



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

**Maritza Magdalena Portal Matos
Veronica Stephany Chumbes Medina**

Asesor

Dr. Guillermo Percy Aliaga López

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

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

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Chumbes Medina Veronica Stephany	76023486	11/12/2024
Portal Matos Maritza Magdalena	71399170	11/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Aliaga Lopez Guillermo Percy	15590569	0000-0003-3081-2205
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Coronado Espinoza Jesús Jacobo	15591398	0000-0002-0062-2454
Minaya Azabache Carlos Enrique	15590683	0000-0002-7354-7352
Pairazaman Rodas Alejandro de la Cruz	07076638	0000-0002-4164-2638

Maritza Portal Y Veronica Chumbes 2024-086177

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CLINICA SAN PEDR...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3094125409

Fecha de entrega
26 nov 2024, 4:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
26 nov 2024, 4:08 p.m. GMT-5


Nombre de archivo
2024-086177__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo
712.2 KB

56 Páginas
8,721 Palabras
43,173 Caracteres

 Página 1 of 60 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3094125409

 Página 2 of 60 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3094125409




18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 1.4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su apoyo incondicional desde los inicios de nuestra carrera profesional, gracias por ser nuestro refugio e inspiración en cada paso que damos, por su motivación constante y hacer de nosotras mejores personas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sus bendiciones y fortaleza que nos brinda para seguir adelante y alcanzar nuestros objetivos.

A nuestras familias por su comprensión y apoyo absoluto que nos brindaron durante este periodo.

Así mismo, un agradecimiento especial a nuestro asesor Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez, por su dedicación y compromiso, por ser nuestro guía y apoyarnos a lograr este objetivo anhelado.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Delimitaciones del estudio	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.2.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Bases filosóficas	22
2.4 Definiciones de términos básicos	23
2.5. Hipótesis de investigación	23
2.5.1 Hipótesis general	23
2.5.2 Hipótesis específicas	23
2.6 Operacionalización de las variables	24
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	26
	vii

3.1	Diseño metodológico	26
3.2	Población y muestra	26
3.2.1	Población	26
3.2.2	Muestra	26
3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	27
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS	28
4.1	Análisis de resultados	28
4.2	Contrastación de hipótesis	38
	CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	42
5.1	Discusión de resultados	42
	CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
6.1	Conclusiones	43
6.2	Recomendaciones	43
	CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
7.1	Fuentes bibliográficas	45
7.2	Fuentes hemerográficas	46
7.3	Fuentes electrónicas	46
	ANEXOS	47

RESUMEN

Esta tesis se centró en: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Correspondió a ser básica, cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal, se consideró a 40 trabajadores para la población, y estos también se estableció la muestra y se llevó a cabo la obtención de datos a través de la aplicación de una encuesta por medio del cuestionario (instrumento). Se evidenció una correlación de 0,619, que también presentó una Sig.=0.000, caracterizándose por haber sido positiva moderada significativa.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

This thesis focused on: determining the relationship between human talent management and the work performance of the administrative staff of the San Pedro Huacho 2024 Clinic. It was basic, quantitative, correlational, non-experimental cross-sectional, 40 workers were considered for the population, and the sample was also established and data collection was carried out through the application of a survey using the questionnaire (instrument). A correlation of 0.619 was evident, which also presented a Sig.=0.000, characterized as having been moderately significant positive.

KEYWORDS: Human talent management, job performance, workers

INTRODUCCIÓN

En un entorno organizacional que por los cambios en el mercado se vuelve más complejo y competitivo, la gestión del talento humano (GTH) cada vez está teniendo mayor relevancia para lograr el éxito en las organizaciones, incluyendo a las del sector salud. Una correcta administración del talento humano puede orientar al personal a esforzarse en mostrar un mejor desempeño laboral (DL), y en ofrecer servicios de una mejor manera, pero también influye en mantenerlos contentos para que las funciones puedan llevarse a cabo de manera eficiente.

