión del Talento Humano. La información teórica obtenida en el presente plan de investigación ha permitido tomar decisiones para el fortalecimiento de las variables de estudio, proponiendo de esta manera a la realización de asistencias técnicas, charlas de orientación y reuniones con las personas que laboran en la empresa y así realizar un análisis identificando los aspectos negativos y

en base a ello reaccionar de manera proactiva y de forma eficiente permitiendo de esta manera mejorar el desempeño laboral.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Este estudio se enfoca en evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha durante el año 2024. Los principales aspectos que se abordarán incluyen las prácticas de reclutamiento y selección, formación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, y la satisfacción laboral. La investigación tiene como objetivo identificar las fortalezas y debilidades en las estrategias de gestión del talento humano actualmente implementadas, y cómo estas influyen en la eficacia, eficiencia y satisfacción en el trabajo del personal administrativo. Este estudio pretende aportar evidencia que podría ser utilizada para mejorar las políticas y prácticas de recursos humanos del hospital. Además, se busca generalizar los hallazgos para proporcionar recomendaciones aplicables en otros contextos similares dentro del sector salud.

Limitaciones

La investigación está limitada a datos recogidos en el Hospital San José de Chincha durante el año 2024, lo que puede restringir la generalización de los resultados a otros contextos o períodos temporales. La dependencia de cuestionarios y entrevistas para la recolección de datos puede introducir sesgos relacionados con la subjetividad de las respuestas y la posible reticencia de los participantes a expresar críticas o preocupaciones abiertamente. Además, el estudio se centra únicamente en el personal administrativo, excluyendo a los profesionales de la salud y otros trabajadores del hospital, lo que podría limitar la comprensión de la interacción entre diferentes tipos de personal y su impacto en el desempeño general del hospital. Por último, cambios inesperados en la política interna del hospital o en el entorno económico

y social pueden influir en los resultados del estudio y estarán fuera del control de la investigadora.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

En Colombia, Ríos (2023) llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores en un hospital de Medellín, con la finalidad de desarrollar un modelo de gestión efectivo. En cuanto al diseño metodológico, se empleó un enfoque no experimental de naturaleza cuantitativa. La muestra estudiada consistió en 48 trabajadores y 8 jefes, quienes participaron respondiendo a un cuestionario de encuesta. Los resultados revelaron que un 58% de los trabajadores considera que la gestión actual no es eficiente, y el desempeño de los colaboradores fue catalogado como regular por el 49% de los encuestados. Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0.812 con un nivel de significancia de 0.00, lo cual indica una asociación significativa entre las variables estudiadas. Como conclusión, se recomienda la implementación de un modelo innovador de gestión que podría mejorar de manera notable el desempeño de los participantes en el contexto hospitalario.

En Ecuador, Frías (2021) realizó un estudio cuyo propósito fue investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el sector del calzado en Ambato. Para este fin, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, donde los datos de la muestra fueron observados únicamente. Con una muestra de 37 trabajadores, se recolectó datos a través de una encuesta. Entre los resultados obtenidos, se encontró un coeficiente de correlación de 0.722, valor de significancia de 0.00. Se concluyó que hay una relación entre la

gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados, resaltando la necesidad de mejorar la gestión como factor clave.

En Bolivia, el estudio realizado por Saavedra (2021), cuyo objetivo principal fue investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Obrero durante la gestión 2019. Esta investigación utilizó un enfoque deductivo para deducir comportamientos basados en las variables estudiadas, así como un enfoque inductivo para analizar e interpretar los datos recogidos en el instrumento. Se empleó un cuestionario para recopilar información sobre las percepciones de los colaboradores del Hospital Obrero en concordancia con la gestión del talento humano, se realizó una entrevista con el personal clave en la gerencia y administración del hospital. El estudio estuvo compuesto por 156 personas, incluyendo personal administrativo, médico y de enfermería, con una muestra de 111 trabajadores del Hospital. Después de aplicar el instrumento y analizar los resultados, se halló una correlación significativa entre ambas variables en el Hospital Obrero de Oruro, con un valor de $p = 0.000$.

En Ecuador, el estudio sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital tipo B de la parroquia Huambaló, de Granja & Guaman (2020) tuvieron como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizaron un enfoque metodológico cuantitativo de nivel correlacional, donde se estudiaron ambas variables sin intervención ni modificación alguna. Se aplicó una encuesta con 30 ítems: 15 para medir el clima organizacional y 15 para evaluar el desempeño laboral. La muestra estuvo constituida por 30 colaboradores del hospital, que representaron la población total de la institución. Tras la aplicación de la encuesta, se encontró una correlación positiva y de magnitud media entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estadísticamente, esta correlación fue significativa, con un valor de p inferior a 0,05. Basándose en los

resultados obtenidos, la investigación propuso alternativas para mejorar el clima organizacional y fortalecer el desempeño laboral.

Nacionales

En su estudio de investigación titulado "La gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo en un hospital del departamento de San Martín" Troncos (2022) el objetivo principal fue explorar cómo la gestión del talento humano afecta el rendimiento laboral del personal administrativo en dicho hospital. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño experimental causal. La población de estudio estuvo compuesta por 60 colaboradores administrativos, a quienes se les administraron dos cuestionarios basados en la técnica de encuesta. Estos instrumentos fueron desarrollados siguiendo criterios establecidos por tres expertos validadores, quienes evaluaron y ajustaron cada ítem según su juicio experto. Después de aplicar los cuestionarios, los resultados mostraron que la gestión del talento humano tuvo un nivel alto del 55% y el rendimiento laboral alcanzó un 63.3%. Esto confirma una relación significativa entre ambas variables, con una alta correlación ($r = 0.663$) y un nivel de significancia menor al 5%.

En su investigación, Sipán (2021) tiene como objetivo principal investigar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de una institución específica. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, donde se desarrollaron instrumentos para la recolección que abarcaron ambas variables, así como sus dimensiones e indicadores respectivos. La muestra estuvo compuesta por 67 trabajadores administrativos, y el diseño de la investigación fue descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos indican que el 86.57% de los participantes mostraron un nivel medio de Gestión del Talento Humano, mientras que el 74.63% demostró un nivel alto de Desempeño Laboral. A partir de estos hallazgos, se concluyó que el 65.7% de la muestra que presentó un nivel medio de Gestión del

Talento Humano también mostró un nivel alto de Desempeño Laboral, estableciendo así una correlación significativa media entre estas variables. Además, se encontró una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones de Trabajo en Equipo, Orientación al Cliente y Toma de Decisiones, mientras que no se halló relación significativa con las dimensiones de Liderazgo, Flexibilidad y Organización. Por tanto, el autor recomienda diseñar estrategias específicas dentro de los programas de gestión del talento humano para mejorar estos aspectos identificados.

En su estudio, Florián (2021) se propuso determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital de Apoyo Chepén, 2021. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas y escala Likert para recopilar datos. La muestra incluyó a 72 trabajadores. Después de recopilar y procesar los datos utilizando herramientas informáticas como Excel y SPSS v.26, se concluyó que hay una relación positiva entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Chepén, 2021.

Para su investigación, Calle & Carrión (2021) se propusieron explorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado y tuvo un alcance descriptivo correlacional, destinado a evaluar la analogía entre las variables. El estudio comprendió 124 colaboradores, que constituyeron la muestra representativa de la población total. Se utilizaron cuestionarios diseñados específicamente para recopilar información sobre las variables bajo estudio, con 19 ítems para la gestión del talento humano distribuidos en 5 dimensiones, y 20 ítems para el desempeño laboral organizados en 4 dimensiones. Los instrumentos fueron validados por expertos y se verificó su confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, por lo cual se obtuvo valores de 0.929 para la gestión del talento humano y

0.930 para el desempeño laboral, lo cual aseguró la adecuada fiabilidad del cuestionario utilizado. Tras el análisis de los datos recolectados, se concluyó la aceptación de la hipótesis alternativa. Se confirmó una relación significativa entre ambas variables.

Quezada & Seminario (2021) cuyo propósito principal fue investigar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados en un hospital público de Trujillo en 2021. El enfoque metodológico fue no experimental, utilizando un diseño cuantitativo correlacional para explorar la conexión entre ambas variables. Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos para recolectar datos, el cual se aplicó a 92 colaboradores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Tras la recolección de datos y el análisis correspondiente, se encontró significancia bilateral de 0,000 con una correlación de 0,635, indicando una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores administrativos. Se concluye que una adecuada gestión del talento humano puede mejorar significativamente el desempeño en el hospital público de Trujillo.

Locales o regionales

El objetivo de la tesis de Espino (2020) titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central, Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020", fue determinar la conexión entre la Gestión del talento humano y desarrollo laboral del personal administrativo central de dicha casa de estudio en el año 2020. El estudio utilizó una técnica no experimental correlacional basada en la aplicación de cuestionarios. La hipótesis alternativa fue validada con un Chi-Cuadrado de 97,351, según los resultados del análisis de la hipótesis general, y la región de rechazo obtuvo un puntaje de 603,94, lo que demostró que la gestión del talento humano está directamente relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional San Luis

Gonzaga en el año 2020. Los resultados de la encuesta indicaron que el 47,8% de los encuestados se identificaron con la gestión del talento humano de la universidad en su desempeño laboral.

Siguas (2021) tuvo el objetivo principal de explorar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de salud de la P.N.P. Pisco-Ica, año 2021. En cuanto a la metodología, este se clasificó como descriptivo correlacional, de tipo elemental y cuantitativo. Se empleó un cuestionario para recolección, el cual fue administrado a una muestra de 80 colaboradores de la salud pertenecientes a dicha institución. Después de aplicar el instrumento, se encontró que el 95% de los trabajadores muestra un alto nivel de desempeño laboral, mientras que el 5% restante considera que se encuentra en un nivel medio. Además, la mayoría de los encuestados (96.25%) perciben que la gestión del talento humano se practica a un nivel alto, mientras que un 3.75% opina que se realiza a un nivel medio. Basándose en el análisis e interpretación de los datos, se concluye la existencia de una correlación significativa, con un coeficiente de correlación $\rho = 0.860$, indicativo de una correlación alta.