La Clínica San Pedro Huacho, que será el objeto de estudio, destaca por su continua dedicación y compromiso para brindar servicios de salud a los pacientes, para lograr su bienestar; desea mejorar su gestión del personal administrativo, para que puedan orientarse y esforzarse en lograr los objetivos establecidos. Por lo que requiere aplicar ciertas prácticas que permitan lograr niveles de eficacia, eficiencia y motivación en el personal, conllevando a un mayor nivel de productividad.

Es por esta razón que se elabora esta investigación, ya que se desea conocer la relación entre las variables consideradas. A partir de ello la clínica podrá implementar estrategias que beneficien a su personal administrativo, representando un mayor esfuerzo para brindar servicios de salud de una mayor calidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con las distintas complejidades y cambios en el mercado, va resultando más evidente la importancia de los trabajadores para las organizaciones y empresas, sean tanto de la esfera pública como privada. Por lo cual, para lograr los resultados esperados o mejores resultados resulta necesario contar con trabajadores capacitados o sobresalientes, siendo tarea del área de selección de personal reclutar al personal ideal para sus labores y rasgos de cada puesto y de la empresa misma, para lograr que muestren un óptimo rendimiento.

A nivel internacional, este tema también ha sido relevante, por lo que las organizaciones se han concentrado en investigar modelos y herramientas para actuar y conseguir los mejores resultados, según su situación o capacidades. Además, se centran en llevar a cabo capacitaciones y destinar inversiones para mejorar el rendimiento del personal. (Montoya y Boyero, 2016). Considerando ello, gestionar el talento humano, al abarcar al recurso más importante de las organizaciones (trabajadores), conlleva diferentes dificultades dependiendo del entorno o contexto que se viva, siendo desde el ámbito productivo hasta el comportamental.

A nivel de países de Sudamérica, las organizaciones de países como Argentina, Perú, Brasil y Ecuador han decidido mejorar su GTH, elaborando políticas de compensación, retención de trabajadores, para forjar un ambiente positivo y de desarrollo continuo. (Ramírez et al., 2019). Sobre ello, resulta pertinente abordar más contextos o factores que permiten lograr este ambiente, como oportunidades de ascenso, recompensas por rendimiento sobresaliente, bonos, para evitar la insatisfacción del personal y lograr retenerlos. Con ello también se podrá crear sinergia entre los trabajadores para cumplir sus labores y lograr la meta trazada.

A nivel nacional, Cornerstone Group (2022) manifestó que los gerentes peruanos ya no se centran con mayor énfasis en que sus negocios crezcan económicamente, sino que ahora también se esfuerzan para que se logre consolidar equipos de trabajo resilientes y ágiles, que puedan adecuarse con rapidez a los cambios del entorno y a rasgos propios de la empresa, como por ejemplo su cultura, lineamientos, políticas. Enfocándose en que la rentabilidad se logra a partir del rendimiento de los trabajadores. Entre otras cosas, los principales motivos que generan que los trabajadores renuncien en las empresas es el agotamiento digital, la fatiga, falta de estrategias de retención, incentivos no muy atractivos, poca aspiración de trabajadores a puestos de mayor nivel en el futuro.

A nivel local, esta tesis se centró en la Clínica San Pedro, la cual manifiesta presentar problemas en su Gestión del Talento humano, basándose en problemas con relación a los apartados: el conocimiento, las habilidades, las actitudes, las capacidades y las motivaciones de sus colaboradores, lo cual está afectando el Desempeño laboral del personal.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

¿Qué relación existe entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

¿Qué relación existe entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

¿Qué relación existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

¿Qué relación existe entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Determinar la relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Determinar la relación existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Determinar la relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se abarcarán diferentes aportes teóricos sobre las variables, para poder resaltar la importancia y relación entre estas para el personal de la Clínica, además de contribuir al desarrollo del conocimiento científico acerca de la problemática.

Justificación práctica: Se aportará a la solución de los problemas presentados por la organización evaluada, y a partir de ello beneficiar a los trabajadores, para que muestren un mejor rendimiento y, además, puedan ofrecer un trato o servicio de una mejor manera a los pacientes.

Justificación metodológica: Se empleará una metodología que permita la realización correcta de esta tesis y cumplir con los fines científicos pertinentes, además de contar con validez el instrumento utilizado. Con ello se puede emplear esta tesis para que futuras investigaciones relacionadas puedan recopilar la información que requieran para consolidar su apartado teórico.

1.5 Delimitaciones del estudio

Esta investigación considera a la Clínica San Pedro Huacho, situada en Huacho, Perú. Se ejecutó en el año 2023. El enfoque está en el personal administrativo de la clínica, quien juega un papel crucial en el funcionamiento diario de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Mosquera (2023) elaboró su pesquisa, centrándose en investigar cómo influye la primera variable sobre la segunda. Con respecto a la metodología, fue mixta, se empleó la encuesta. Fue evidenciado que la primera variable se relacionó de manera significativa con las dimensiones de la segunda, siendo estas la selección del personal, evaluaciones, capacitaciones y el clima organizacional.

Cueva (2023) elaboró su tesis, centrada en hallar la manera en la que las variables se relacionan. Metodológicamente, fue descriptiva, se empleó el método hipotético-deductivo, y para recabar los datos, la observación directa y la encuesta, se empleó a 37 personas como población (25 trabajadores del personal médico y los 12 restantes, del área administrativa). Fue concluido que las variables presentaron incidencia.

Banegas (2022) en su investigación se basó en hallar los efectos de las dimensiones de la primera variable sobre la segunda. Se consideró como descriptiva, correlacional, deductiva, no experimental, cuantitativa, se abarcó a 121 profesionales como conjunto poblacional, que fueron encuestados recopilando su información mediante el cuestionario. Finalmente, las variables presentaron relación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Gomez (2022) elaboró su estudio, en el cual se basó en identificar cómo las variables se relacionaron. Se consideró básica, correlacional, no experimental, cuantitativa, transversal, se consideró como conjunto poblacional a 50 trabajadores, con respecto al instrumento, fue aplicado el cuestionario, siendo censal. Se obtuvo que las variables tuvieron relación significativa.

Espinoza y Montalvo (2021) elaboraron su aporte, centrándose en analizar las variables en la población considerada. Metodológicamente, fue básica, descriptivo correlacional, cuantitativo, no experimental, 24 personas conformaron el conjunto muestral, se empleó el cuestionario. Se llegó a evidenciar que las variables tuvieron correlación, siendo de 0,769, con una Sig.>0.05, siendo positiva buena. También el conocimiento, habilidad, actitud, capacitación y motivaciones tuvieron relación con el DL.

Rojas y Vilchez (2018) elaboraron su pesquisa, basada en identificar la relación entre las variables que consideró. Correspondió a ser aplicada, correlacional, también, no experimental, cuantitativa, se abarcó a 50 trabajadores, se decidió emplear técnicas como la encuesta, observación y entrevista, y se empleó el cuestionario. Se evidenció la relación mencionada, con una Sig.=0,000.

2.2. Bases teóricas

V1: Gestión del talento humano

A. Definiciones

Para Vallejo (2016) es el proceso de lograr que los trabajadores puedan mostrar una colaboración y organización eficaz para lograr los objetivos que se establecen las organizaciones de cumplir.

Según Chiavenato (2009) es la organización con la que se mejora el rendimiento o potencial de los trabajadores, brindándoles cursos de especialización, pudiéndoles permitir la mejora de sus conocimientos, actitudes, habilidades, etc., con la finalidad de lograr una alta productividad.

B. Importancia

Para UNIR (2021) se enfoca en mejorar y motivar a los trabajadores, debido a que del desempeño de estos depende cómo se les administre o gestione, por lo que la entidad debe velar por su bienestar y desarrollo profesional, sin la necesidad de presionarlos u obligarlos a que muestren un mejor rendimiento sin algún incentivo.

La relevancia de esta variable se basa en que:

- Propicia un ambiente interno cómodo, ameno, motivador, generando compromiso en el personal.
- Identifica y distingue las necesidades de cada trabajador, propiciando que la organización las aborde y elabora planes de acción para motivarlos a lograr los objetivos establecidos.
- Propicia que se lleven a cabo capacitaciones para mejorar el rendimiento y potencial del personal.
- Propicia implementar programas para abordar el bienestar del personal.
- Posibilita resolver discusiones o conflictos que se presenten entre los trabajadores, con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales entre estos.