El propósito del estudio de Huanaco & Ponce (2020) fue examinar cómo la organización administrativa impacta la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Paracas, ubicada en la Provincia de Pisco. El enfoque de investigación utilizado fue correlacional. La población bajo estudio comprendió a 119 colaboradores, de los cuales 86 fueron seleccionados aleatoriamente para formar la muestra. Los datos se recopilaron mediante encuestas, utilizando un cuestionario diseñado específicamente con ítems relacionados a las variables de interés. En cuanto al análisis estadístico de las variables propuestas, se observó que el 59% de los encuestados calificaron la gestión administrativa como "Regular", mientras que el 70% indicó que el desempeño laboral era "Buena".

3.2. Bases Teóricas

Para respaldar la investigación, se incluirán teorías específicas basadas en la gestión del talento humano y el impacto de la práctica en el desempeño laboral. En particular, se discutirán los siguientes conceptos clave, modelos teóricos y enfoques modernos: dependerán cómo la gestión del talento humano efectiva permitir a los empleados trabajar de manera más eficiente en una organización de salud.

3.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición:

Se refiere al proceso estratégico de atraer, desarrollar y retener a los empleados dentro de una organización. Este proceso incluye una variedad de prácticas y políticas diseñadas para maximizar el rendimiento individual y organizacional.

En la tercera edición del libro de (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008), nos dice que la gestión del personal de la empresa es un área que requiere especial atención. Depende de una serie de circunstancias que difieren de una organización a otra. Algunos ejemplos de estas circunstancias son el estilo de liderazgo, el entorno, la estructura organizativa, la tecnología utilizada, la actividad, los procesos internos, el estilo de dirección, etc. Indica, que una gestión moderna del talento incluye procesos y técnicas que funcionan conjuntamente para detectar errores y dirigir el trabajo de la organización hacia la mejora de la cultura del lugar de trabajo, el comportamiento de la organización y el comportamiento individual. Cada técnica o proceso puede ser útil o perjudicial para los demás en función de su uso y aplicación.

El objetivo de la gestión de personal es aumentar las contribuciones productivas a la institución que pertenece, permitiéndole sentir y actuar con responsabilidad desde un punto de vista estratégico, social y ético. Hacer que las organizaciones sean más eficaces y eficientes es su principal reto. (Werther & Davis).

Por otro lado, los autores Castillo (2006) y Collings & Mellahi (2009) proponen que la gestión del talento humano implica acciones de los

directivos para incorporar colaboradores con perfiles adecuados, que contribuyan a obtener mejores resultados. Combinando las ideas anteriores, podemos concluir que la gestión del talento -término actual para referirse a la gestión de los recursos humanos- es un conjunto de tareas interconectadas que se utilizan para mejorar la dirección de la organización y fomentar su desarrollo y progreso.

Teorías relacionadas a la Gestión del Talento Humano.

Tiene bases teóricas que han sido recopiladas para la presente tesis y los cuales se detallan:

Teoría XY de McGregor (1957) que hace hincapié en la necesidad de mejorar y motivar a los empleados. Según el autor, los empleados son vistos como: “seres humanos que piensan y sienten”, y no como simples “objetos” que realizan tareas laborales. No son simples autómatas que repiten procesos mecánicos sin tener en cuenta sus propios intereses ni los de sus empleadores, como sugiere la Teoría X. Además, menciona McGregor (1957) permite el “desarrollo de los trabajadores” y que este sea en “ambientes seguros y cómodos”. (Chávez, 2018)

La Idea de Motivación y Personalidad es una teoría más que ayuda a la gestión del talento humano (Maslow, 1991) Se basa en la aspiración de superación que todo ser humano tiene a través de la motivación y la personalidad mediante la satisfacción de sus necesidades, las cuales están conectadas con sus comportamientos. Una vez satisfechas estas necesidades, comienzan a aparecer otras personas hasta alcanzar la mayor aspiración personal: la autorrealización y la trascendencia. (Chávez, 2018).

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Proceso de Incorporación

Proceso de incorporación mediante el cual una organización acepta en sus filas al talento humano que satisface y califica adecuadamente con el

perfil requerido después de realizar un proceso de postulación y selección (Chiavenato, 2008).

Capacitación

Las organizaciones pueden asegurarse de que los miembros del personal reciban capacitación en temas que vayan de la mano con su crecimiento profesional y el logro de los objetivos, con el fin de garantizar que todos los empleados se mantengan actualizados (Chiavenato, 2008).

Evaluación

Según su ritmo de trabajo, es un método de seguimiento del trabajo de cada talento humano (Chiavenato, 2008).

Incentivos

Es considerable motivar a los trabajadores, para ello se le puede ofrecer una serie de incentivos en cualquier momento, esto permitirá que el colaborador se desempeñe mejor y trabaje a gusto en la organización (Chiavenato, 2008).

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Definición

Así se define el desempeño laboral: "El desempeño laboral se define por: "la conducta profesional y técnico de los empleados", así como por las relaciones interpersonales que se forman en el curso de la atención de los procesos de salud y enfermedad de la población; a su vez, el componente ambiental tiene una importante incidencia en este comportamiento. En consecuencia, existe una clara relación entre los rasgos de la actuación profesional y los que rigen la norma de atención sanitaria" (Salas, 2005, p. 612).

Asimismo, "el rendimiento de una persona se ve afectado por una serie de factores ambientales; este rendimiento depende de las habilidades y capacidades del empleado." (Chiavenato, 2007). A su vez, se destaca

que "el rendimiento de cada empleado varía y está influido por sus rasgos particulares, como: capacidades, habilidades, necesidades y atributos". La opinión del empleado sobre la equidad, sus actitudes hacia el trabajo y sus pensamientos sobre el mismo son otros aspectos relacionados con la empresa que, según él, también influyen en el rendimiento de un empleado (Chiavenato, 2000).

El rendimiento es "el conjunto de acciones que son importantes para los objetivos de la institución en la que labora el individuo", según (Murphy, 1990) Algunos de estos objetivos son específicos de la tarea, mientras que otros no lo son (por ejemplo, mantener las afectuosas relaciones interpersonales con los otros colaboradores y superiores). Además, "creó un paradigma que sostiene que la mayoría de las ocupaciones implican cuatro tipos principales de comportamientos: (a) comportamientos centrados en la tarea, (b) comportamientos orientados a las relaciones interpersonales, (c) comportamientos de pérdida de tiempo (por ejemplo, absentismo, impuntualidad), y (d) actividades disruptivas y desordenadas". Varias recomendaciones realizadas por investigadores pertinentes en los años 90 y en la década pasada ampliaron y mejoraron la teoría de Murphy.

Varias propuestas realizadas por investigadores pertinentes en los años 90 y en la década más reciente ampliaron y desarrollaron la teoría de Murphy. La primera fue llevada a cabo por John P. Campbell y sus colaboradores (Campbell 1990, Gasser, Oswald 1996, & 1994), que definieron "el rendimiento como cualquier comportamiento cognitivo, psicomotor, motor o interpersonal que estuviera bajo el control del individuo, fuera graduable en términos de capacidad y fuera relevante para los objetivos de la organización".

Teorías.

Según (Klingner & Nalbandian, 2002) Las teorías "explican la relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral y la relación entre el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo."

Teoría de la Equidad

Como su nombre indica, sostiene esencialmente que se basa en la opinión del empleado sobre el trato que recibe: justo o injusto. Para (Klingner & Nalbandian, 2002), esto se representa en: lealtad, gestos de amabilidad y mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización.

Teoría de las Expectativas

Esta teoría se enfoca en la satisfacción interna de cada empleado, lo que mejora su desempeño laboral. Factores identificados:

1. La percepción del empleado sobre su capacidad para cumplir con las expectativas laborales.
2. La evaluación y reconocimiento del desempeño a través de gratificaciones o sanciones.
3. La importancia que el empleado otorga a estas recompensas o sanciones.

Esta teoría ayuda a comprender las reacciones del trabajador, ya que tiene expectativas y metas como ser humano.

Dimensiones.

Desempeño tarea

La definición de desempeño de la tarea, "La realización de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se llevará a cabo con diligencia y cumpliendo la jornada y el horario establecidos", y los comportamientos prosociales, los comportamientos extra-rol y los comportamientos que van más allá de lo exigido por las descripciones de los puestos de trabajo fueron abordados por varios autores simultáneamente." (Ramos, 2017). El término "comportamiento organizativo cívico" fue utilizado por primera

vez en esta frase por Bateman & Organ (1983) para describir las acciones que van más allá de las funciones que técnicamente requiere el puesto. Orman (s.f.) y sus colaboradores mejoraron esta idea creando un modelo de facetas del rendimiento contextual y rebautizándolo como rendimiento cívico.

Desempeño contextual

“En la actualidad, existe un amplio consenso sobre que el desempeño laboral consta de dos componentes clave: el desempeño en la tarea y el desempeño contextual o cívico” (Ramos, 2017).

Asimismo, se revisaron las contribuciones anteriores, señalando que: Se dice que el desempeño es lo que los trabajadores realizan y sus comportamientos, no lo que los trabajadores producen o los resultados de su trabajo, aunque a veces, como los comportamientos no son fácilmente observables, es necesario inferirlos con los resultados; también señaló las características del desempeño; es medible y es multidimensional" (Aguinis, 2007, p. 76).

Según (Sackett & Devore, 2001), la definición más popular de comportamiento contraproducente es "cualquier conducta intencionada de un miembro de la organización considerada por ésta como adversa a sus intereses legítimos." Cualquier acto intencionado de un empleado que perjudique o pretenda perjudicar a la empresa o a sus miembros, ya sean empleados, clientes o usuarios, se considera un comportamiento contraproducente, según Spector y sus compañeros. (Ramos, 2017, p. 34).