C. Objetivos

Para Vallejo (2016) se basa en forjar una relación o alianza estratégica entre los trabajadores y la empresa, siendo en potenciar el desarrollo de los trabajadores, con lo cual se puede lograr los objetivos de una mejor manera, lo que se traduce en una mayor rentabilidad.

Y también abarca:

1. Aportar al logro de objetivos.
2. Fomentar la competitividad de la empresa en el mercado en el que se dirige.
3. Contar con trabajadores competentes y motivados.
4. Lograr aumentar la satisfacción de los trabajadores.
5. Ofrecer mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores.
6. Posibilitar que los trabajadores se adecúen con mayor rapidez o facilidad a los cambios que suceden en el mercado o en la misma organización.
7. Conformar sinergia en el personal, lo que permite impulsarlos en su rendimiento.

D. Contexto actual

Según Freire (2019), con las diferentes situaciones, contextos y cambios que se vive en el mercado, conlleva a que las organizaciones prioricen realizar una correcta GTH, siendo crucial desarrollar las operaciones correctamente y un manejo eficaz y eficiente de recursos para lograr la meta organizacional establecida.

Además, se les está considerando a los trabajadores (capital intelectual) en sus estados financieros, y que resulta verdadero que las recompensas logran motivarlos a mostrar un mejor desempeño, pero es muy importante que se les capacite para que puedan tener conocimientos amplios y actualizados para cumplir sus labores correctamente, y puedan adaptarse con mayor flexibilidad a las exigencias asignadas; dependiendo de la gerencia, específicamente de su toma de decisiones, por lo que con estas se podrá contar con personal competitivo y se podrá lograr el cambio esperado por las organizaciones y se pueda lograr mejores resultados.

E. Dimensiones

Rodríguez (2009) como se citó en Espinoza y Montalvo (2021) considera las siguientes:

- **Conocimiento:** Abarca la capacidad de aprender información nueva sobre diferentes temas, y ampliar y compartir estos conocimientos nuevos con los demás. Asimismo, permite a la persona poder tomar decisiones de una manera más prudente.
- **Habilidad:** Abarca utilizar el conocimiento que se tiene para poder realizar ciertas labores de una manera más rápida, correcta o eficiente, también solucionar problemas, innovar actividades o productos y servicios.
- **Actitud:** Abarca las emociones, énfasis o esfuerzo que demuestre la persona en un determinado entorno o para realizar ciertas actividades. En el ámbito laboral, se refiere a poder mostrar comportamientos positivos y optimistas, para poder agregar valor durante la realización de las labores por hacer, y que permite a los trabajadores orientarse en lograr su autorrealización.
- **Capacidades:** Abarca la posibilidad de las personas de ser capaces de realizar cosas valiosas o ciertas actividades, contando con actitudes, recursos, conocimientos y control personal pertinentes.

- Motivaciones: Abarca los estímulos que fomentan en la persona mostrar ciertas actitudes y comportamientos pertinentes para realizar determinadas acciones y lograr su satisfacción personal. Y son los estímulos que fomentan en el personal cumplir sus labores y esforzarse en lograr los objetivos organizacionales. (Maria, 2015 como se citó en Espinoza y Montalvo, 2021)

V2: Desempeño laboral

A. Definiciones

Para Vargas y Flores (2019) abarca el accionar, rendimiento, comportamientos, conocimientos y capacidades que muestran los trabajadores al realizar sus labores, los cuales se pueden medir y que conjuntamente contribuyen a cumplir la meta organizacional.

Puede ser representado por la producción de los trabajadores en relación a los objetivos establecidos, significando su potencial y sus capacidades para cumplir sus obligaciones correctamente (Viswesvaran y Unos, 2017).

B. Evaluación

Para Mazariegos (2016) menciona que, con respecto a esta evaluación, con el pasar del tiempo, se ha logrado que sea una herramienta clave de abordar, por lo que se puede medir el nivel de aportación de cada trabajador para cumplir las labores asignadas del área donde pertenece e indirectamente a la meta organizacional establecida. Asimismo, comenta que, durante el siglo XIX, cuando la Revolución Industrial irrupcionaba, los dueños de los negocios o empresas medían el rendimiento o nivel de las maquinarias según su capacidad de producción, es decir, según la cantidad de productos que podían producir y de manera correcta por cada día, pero no podían medir la capacidad de producción o productividad de los trabajadores, por lo que no se tenían métodos o herramientas para ello. Recién en el siglo XX se emplean con mayor frecuencia estos métodos, asimismo, con este paso y avance, es a partir de ello que las empresas logran medir o evaluar las competencias de sus trabajadores y estimar cuantitativamente el rendimiento de estos. Por otra parte, se empleó la información e indagación de esta para comparar los esfuerzos o rendimiento de cada trabajador según el perfil que ocupe en la organización.

C. Responsables de evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) considera que les corresponde a los siguientes agentes:

- El gerente: En varias organizaciones o empresas, se designa al gerente como el encargado de esta evaluación, para lo cual implica la ayuda y asesoría del área especializada, para cumplir con los criterios que se establecen y realizar una adecuada evaluación del desempeño del personal.
- La propia persona: Esto se da mayormente en organizaciones democráticas, las que permiten a sus trabajadores ser responsables y conscientes en su autoevaluación, centrándose en criterios o indicadores asignados de cumplir por parte de los gerentes o jefes, para poder identificar el nivel de efectividad de cada trabajador según las funciones asignadas, y con ello lograr el nivel de su aportación para la consecución de la meta establecida.
- El individuo y el gerente: Abarca una reunión entre estos agentes, para establecer los objetivos por lograr, requiriendo de los recursos necesarios y de la retroalimentación pertinente, para detectar los fallos o deficiencias y conjuntamente idear soluciones, para que los trabajadores puedan mostrar un mejor rendimiento.
- El equipo de trabajo: Abarca a los mismos grupos de trabajo, de cada área o procedimiento, indicando que estos se asignan objetivos por lograr en cierto periodo de tiempo, acorde a lo esperado por la organización, y se organizan y esfuerzan para ello.
- El área de R.R.H.H: Evalúa el rendimiento de todo un grupo de trabajo, y no individualmente, que representa una desventaja, por lo que no se puede medir el rendimiento o aporte de cada trabajador, sino que se generalizan las deficiencias o fortalezas de estos grupos.
- La comisión de evaluación: Regularmente se conforma por trabajadores de diferentes áreas de la organización que poseen cierto liderazgo o habilidades diferenciales. Sin embargo, su efectividad es tema de discusión por lo que con frecuencia se evalúa y logra resultados en base al juicio propio de estos sobre cada trabajador, y no actúan para mejorar su rendimiento o fomentar la mejora continua.

D. Dimensiones

- **Desempeño de las tareas:** Representa el esfuerzo, actitudes y aptitudes que demuestran los trabajadores para cumplir sus labores asignadas por la organización donde laboran. (Fernando y Mamani, 2021).
- **Desempeño contextual:** Abarca el actuar o el desenvolvimiento de los trabajadores cuando en la organización, sea interno o externo, sucedan problemas o circunstancias que la pueden vulnerar, siendo que estos proponen alternativas de solución posibles o bien se enfocan en fomentar esfuerzo en los demás compañeros de trabajo para construir la unión y una actitud positiva para salir de esos problemas. (Fernando y Mamani, 2021).
- **Comportamientos contraproducentes:** Estos son las conductas o actitudes que muestran los trabajadores como reacción a los beneficios o estímulos que la empresa les brinda, o las situaciones problemáticas que ocurren a la organización o entre el mismo personal, que ocasiona realizar actividades con incomodidad. (Fernando y Mamani, 2021).

2.3. Bases filosóficas

Con respecto a la primera variable, se considera la Teoría de las Relaciones Humanas, que se enfoca en resaltar la relevancia de los factores tanto emocionales como sociales que se presentan en el trabajo, indicando que afectan a la tranquilidad y bienestar de los trabajadores, afectando también indirectamente a su rendimiento. Asimismo, se considera a la Teoría de la Motivación, que refiere que existen necesidades que las personas (trabajadores) tienen que satisfacer para lograr su satisfacción y bienestar, y estas se encuentran ordenadas según la jerarquía establecida por el autor, siendo desde las fisiológicas hasta las de autorrealización.