La definición de conductas contraproducentes más utilizada es la ofrecida por (Sackett & Devore, 2001), que la definen como "cualquier conducta intencionada de algún miembro de la organización vista por ésta como contraria a sus intereses legítimos." También menciona que cualquier acto intencionado de un empleado que perjudique o pretenda perjudicar a la institución o a los integrantes de la misma, incluidos los

empleados y los clientes o usuarios, es definido como un comportamiento contraproducente. (Ramos, 2017, p. 34).

Desempeño organizacional

El estudio de (Robinson & Bennett, 1995) menciona que "ha sido muy útil para crear una taxonomía de acciones contraproducentes". Esta investigación sugiere que dichas acciones se categorizarían en un espacio bidimensional, en el que una dimensión representa el objetivo del comportamiento (una organización o una persona) y la otra representa su severidad (severo vs menor)." (Ramos, 2017)

Como resultado, habría dos categorías principales de comportamiento contra la producción y contra la organización, así como otras dos contra los individuos. Este sistema de categorización ha sido replicado en varios estudios, y aunque no abarca todos los tipos de comportamiento desviado, permite clasificar la mayoría de ellos. (p. 35).

3.3. Marco conceptual

A continuación, algunos conceptos que permitirán entender de mejor forma esta investigación:

Colaborador: Persona que trabaja con otra en una obra común.

Conducta: La conducta equivale al comportamiento que el individuo desarrolla según el ambiente al que se enfrenta.

Desempeño laboral: se refiere al nivel de ejecución de un empleado y a la forma en que lleva a cabo las responsabilidades y obligaciones principales asociadas a su puesto.

Evaluación del desempeño: Proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado, es decir su contribución total a la organización.

Expectativa: es algo que una persona piensa que podría ocurrir; es una suposición con vistas al futuro que puede ser cierta o no.

Habilidad: es la aptitud, destreza, habilidad o capacidad intrínseca que posee una persona para llevar a cabo una determinada actividad, carrera u oficio, y por supuesto con eficacia.

Incentivos: los incentivos son una manera de motivar a un empleado a alcanzar un objetivo específico dentro de la organización. Generalmente, las recompensas organizacionales refuerzan las actividades que incrementan el sentido de responsabilidad.

Labor: Acto en el que una persona, una profesión o una institución realiza una actividad para un objetivo definido.

Organización: Es un grupo social formado por personas, funciones y administración que se estableció con la intención de alcanzar metas u objetivos mediante el uso de agencias humanas u otras técnicas de gestión del talento.

Perspectiva: es el punto de vista específico, individual y subjetivo que una persona tiene hacia un determinado asunto.

Personal Administrativo: Servidor que labora en una institución Pública cuya modalidad de contratación es por el D.L. 276, Ley 728 y Cas 257 que labora en el Hospital San José de Chíncha.

Reconocimiento: Es el proceso de identificar una cosa o una persona de las demás basándose en lo bien que realizan una tarea o una acción.

Responsabilidad: La responsabilidad es una virtud social y una obligación de ser responsable de una cosa.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Cuantitativo, porque el coeficiente de correlación y la prueba de hipótesis se determinan utilizando medidas numéricas, estadísticas, tanto descriptivas como inferenciales. (Tamayo y Tamayo, 2004).

Tipo.

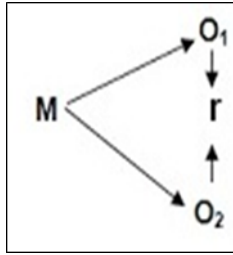
Según Hernández y Mendoza (2018), La investigación conocida como “básica” o “fundamental” se orienta hacia la ampliación del conocimiento teórico, sin la intención de encontrar una aplicación práctica inmediata. Su propósito principal es comprender y explicar los fenómenos, procesos y principios esenciales dentro de un área de estudio.

Nivel.

Investigación correlacional, porque se determina el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con otro u otros factores. (Tamayo y Tamayo, 2004).

4.2. Diseño de Investigación

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), Los diseños no experimentales se emplean para describir, diferenciar o examinar asociaciones, en lugar de buscar relaciones directas entre variables, grupos o situaciones. Es decir, estos estudios no alteran deliberadamente la variable independiente para medir su efecto en otras variables. En cambio, se observan los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural para su análisis. Este tipo de investigación es transversal o transeccional, ya que los datos se recogen en un solo momento en el tiempo. Responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1= Observación de la variable gestión del talento humano.

O2 = Observación de la variable desempeño laboral.

r = Correlación entre dichas variables.

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación significativa entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

H.E.2:

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

H.E.3:

Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

H.E.4:

Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

Proceso de Incorporación

Capacitación

Evaluación de desempeño

Incentivos

Variable 2:

Desempeño Laboral

Dimensiones:

Desempeño de Tareas

Desempeño Contextual

Desempeño Organizacional

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Gestión del talento humano	D.1: Proceso de incorporación	Necesidad de la institución	1, 2, 3	TED = Totalmente en desacuerdo (1) ED = En desacuerdo (2) NDA/NED = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) DA = De acuerdo (4) TDA = Totalmente de acuerdo (5)	Mala [12 -27] Regular [28 – 43] Buena [44 – 60]	Ordinal
		Perfil del personal				
		Distribución del personal				
	D.2: Capacitación	Seguimiento	4, 5 6			
		Monitoreo				
	D.3: Evaluación de desempeño	Motivación del personal	7, 8, 9			
		Análisis de resultados en equipo				
	D.4: Incentivos	Reconocimientos	10, 11, 12			
		Estímulos				
Desempeño laboral	D.1: Desempeño de tarea	Ubicación del área de trabajo	13, 14, 15, 16	TED = Totalmente en desacuerdo (1) ED = En desacuerdo (2) NDA/NED = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) DA = De acuerdo (4) TDA = Totalmente de acuerdo (5)	Mala [12 -27] Regular [28 – 43] Buena [44 – 60]	Ordinal
		Mejora de las organizaciones de acuerdo al plan de trabajo				
	D.2: Desempeño contextual	Perfil del personal	17, 18, 19, 20			
		Incentivos e identificación				
	D.3: Desempeño organizacional	Responsabilidad con la institución	21, 22, 23, 24			
		Uso efectivo del tiempo				
		Ejecución de actividades				

4.6. Población – Muestra

Población.

La población de estudio estuvo constituida por 104 funcionarios administrativos del Hospital San José de Chíncha; este grupo de elementos cuantificables, que incluye como sector principal al personal del CAS, está constituido por elementos medibles.

Muestra.

Para calcular la muestra se ejecutó la fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

Población (N) 104; Nivel de confianza “Z” del (95 %) 1.96; una desviación estándar de 50% (0,5; p = q) y un margen de error (intervalo de confianza) de +/- 5 %. (0.05)

N= Población o universo

Z = 95% -- 1.96

p = 50% -- 0.5

q = 50% -- 0.5

e = 5% -- 0.05

$$n = \frac{104*(1.96)^2*(0.5) (0.5)}{(0.05)^2*(104-1) +(1.96)^2*(0.5) (0.5)}$$

$$n = 82$$

La muestra final correspondió a 82 Servidores Administrativos del Hospital San José de Chíncha.

Muestreo.

La técnica utilizada para el muestreo fue el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Criterios: inclusión y exclusión

Inclusión: El Personal administrativo CAS

Exclusión: El Personal regímenes 276 y 728.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**Técnica**

Para cada una de las variables, se empleó el enfoque de la encuesta para recoger los datos. Según (Muñoz, 2015), menciona que “la técnica de la encuesta de recogida de datos primarios se utilizó en los diversos trabajos de investigación para probar conceptos, realizar un estudio de segmentación y cumplir otras funciones”. Este método se emplea con frecuencia en los proyectos de investigación cuantitativa.

Instrumento.

Sólo se utilizó el cuestionario, que consta de preguntas -a menudo cerradas con una lista de opciones- para cada variable, lo que nos permite calibrar los sentimientos de los encuestados.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Para analizar todos los datos de la investigación se utilizan métodos estadísticos descriptivos para presentar las frecuencias, apoyados con los gráficos de barras. También, con la estadística inferencial, se determina el grado de asociación o relación entre las dos variables, así como la relación entre las dimensiones y la variable, utilizando el análisis de correlación.

Para el tratamiento y el análisis de los datos se utilizan los programas informáticos Excel e IBM SPSS versión 25.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

El presente capítulo tiene como propósito exponer de manera estructurada y clara los resultados obtenidos durante la realización del estudio. Para garantizar la comprensión de los hallazgos, los datos se presentan siguiendo una secuencia lógica que facilita la conexión entre los objetivos planteados y los resultados alcanzados. Los resultados se encuentran organizados mediante tablas y figuras que permiten visualizar de forma detallada y precisa la información recolectada.