Con respecto a la segunda variable, se considera a la teoría de la Metas, la cual establece metas por cumplir que pueden potenciar el rendimiento del personal. Asimismo, resulta necesario establecer metas que sean un desafío para el personal pero que a la vez sea posible de lograr, y que los encargados les brinden la retroalimentación de manera constante, para que puedan corregir sus deficiencias y se les pueda mantener motivados en lograr sus obligaciones correctamente. Asimismo, se considera a la teoría del Refuerzo, propuesta por Skinner, quien propone que el desempeño del personal puede modificarse o puede variar según estímulos o factores que la organización le brinde o exponga, resultando en efectos positivos o negativos. Refiriendo que si se les ofrece recompensas podrán mostrar un mejor rendimiento, y si se les aplica castigos

mostrarán un rendimiento bajo. Por último, se considera a la teoría de la Autodeterminación, que refiere que la motivación y el desempeño pueden llegar a ser altos o mejores cuando se les ofrece a los trabajadores mayor competencia, autonomía y un ambiente interno propicio.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Clínica:** Establecimiento donde se brinda servicios de atención de salud a los pacientes que ingresan, siendo en las diferentes especialidades con las que cuenta o según la situación o gravedad de estos.
- **Desempeño:** Abarca el rendimiento que muestran los trabajadores cuando realizan sus labores, resaltando su capacidad de eficacia o eficiencia.
- **Gestión:** Busca optimizar el rendimiento y la eficacia de las actividades para alcanzar los resultados esperados.
- **Huacho:** Ciudad que pertenece a la provincia de Huaura, departamento de Lima, que desempeña un papel importante con respecto a la agricultura en la región y se le diferencia por ser la Capital de la Hospitalidad.
- **Laboral:** Se relaciona con el trabajo o rasgos propios del trabajo.
- **Personal administrativo:** Abarca trabajadores encargados de organizar procesos, atender al cliente y de la contabilidad.
- **Talento humano:** Abarca a los trabajadores con los que cuenta una empresa o entidad, que poseen ciertas habilidades o experiencia que les permite cumplir sus obligaciones de una mejor manera.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Existe relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Existe relación existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del talento humano	Conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos 2. Conocimientos organizacionales 3. Conocimientos del mercado
	Habilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Simulaciones y pruebas tácticas 2. Habilidades técnicas 3. Habilidades blandas
	Actitud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuestas de clima laboral 2. Empatía 3. Proactividad
	Capacidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución del problema 2. Creatividad 3. Gestión del tiempo y organización

	Motivaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuestas de satisfacción laboral 2. Participación en programas de incentivos
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de objetivo 2. Eficiencia 3. Tiempo de entrega 4. Adherencia a procedimientos y normativas
	Desempeño contextual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en iniciativas y proyectos 2. Comunicación efectiva 3. Adaptabilidad 4. Innovación
	Comportamientos contraproducentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausentismo 2. Quejas 3. Uso inadecuado de recursos 4. Incumplimiento de políticas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Correspondió al tipo básica. Según Hernández y Mendoza (2018) abarca la aplicación del método científico para poder conformar un marco teórico sobre las variables para aumentar el conocimiento científico acerca de la problemática considerada.

Correspondió al enfoque cuantitativo, por lo que se empleó escalas numéricas y la estadística para procesar los datos recabados y para contrastar las hipótesis formuladas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Correspondió a ser de nivel correlacional. Para Hernández y Mendoza (2018) corresponde a determinar cómo las variables que se estudian presentan relación.

Tuvo el diseño no experimental, de corte transversal. Para Hernández y Mendoza (2018) se analizan las variables tal y como se desarrollan en el sujeto de estudio, asimismo, se recaba la información solo una vez.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se consideró a 40 colaboradores.

3.2.2 Muestra

En el presente aporte, se consideró a los 40 trabajadores referidos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Encuesta, a través del cuestionario.