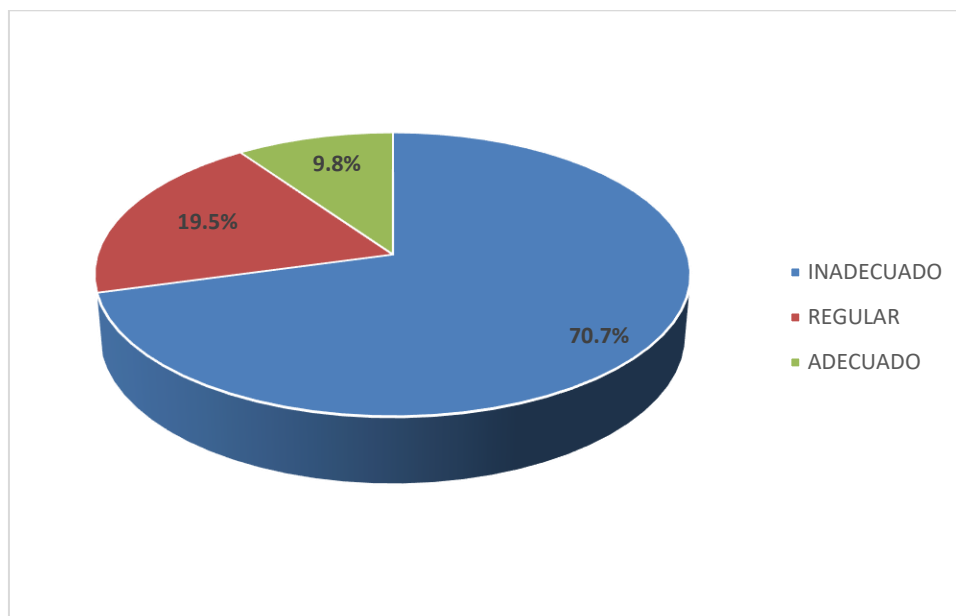
Tabla 1

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	58	70,7	70,7	70,7
	Regular	16	19,5	19,5	90,2
	Adecuado	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano



Fuente: Aplicación de encuesta

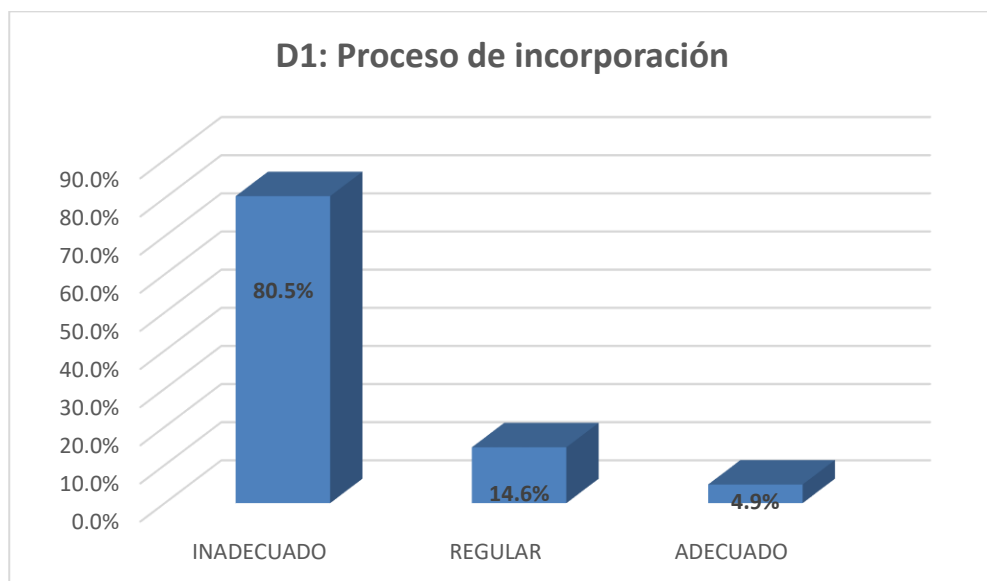
Tabla 2

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	66	80,5	80,5	80,5
	Regular	12	14,6	14,6	95,1
	Adecuado	4	4,9	4,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación



Fuente: Aplicación de encuesta

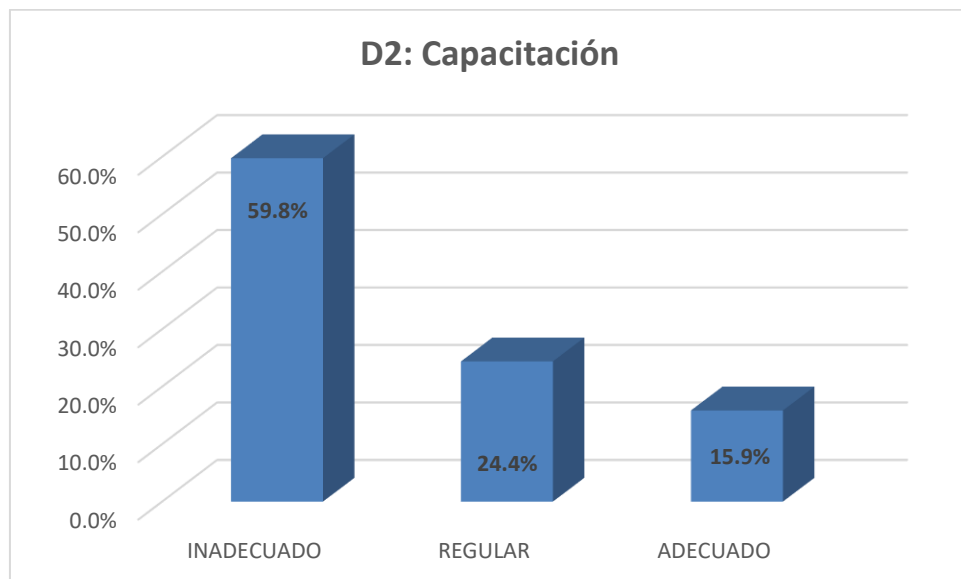
Tabla 3

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	49	59,8	59,8	59,8
	Regular	20	24,4	24,4	84,2
	Adecuado	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Capacitación



Fuente: Aplicación de encuesta

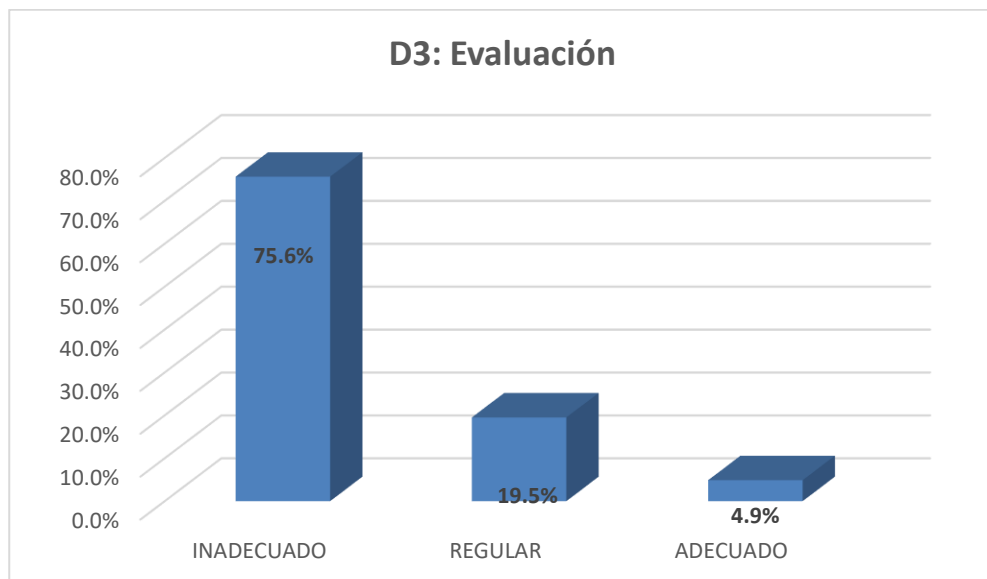
Tabla 4

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	62	75,6	75,6	75,6
	Regular	16	19,5	19,5	95,1
	Adecuado	4	4,9	4,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Evaluación



Fuente: Aplicación de encuesta

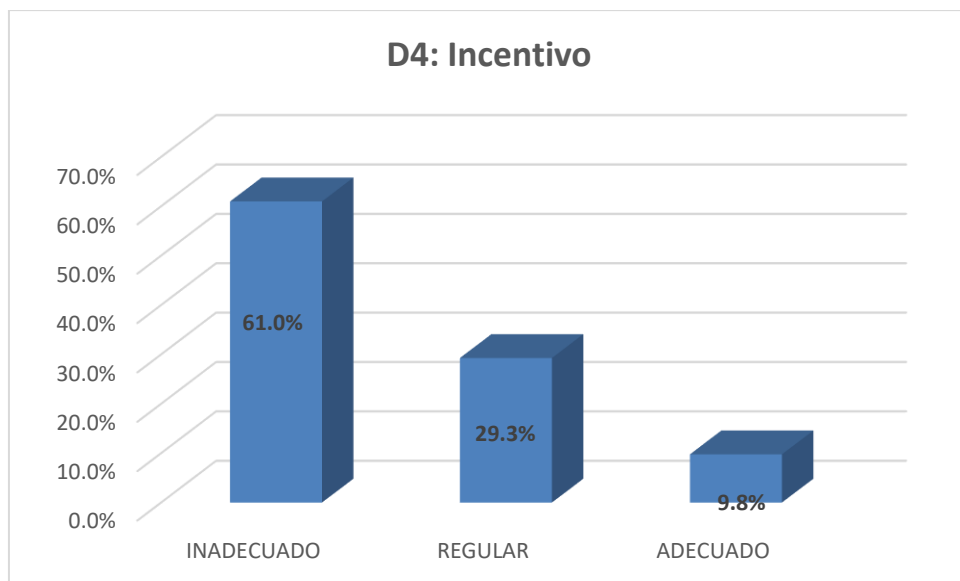
Tabla 5

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Incentivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	50	61,0	61,0	61,0
	Regular	24	29,3	29,3	90,3
	Adecuado	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano, dimensión Incentivo



Fuente: Aplicación de encuesta

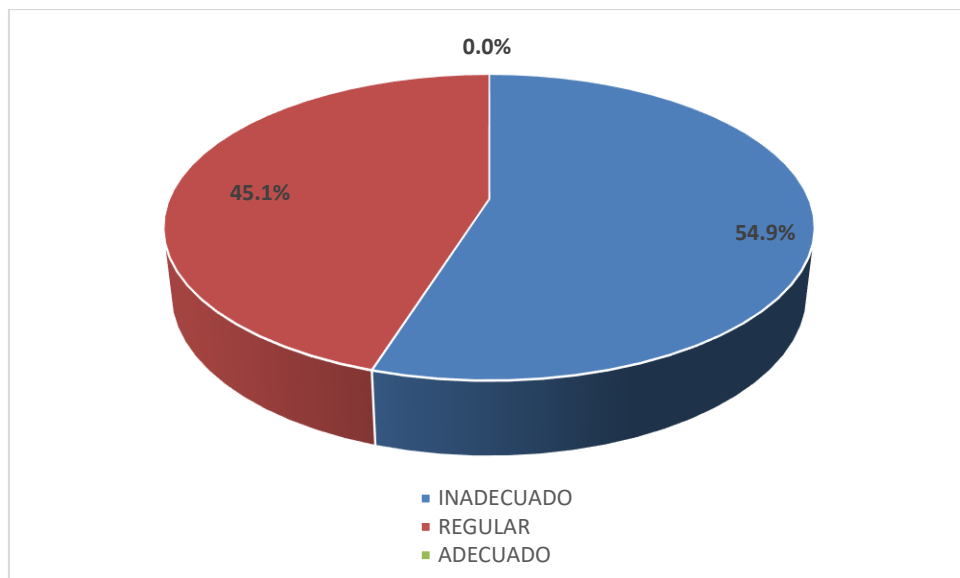
Tabla 6

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	45	54,9	54,9	54,9
	Regular	37	45,1	45,1	100,0
	Adecuado	0	0,0	0,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral



Fuente: Aplicación de encuesta

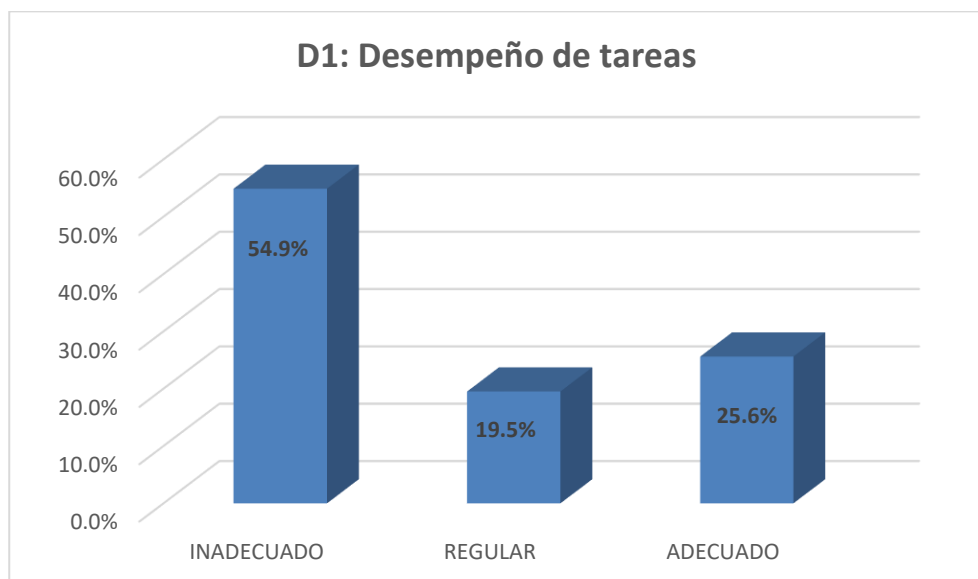
Tabla 7

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	45	54,9	54,9	54,9
	Regular	16	19,5	19,5	74,4
	Adecuado	21	25,6	25,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño de tareas



Fuente: Aplicación de encuesta

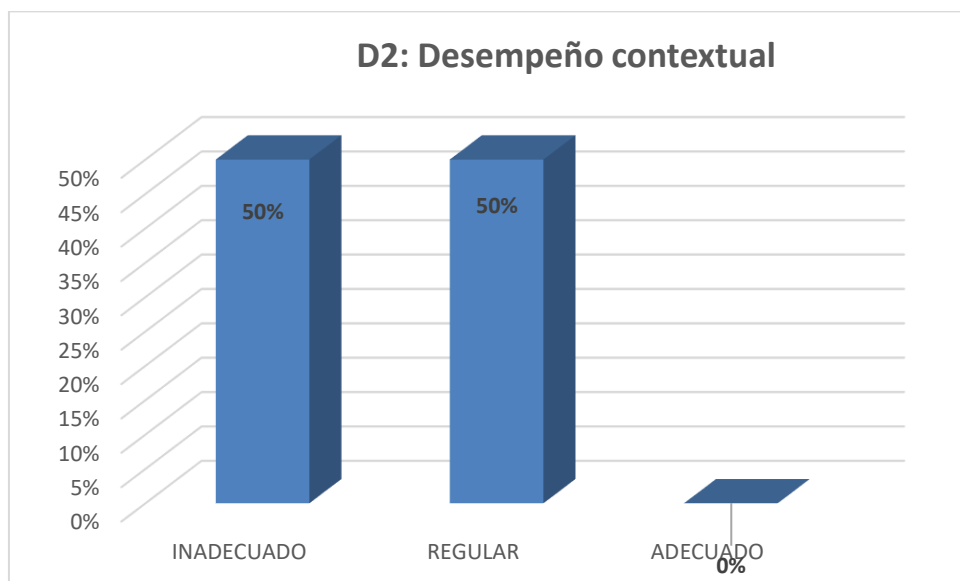
Tabla 8

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	41	50,0	50,0	50,0
	Regular	41	50,0	50,0	100,0
	Adecuado	0	0,0	0,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño contextual



Fuente: Aplicación de encuesta

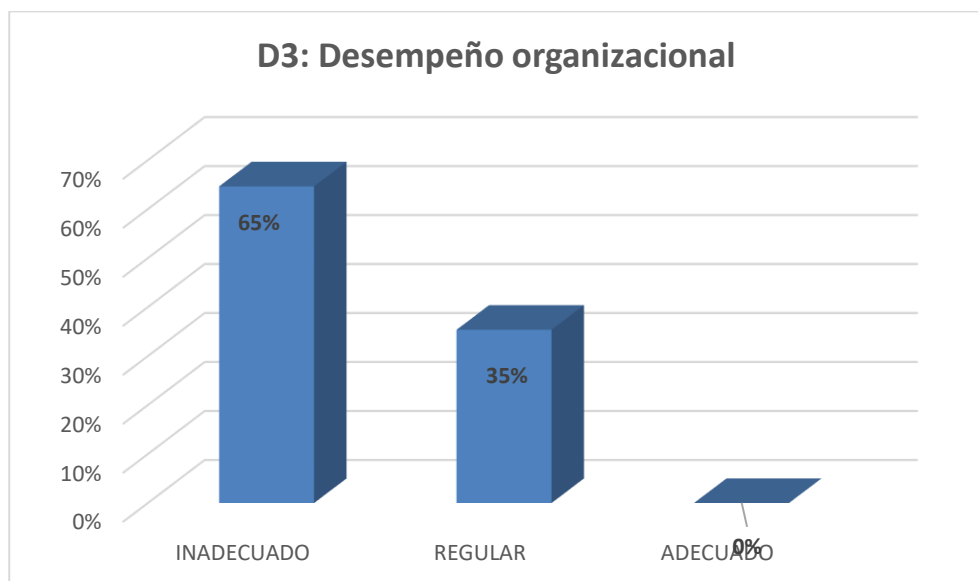
Tabla 9

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	53	64,6	64,6	64,6
	Regular	29	35,4	35,4	100,0
	Adecuado	0	0,0	0,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral, dimensión Desempeño organizacional



Fuente: Aplicación de encuesta

5.2. Interpretación de resultados

La Tabla 1 y Figura 1 presentan datos sobre la "Gestión del talento humano" en una muestra de 82 observaciones, que se clasifican en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. La mayoría de las observaciones se califican como "Inadecuado" en términos de gestión del talento humano, lo que sugiere que hay áreas significativas de mejora en esta variable dentro de la población estudiada. Solo un pequeño porcentaje (9,8%) se considera "Adecuado", indicando que son pocos los casos en los que la gestión del talento humano se evalúa positivamente. Esta distribución señala posibles desafíos o áreas de enfoque para mejorar la gestión del talento humano en el contexto estudiado.

La Tabla 2 y Figura 2 muestran datos sobre la dimensión "proceso de incorporación" dentro de la variable general "Gestión del talento humano", desglosada en tres categorías evaluativas: Inadecuado, Regular y Adecuado. El análisis de la dimensión "proceso de incorporación" en la gestión del talento humano indica que la mayoría de las observaciones (80,5%) se perciben como inadecuadas. Esta predominancia de evaluaciones negativas destaca problemas significativos en cómo se manejan los procedimientos de incorporación de nuevos empleados en la entidad evaluada. Solo una pequeña fracción (4,9%) de las evaluaciones son vistas como adecuadas, sugiriendo que hay un margen considerable para mejorar estas prácticas y procesos. Esta distribución refleja áreas críticas de atención para potencialmente mejorar la satisfacción y eficacia en la incorporación de nuevo personal.

La Tabla 3 y Figura 3 presentan los datos sobre la dimensión "Capacitación" de la variable "Gestión del talento humano", la distribución de las evaluaciones sobre la dimensión "Capacitación" muestra que una mayoría significativa (59,8%) de los encuestados califica la capacitación como inadecuada, lo que sugiere áreas importantes de mejora en este aspecto de la gestión del talento humano. Aunque una proporción más

pequeña ve la capacitación como regular (24,4%) o adecuada (15,9%), estos números indican que hay cierto nivel de satisfacción con los esfuerzos de capacitación, aunque claramente hay margen para mejoras significativas. Esta información puede ser vital para los responsables de la gestión en el hospital para planificar e implementar estrategias efectivas de mejora en los programas de capacitación.

La Tabla 4 y Figura 4 proporcionan información sobre la dimensión "Evaluación" en la gestión del talento humano, la mayoría de las evaluaciones sobre la dimensión "Evaluación" en la gestión del talento humano se consideran inadecuadas (75,6%), lo que indica que los métodos y procesos actuales de evaluación de desempeño son percibidos como insuficientes por una gran proporción del personal evaluado. Esto sugiere una necesidad urgente de revisión y mejora en las políticas y prácticas de evaluación para asegurar que estas contribuyan de manera efectiva al desarrollo del personal y al logro de los objetivos organizacionales. Solo un pequeño porcentaje ve la evaluación como adecuada, resaltando el amplio margen para mejoras en esta área crítica.

La Tabla 5 y Figura 5 detallan los resultados relacionados con la dimensión "Incentivo" de la gestión del talento humano, la mayoría de las evaluaciones sobre la dimensión "Incentivo" se consideran inadecuadas (61,0%), lo que sugiere que los incentivos actuales no son suficientemente efectivos o atractivos para el personal. Una proporción significativa ve los incentivos como regulares (29,3%), y solo un pequeño porcentaje los considera adecuados (9,8%). Estos resultados indican que podría haber una necesidad de revisar y mejorar las políticas de incentivos para aumentar la satisfacción y motivación del personal, lo que podría a su vez mejorar el desempeño general y la retención del personal en la organización.

La Tabla 6 y Figura 6 proporcionan datos sobre la variable "Desempeño Laboral", desglosada en tres niveles de evaluación: Inadecuado, Regular y Adecuado. La ausencia de evaluaciones de desempeño consideradas como "Adecuadas" es notable y preocupante, reflejando una percepción muy negativa del desempeño laboral entre los encuestados. Más de la mitad de los encuestados califican su desempeño como inadecuado, mientras que el resto lo califica como regular. Estos resultados sugieren una necesidad crítica de abordar factores subyacentes que puedan estar contribuyendo a esta percepción negativa, como podrían ser la capacitación, la motivación, la claridad en los roles, y el liderazgo, entre otros. Estos hallazgos podrían ser un llamado de atención para la administración del hospital para revisar y mejorar sus prácticas de gestión del talento humano y estrategias de desarrollo del personal.

La Tabla 7 y Figura 7 muestran la distribución de la evaluación del "Desempeño de tareas" como una dimensión del desempeño laboral general, la información indica que, aunque una proporción significativa de los empleados (54,9%) percibe su desempeño en la realización de tareas específicas como inadecuado, hay un porcentaje notable (25,6%) que se considera adecuado, siendo este un aspecto más positivo comparado con otras dimensiones del desempeño laboral evaluadas anteriormente. Sin embargo, aún existe un gran porcentaje de empleados que ven su desempeño como sólo regular. Estos resultados sugieren que, aunque hay un grupo de empleados que realiza sus tareas de manera eficaz, la mayoría enfrenta dificultades que podrían estar relacionadas con la formación, las expectativas de sus roles, o los recursos disponibles para realizar sus tareas. Esto destaca la importancia de abordar estos desafíos para mejorar el desempeño general.

La Tabla 8 y Figura 8 proporcionan datos sobre la dimensión "Desempeño contextual" dentro del desempeño laboral general, esta distribución de respuestas revela una división equitativa entre quienes perciben su desempeño contextual como inadecuado y quienes lo

califican como regular (50% cada nivel), con ningún empleado calificando su desempeño como adecuado. El desempeño contextual se refiere a cómo los empleados se adaptan, colaboran y contribuyen al entorno laboral más allá de las tareas específicas de sus roles. La ausencia de evaluaciones positivas y la alta frecuencia de evaluaciones inadecuadas o regulares sugieren que hay problemas significativos en cómo los empleados se relacionan con su entorno de trabajo y con sus colegas, lo que puede estar afectando negativamente la moral y la eficacia general de la organización. Esto subraya la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar el clima laboral, las relaciones interpersonales y la integración de los trabajadores en la cultura de la empresa.

La Tabla 9 y Figura 9 proporciona información sobre la dimensión "Desempeño organizacional" dentro de la evaluación general del desempeño laboral, los datos revelan una percepción predominantemente negativa del desempeño organizacional, con un porcentaje considerable de empleados (64,6%) que lo califican como inadecuado y un 35,4% que lo considera regular. La ausencia total de evaluaciones positivas (adecuado) es alarmante y sugiere problemas significativos en cómo los empleados contribuyen y se alinean con los objetivos de la organización. Este resultado podría ser indicativo de deficiencias en varias áreas, incluyendo la comunicación de metas organizacionales, la motivación y el empoderamiento de los empleados, y la alineación de las políticas de gestión del talento humano con las necesidades y estrategias de la organización. Es esencial que la dirección del hospital aborde estos desafíos para mejorar el compromiso y la efectividad del personal, optimizando así el rendimiento general de la organización.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Analisis inferencial.

El capítulo se enfoca en profundizar en el estudio de la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha. Este análisis es crucial para entender las correlaciones existentes.

Dada la complejidad y la naturaleza de los datos recogidos, este capítulo se estructura en torno a varias pruebas estadísticas que permiten un examen riguroso de las hipótesis planteadas en la investigación. Inicialmente, se realizará una Prueba de Normalidad para determinar la distribución de los datos, lo cual es fundamental para la selección adecuada de las pruebas estadísticas subsiguientes. Esta prueba es esencial para validar los métodos de análisis inferencial que se aplicarán más adelante.

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,430	82	,000	,615	82	,000
Proceso de Incorporación	,481	82	,000	,505	82	,000
Capacitación	,369	82	,000	,703	82	,000
Evaluación de desempeño	,470	82	,000	,533	82	,000
Incentivos	,376	82	,000	,695	82	,000
Desempeño Laboral	,365	82	,000	,633	82	,000
Desempeño de Tareas	,345	82	,000	,716	82	,000
Desempeño Contextual	,340	82	,000	,636	82	,000
Desempeño Organizacional	,415	82	,000	,605	82	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La Tabla 10 presenta los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Estas pruebas son utilizadas para determinar si los conjuntos de datos se ajustan a una distribución normal,

lo cual es un supuesto clave en muchas técnicas estadísticas paramétricas.

Los valores de significancia reportados son 0.000 para todas las variables en ambas pruebas, lo que indica un rechazo fuerte de la hipótesis nula que asume que los datos se distribuyen de forma normal. Esto sugiere que ninguna de las variables estudiadas sigue una distribución normal. Además, este resultado justifica el uso de técnicas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial de las hipótesis específicas y generales de este estudio.

Pruebas de hipótesis:

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024.

Tabla 11:
Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 11 muestra los resultados de una correlación de Spearman entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024. A continuación, se ofrece una interpretación detallada de los resultados de esta prueba de correlación:

El coeficiente de 0.252 sugiere una relación positiva de magnitud baja a moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto implica que, aunque hay una asociación positiva, puede no ser muy fuerte, y otros factores no examinados también podrían estar influyendo en el desempeño laboral. La significancia de la correlación a un nivel de 0.05 confirma que es poco probable que la relación observada sea producto del azar. Esto refuerza la importancia de la gestión del talento humano como factor que influye en el desempeño laboral.

Dado que la correlación no es muy fuerte, es crucial no sobre interpretar estos resultados. La gestión del talento humano es solo uno de muchos factores que podrían influir en el desempeño laboral. Así, se recomienda realizar estudios adicionales para explorar otras variables que puedan afectar el desempeño laboral y cómo estas interactúan con la gestión del talento humano.

Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

Tabla 12:

Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024.

			Proceso de incorporación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La Tabla 12 presenta los resultados de una correlación de Spearman que evalúa la relación entre la dimensión "Proceso de Incorporación" de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024. La correlación significativa de 0.320, más fuerte que en la Tabla 11, refuerza la idea de que existe una relación positiva entre la manera en que se gestiona la incorporación de personal y su desempeño laboral en el contexto del hospital. Este hallazgo es relevante porque destaca la importancia de los procesos de incorporación eficientes y bien gestionados como un factor que puede influir significativamente en cómo los nuevos empleados realizan sus tareas y se adaptan a la cultura organizacional.

Aunque la correlación es estadísticamente significativa, sigue siendo moderada, lo que implica que mientras hay una asociación positiva, otros factores también pueden estar influyendo en el desempeño laboral. Es recomendable considerar variables adicionales como la capacitación continua, evaluación de desempeño y otros aspectos de la gestión del talento humano para tener una comprensión más completa de lo que afecta el desempeño laboral. Además, estudios adicionales que incluyan análisis de causalidad podrían proporcionar más claridad sobre la dirección y naturaleza de estas relaciones.

Hipótesis Específica 2: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024

Tabla 13:

Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024.

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	82	82

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La Tabla 13 muestra los resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión "Capacitación" de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024. La correlación significativa y positiva de 0.335 entre la capacitación y el desempeño laboral implica que intervenciones que se enfoquen en mejorar los programas de capacitación pueden tener un impacto favorable sobre cómo el personal administra sus tareas y responsabilidades. Esta relación moderada es indicativa de que la capacitación es un componente crucial que puede influir en la eficiencia y la efectividad del personal administrativo en el hospital.

Aunque esta correlación es un indicador positivo de la relación entre capacitación y desempeño laboral, sigue siendo solo una parte del cuadro general. Otros factores como el entorno laboral, la motivación, las políticas de gestión del personal, y la cultura organizacional también pueden influir significativamente en el desempeño laboral. Por lo tanto, es recomendable llevar a cabo estudios adicionales que puedan incluir estas variables para obtener una comprensión más amplia y detallada de los factores que afectan el desempeño en el hospital. Además, sería

provechoso realizar estudios de intervención para establecer relaciones causales más claras entre la capacitación y el desempeño laboral.

Hipótesis Específica 3: Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024

Tabla 14:
Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024.

			Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	, 433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

**.

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La Tabla 14 proporciona los resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión "Evaluación" de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024. La correlación significativa de 0.433 entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral es una de las más fuertes observadas en las correlaciones estudiadas hasta ahora, lo que sugiere un vínculo importante entre estos aspectos. Este resultado implica que políticas y prácticas robustas en la evaluación de desempeño no solo ayudan a identificar y rectificar problemas, sino que también promueven un mejor desempeño general del personal. Esto podría deberse a que una evaluación efectiva proporciona retroalimentación valiosa que ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades y eficacia laboral.

Dada la fuerza de esta correlación, se recomienda a la administración del hospital considerar inversiones en mejorar las prácticas de evaluación de desempeño, como la capacitación de evaluadores, el desarrollo de criterios de evaluación más claros, y la implementación de sistemas de evaluación más frecuentes y detallados. Además, sería beneficioso explorar en investigaciones futuras cómo la evaluación de desempeño afecta otros aspectos organizacionales, como la satisfacción laboral y la retención de empleados, para obtener una visión más completa de sus impactos.