3.3.2 Instrumento

El cuestionario, siendo uno para cada variable según sus dimensiones. Se basó con la escala de Likert.

Tabla 2.

Confiabilidad de ambas variables

	Alfa de Cronbach	Resultados
GTH	0,850	Aceptable
DL	0,887	Aceptable

Fueron obtenidos los valores: 0,850 y 0,887, con lo que al ser mayores a 0,80, que es considerado como el valor mínimo para ser caracterizado como aceptable, se puede decir que estas variables son aceptables.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Fue ejecutado un procesamiento estadístico descriptivo, presentando en tablas y figuras los datos recabados mediante el programa Excel, con sus respectivas interpretaciones; y posteriormente, se empleó el procesamiento estadístico inferencial, contrastando las hipótesis consideradas con el software SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Niveles de la gestión del talento humano junto con sus correspondientes dimensiones

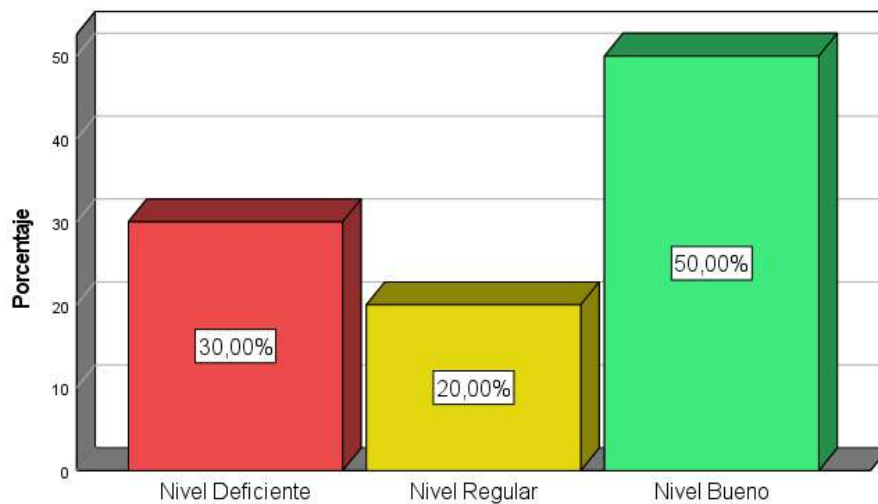
Tabla 3.

Gestión del talento humano

	N	%
Deficiente	12	30,0
Regular	8	20,0
Bueno	20	50,0
Total	40	100,0

Figura 1.

Gestión del talento humano



Interpretación: El 30,00% consideró como deficiente a la primera variable, el 20,00% como regular, y el 50,00% como bueno.

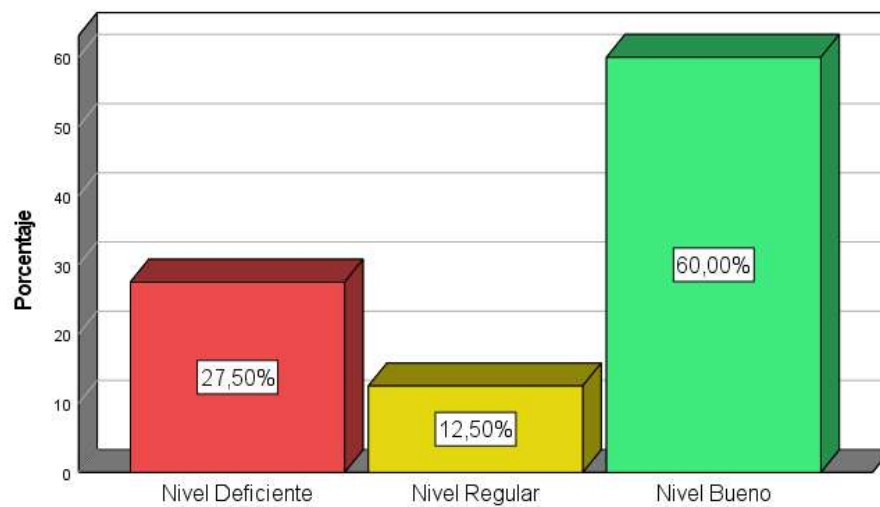
Tabla 4.