Hipótesis Específica 4: Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024

Tabla 15:
Correlación entre la gestión del talento humano, dimensión incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024.

			Incentivos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,025
		Sig. (bilateral)	.	,821
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,025	1,000
		Sig. (bilateral)	,821	.
		N	82	82

La Tabla 15 muestra los resultados de una correlación de Spearman entre la dimensión "Incentivos" de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024. Coeficiente de correlación: 0.025, lo que indica una correlación muy débil entre la estructura de incentivos y el desempeño

laboral del personal. Esta correlación es tan baja que sugiere una ausencia prácticamente total de cualquier relación lineal o monótona.

Significancia (bilateral): 0.821, un valor alto que señala que la correlación no es estadísticamente significativa. Esto significa que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre estas dos variables.

Los resultados de esta correlación sugieren que, en el contexto del Hospital San José de Chíncha, los incentivos no tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo. Esto podría indicar que la actual estructura de incentivos no está alineada de manera efectiva con los objetivos de desempeño laboral o que otros factores (como la motivación intrínseca, el compromiso con la profesión, las condiciones de trabajo, entre otros) pueden tener un impacto más significativo sobre el desempeño que los incentivos externos.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

En el análisis y discusión de los resultados de la investigación en el Hospital San José de Chíncha, 2024, es esencial situar los hallazgos dentro de un contexto más amplio, comparando con estudios relevantes tanto a nivel internacional como nacional. Esto permitirá entender mejor las dinámicas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en diferentes contextos y bajo distintas metodologías.

Comparación con Estudios Internacionales

Ríos (2023, Colombia) investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un hospital de Medellín, encontrando una fuerte correlación de 0.812. A diferencia, la presente investigación mostró una correlación más moderada de 0.252 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto podría sugerir que, aunque ambos estudios reconocen la importancia de la gestión del talento humano, el contexto específico y las metodologías utilizadas pueden influir significativamente en la percepción y la medición del impacto de dicha gestión.

Frías (2021, Ecuador) encontró una correlación de 0.722 en el sector del calzado, señalando una relación notable entre la gestión del talento y el rendimiento. Comparativamente, la correlación de esta investigación menos robusta sugiere que en el sector hospitalario, otros factores como la carga laboral, las condiciones de trabajo y aspectos específicos del sector de salud podrían diluir el impacto directo de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

Saavedra (2021, Bolivia) también identificó una correlación significativa en un contexto hospitalario, similar al presente estudio, aunque no proporciona un valor específico de correlación. Este estudio

complementa el entendimiento de cómo la gestión del talento puede impactar en diferentes niveles y áreas del personal hospitalario.

Granja & Guaman (2020, Ecuador) destacaron una correlación positiva y de magnitud media entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aunque el presente estudio se centró en aspectos más específicos de la gestión del talento, ambos hallazgos subrayan la importancia de las condiciones y la gestión interna como determinantes clave del desempeño laboral.

Comparación con Estudios Nacionales

Troncos (2022, San Martín) y Sipán (2021) reflejan correlaciones significativas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con valores de correlación de 0.663 y relaciones medias significativas respectivamente. Estos estudios apoyan los hallazgos en términos de la existencia de una relación positiva, aunque varían en la magnitud de esta relación. La diferencia podría atribuirse a variaciones en las prácticas de gestión del talento humano y las condiciones laborales específicas de cada región o sector.

Florián (2021, Chepén) también encontró una relación positiva entre estas variables, lo que es consistente con la presente investigación. Este tipo de consistencia refuerza la idea de que mejorar la gestión del talento humano puede ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral en el sector salud.

Calle & Carrión (2021), con una metodología robusta y un alcance descriptivo correlacional, llegaron a conclusiones similares a las nuestras, confirmando la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Estos hallazgos sugieren que, independientemente de las diferencias metodológicas, hay una tendencia general que relaciona positivamente estas dos variables.

Quezada & Seminario (2021, Trujillo) encontraron una correlación positiva moderada, lo que coincide con los presentes resultados en términos de dirección, aunque la magnitud de la correlación fue más baja. Esto podría sugerir que, mientras la tendencia general es similar, los factores específicos y contextuales en Trujillo podrían estar influyendo de manera más significativa en la productividad.

CONCLUSIONES

Para la investigación titulada "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital San José de Chíncha, 2024", se derivan las siguientes conclusiones:

Conclusión para el Objetivo General: La investigación ha demostrado una relación positiva, aunque moderada, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital San José de Chíncha, con un coeficiente de correlación de 0.252. Esta relación, estadísticamente significativa al nivel de 0.05, subraya la influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, aunque también indica que otros factores no examinados podrían estar influyendo en este desempeño. Por lo tanto, se concluye que, mientras la gestión del talento humano es un factor relevante para mejorar el desempeño laboral, debe ser complementada con otras estrategias de gestión y desarrollo del personal.

Conclusión para el Objetivo Específico 1: Se encontró una correlación significativa y moderada de 0.320 entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de tener procesos de incorporación eficientes y bien gestionados, indicando que una incorporación efectiva puede influir positivamente en cómo los nuevos empleados realizan sus tareas y se adaptan a la cultura organizacional del hospital. Así, se concluye que optimizar el proceso de incorporación puede ser una estrategia clave para elevar el desempeño general del personal administrativo.

Conclusión para el Objetivo Específico 2: La correlación significativa de 0.335 entre la capacitación y el desempeño laboral subraya que las intervenciones destinadas a mejorar los programas de capacitación tienen un impacto positivo sobre el desempeño laboral. Esto implica que la capacitación es un componente crucial que influye en la eficiencia y la efectividad del personal administrativo, sugiriendo que las inversiones en

programas de capacitación son esenciales para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción laboral en el hospital.

Conclusión para el Objetivo Específico 3: Con una correlación de 0.433, la evaluación del desempeño se identifica como un elemento significativamente influyente en el desempeño laboral del personal administrativo. Esto indica que prácticas robustas de evaluación pueden no solo identificar áreas de mejora sino también contribuir al desarrollo profesional del personal. Se concluye, por lo tanto, que es crucial implementar y mantener sistemas de evaluación efectivos y constantemente actualizados para asegurar la mejora continua del desempeño laboral.

Conclusión para el Objetivo Específico 4: La correlación encontrada entre los incentivos y el desempeño laboral fue muy débil (0.025) y no significativa estadísticamente ($p = 0.821$). Esto sugiere que, en el contexto del Hospital San José de Chíncha, los incentivos actuales no están correlacionados significativamente con mejoras en el desempeño laboral. Se concluye que los incentivos, tal como están estructurados actualmente, pueden no ser un factor motivador efectivo, y se recomienda revisar y potencialmente rediseñar esta estructura de incentivos para alinearla mejor con los objetivos de desempeño del hospital.

RECOMENDACIONES

Recomendación para el Objetivo General, relacionado con la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo: Se recomienda implementar una estrategia integrada de gestión del talento humano que no solo se enfoque en los aspectos tradicionales como la capacitación y la evaluación, sino que también incorpore análisis de otros factores que puedan influir en el desempeño, como el bienestar emocional, el equilibrio trabajo-vida y el clima organizacional. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del impacto de estas estrategias para ajustar las políticas según los resultados y las dinámicas cambiantes del entorno hospitalario.

Recomendación para el Objetivo Específico 1, relacionado con el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo: Mejorar los procesos de incorporación mediante la implementación de programas de orientación más completos y personalizados que no solo informen sobre las responsabilidades del puesto, sino que también integren al nuevo personal a la cultura y valores del hospital. Esto podría incluir mentorías y seguimientos regulares durante los primeros meses de incorporación.

Recomendación para el Objetivo Específico 2, relacionado con la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo: Ampliar y diversificar los programas de capacitación ofrecidos a los empleados para abarcar no solo habilidades técnicas específicas del puesto, sino también habilidades blandas como la comunicación, el liderazgo y la gestión del estrés. Se sugiere utilizar métodos de enseñanza mixtos que incluyan tanto formación presencial como online, adaptados a las necesidades individuales de desarrollo del personal.

Recomendación para el Objetivo Específico 3, relacionado con la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo: Revisar y

actualizar los sistemas de evaluación de desempeño para hacerlos más continuos y basados en feedback constructivo que permita a los empleados entender mejor sus fortalezas y áreas de mejora. Incorporar sistemas de retroalimentación 360 grados puede ser una estrategia efectiva para obtener una visión más completa del desempeño y fomentar un ambiente de mejora continua.

Recomendación para el Objetivo Específico 4, relacionado con los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo: Realizar un análisis detallado de la estructura actual de incentivos para identificar por qué no están motivando el desempeño deseado. Se sugiere explorar opciones de incentivos no monetarios, como oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos y mayor autonomía en el trabajo, que podrían tener un impacto más significativo en la motivación y el desempeño del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H. (2007). *Performance management*. New Jersey:: Pearson Education.
- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del talento humano*. 2da. Edición. Buenos Aires: Granica.
- Antonio, G. (2022). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la institución responsable del servicio educativo de la región Ica, 2022.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship."* *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. Science and Education Publishing.
- Calle, & Carrion. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021. *Licenciatura*. Universidad César Vallejo, Moyobamba. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66430>
- Campbell 1990, J. P., Gasser, M. B., Oswald 1996, F., & 1994. (s.f.). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 258-299). San Francisco: CA: JosseyBass.
- Campos, & Torres. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo*, 2019. Obtenido de Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892945>
- Castillo, L. (2006). *Indicadores de gestión en el área de gestión Humana y su importancia en las organizaciones / Management indicators in the area of humana management*. Obtenido de El Ágora USB. Vol. 6(1), 19-28.: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-490515>
- Chavez. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*. Obtenido de http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

- Chiavenato. (2000). *Administración de recursos humanos. Quinta Edición*. Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2007). *Evaluación del Desempeño en Administración de Recurso Humanos (pp. 241-269)*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2008). *Gestion del Talento Humano*. The McGraw-Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Collings, D., & Mellahi, K. (2009). *Strategic Talent Management: A review and research agenda. Human Resource Management Review*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228672156_Strategic_Talent_Management_A_review_and_research_agenda
- Condori Mamani, M. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- Córdova, N., Laguna, L., Nolte, Y., & Wong, J. (2022). Factores asociados a la brecha de recursos humanos y estrategias de cierre de brechas en el Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
- Crispin-Fory, C., Melo-Becerra, L. A., Restrepo-Tobón, D. A., & Vásquez-Escobar, D. M. (2023). Eficiencia y solidez financiera de las Instituciones prestadoras de Servicio de Salud (IPS) en Colombia. *Borradores de Economía*; No. 1248.
- Espino, J. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3524>
- Florian. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo Hospital de Apoyo N°03 Chepén, 2021*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19986?show=full>
- García, R. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo año 2017.
- Granja, & Guaman. (2020). *El Clima Organizacional Y El Desempeño De Los Trabajadores Delhospital Tipo B de la Parroquia Huambaló*. Obtenido de

- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31966/1/095%20GTH.pdf>
- Gutierrez, C. (2020). *Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - Covid*.
Obtenido de https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf
- Guzmán , E., & Farfán , B. (2020). *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III – E*.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45881>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. MEXICO: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huanaco, E., & Ponce, J. R. (12 de 2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de pisco – Ica 2020*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1398>
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2002). *La administracion del personal en el sector publico : Contextos y estrategias*. Ciudad Villa: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V., México y 2002.
- Llugsha, L. A. (2011). *Sistema de Gestión del Talento Humano y su incidencia en el nivel de Desempeño Laboral del personal de la empresa Tierra Linda del cantón Píllaro*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1056>
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y Personalidad*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Melgar, D. (2017). *Clima Organizacional en los Licenciados de Enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo-2016*.
- McGregor, D. (1957). *Teoría X Y teoría y de los recursos humanos*. Obtenido de <https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>

- Mora Torijano, L. V. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en personal médico del Hospital Universitario de la Samaritana durante la pandemia SARS-CoV2/COVID-19.
- Muñoz. (2015). Metodología de la Investigación. DF Mexico: Oxford.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157–176). Lawrence: Erlbaum Associates, Inc.
- Orman, W. (s.f.). Predictores de personalidad del desempeño de la ciudadanía 9,52-69. *Revista Internacional*.
- Paredes, E. (2023). Realidad actual en la gestión de hospitales ministerio de salud en Lima Metropolitana 2022–2023.
- Quezada, & Seminario. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84420>
- Ramos. (2017). Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). Una tipología de comportamientos desviados en. *Academy*, 38, 555-572.
- Saavedra. (2021). Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. Licenciatura. Universidad Mayor de San Andrés, La paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27280>
- Sackett, P., & Devore, C. (2001). Counterproductive Behaviors at Work. (*N. Scientific Research*, 145-164.
- Salas. (2005.). La evaluación en la educación superior contemporánea 2ª edición. Obtenido de <http://ems.sld.cu/index.php/ems/rt/prINTERfriendly/85/59>
- Siguas, J. F. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. Maestría. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72371>

- Sipan. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital San Juan Bautista de Huaral – 2019. Licenciatura. Universidad Privada Telesup, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1170?mode=full>
- Tamariz, E. (2022). Síndrome de Burnout durante la pandemia Covid-19 en enfermeros de Unidades de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Ica, 2022.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa: EDITORIAL LIMUSA SA.
- Troncos. (2024). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de la región San Martín, 2024. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96933>
- Vela, S. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2023.
- Viveros, L., & Alarcón, D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Werther, W. B., & Davis, K. (s.f.). Administración de Recursos Humanos El capital humano de las empresas 6Ta Edicion. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024

Responsable: Luz Eugenia Jacobo Castilla

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha 2024? Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024? P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024? P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024? P.E.4 ¿Cuál es la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 O.E.2 Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 O.E.3 Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 O.E.4 Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024. H.E.2 Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 H.E.3 Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024 H.E.4 Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha, 2024	Variable 1: Gestión del Talento Humano Dimensiones: - D.1: Proceso de Incorporación - D.2: Capacitación - D.3.: Evaluación de desempeño - D4: Incentivos Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: - D.1: Desempeño de Tareas - D.2: Desempeño Contextual - D.3.: Desempeño Organizacional	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Relacional Diseño: No experimental, correlacional, transversal Población: 104 funcionarios Muestra: 82 servidores administrativos Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Métodos de análisis de datos: Estadísticos e inferenciales

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estimado (a):

La presente investigación de pregrado tiene como objetivo principal establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chincha 2024. La información recogida será procesada y analizada respetando el principio de confidencialidad de la muestra, por lo que, se solicita responder cada ítem con total sinceridad.

Indicaciones: Lea atentamente cada uno de los reactivos y marque la alternativa que considere adecuada recuerde que no existen repuestas correctas, ni incorrectas.

Escala de Valoración

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

I. DATOS.

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Oficina en que labora: _____

Tipo de Contrato: _____

II. ITEMS.

N	DIMENSIONES ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión: INCORPORACION						
1	Considera usted que el personal administrativo que labora en la institución fue contratad de acuerdo a las necesidades que se requieren en el área.					
2	Cree usted que el proceso de selección del personal en las diferentes plazas, vacantes se realiza de manera adecuada.					
3	Considera usted que el personal cumple con el perfil para las funciones que realiza.					
Dimensión: CAPACITACION						
4	Estima usted que en la institución se capacita al personal de manera permanente.					
5	Cree usted que la capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y de acuerdo a las funciones que realiza.					
6	Estima usted que se realiza seguimiento sobre la aplicación de los conocimientos impartidos en las capacitaciones					
Dimensión: EVALUACION DE DESEMPEÑO						
7	Considera usted que es necesario que se realice la evaluación de desempeño al personal.					
8	Cree usted que las evaluaciones se realizan de manera imparcial					
9	Estima usted que la evaluación de resultados se analiza para la toma de decisiones					
Dimensión: INCENTIVOS						
10	Considera usted que se debe emitir reconocimiento por escrito por parte de los directivos de la institución a los trabajadores por el buen desempeño laboral.					
11	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo					
12	Estima usted que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estimado (a):

La presente investigación de pregrado tiene como objetivo principal establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital San José de Chíncha 2024. La información recogida será procesada y analizada respetando el principio de confidencialidad de la muestra, por lo que, se solicita responder cada ítem con total sinceridad.

Indicaciones: Lea atentamente cada uno de los reactivos y marque la alternativa que considere adecuada recuerde que no existen repuestas correctas, ni incorrectas.

Escala de Valoración

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

III. DATOS.

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Oficina en que labora: _____

Tipo de Contrato: _____

IV. ITEMS.

N	DIMENSIONES ITEEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión: DESEMPEÑO DE TAREA						
13	Cumple usted a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores					
14	Conoce usted las funciones y responsabilidades inherentes al cargo y/o función para alcanzar sus metas.					
15	De acuerdo al plan de trabajo de su área, se cumplen las metas trazadas.					
16	Cree usted que los incentivos proporcionados por la institución mejoran su identificación con la institución.					
Dimensión: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
17	Cree usted que su ambiente de trabajo favorece a desarrollar eficientemente sus funciones					
18	La capacitación recibida ayuda considerablemente a la realización de sus funciones.					
19	La evaluación de desempeño mejora el trabajo articulado con sus compañeros.					
20	Cree usted que los incentivos recibidos favorecen en el compromiso en el desarrollo de sus funciones					
Dimensión: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						
21	La realización de mis funciones aporta al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
22	Las capacitaciones realizadas aportan a la eficiencia y ejecución de las funciones.					
23	La evaluación de desempeño repercute de manera favorable en el crecimiento como institución.					
24	Su rendimiento laboral voluntario está condicionado a los incentivos que ofrece la institución.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA, 2022**

Nombre del Experto: Canales Sotomayor Joanna Diahann

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	CUMPLE	

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Apellidos y Nombres del validador: JOANNA DIAHANN CANALES SOTOMAYOR
Grado Académico: MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
N°. DNI: 22319279

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA, 2024

Nombre del Experto: CARLOS MANUEL GONZÁLEZ CHÁVEZ

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno.

CARLOS MANUEL GONZÁLEZ CHÁVEZ
Grado académico: Dr. en Administración
N°. DNI: 10588687



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA, 2024

Nombre del Experto: JOSÉ MARÍA HUAMAN RUIZ

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno.

JOSÉ MARÍA HUAMAN RUIZ
Grado académico: Ph. D. En Economía
DNI N° 26605195

Anexo 4: Base de datos

2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	2	4	4	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	2	4	4	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	4	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	2	2
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	2	2
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	2	2
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	2	2
1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3
1	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3
2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	3
4	4	5	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	3	5	2	2	2	4	4	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	3				

Anexo 5: Evidencia fotográfica



Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

49. Jacobo_Tesis_Investigación.docx

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:425390167

Fecha de entrega
31 ene 2025, 5:55 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
31 ene 2025, 6:01 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
49. Jacobo_Tesis_Investigación.docx

Tamaño de archivo
2.4 MB

91 Páginas

15,920 Palabras

92,205 Caracteres

9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 6%  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.

Fuentes principales

8%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
6%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
6	Publicación	"Validación de un cuestionario que mide los enfoques de aprendizaje y las percep...	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2019-05-16	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-09-18	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-11-28	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-06-26	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2024-01-09	<1%

12	Trabajos entregados uncedu on 2024-01-22	<1%
13	Publicación "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", A...	<1%
14	Trabajos entregados Universidad Internacional de la Rioja on 2020-08-03	<1%
15	Trabajos entregados uncedu on 2024-01-14	<1%
16	Trabajos entregados Universidad Alas Peruanas on 2022-01-18	<1%
17	Trabajos entregados Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-12	<1%
18	Trabajos entregados Universidad Nacional de Cañete on 2024-09-12	<1%