Conocimiento

	N	%
Deficiente	11	27,5
Regular	5	12,5
Bueno	24	60,0
Total	40	100,0

Figura 2.

Conocimiento



Interpretación: El 27,50% consideró a esta dimensión como deficiente, el 12,50% como regular, y el 60,00% como bueno.

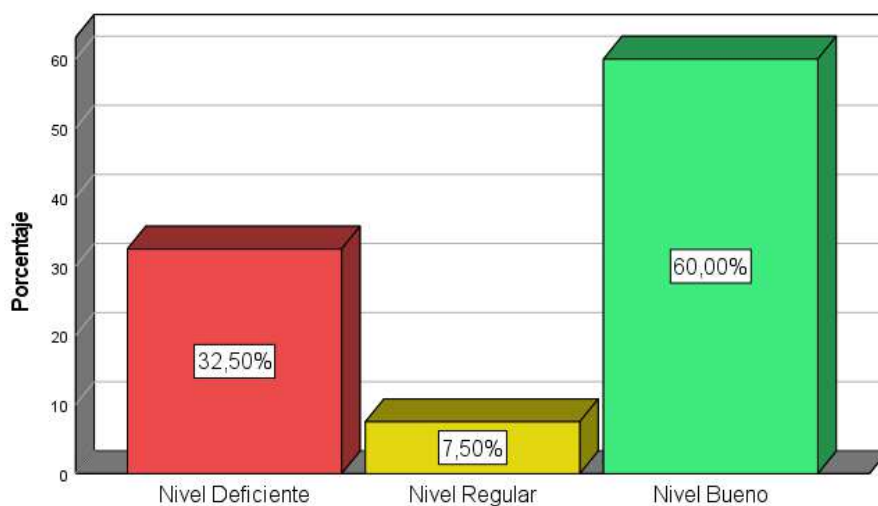
Tabla 5.

Habilidad

	N	%
Deficiente	13	32,5
Regular	3	7,5
Bueno	24	60,0
Total	40	100,0

Figura 3.

Habilidad



Interpretación: El 32,50% consideró a esta dimensión como deficiente, el 7,50% como regular y el 60,00% como bueno.

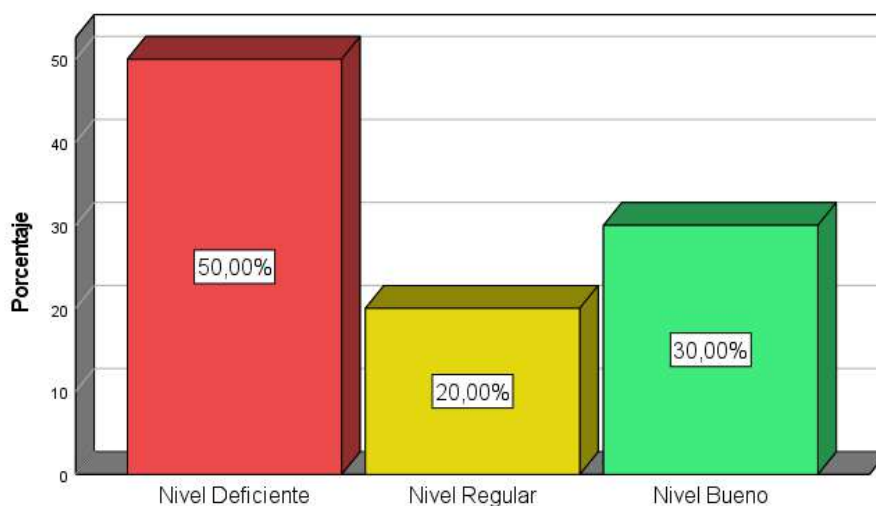
Tabla 6.

Actitud

	N	%
Deficiente	20	50,0
Regular	8	20,0
Bueno	12	30,0
Total	40	100,0

Figura 4.

Actitud



Interpretación: El 50,00% consideró a esta dimensión como deficiente, el 20,00% como regular y el 30,00% como bueno.

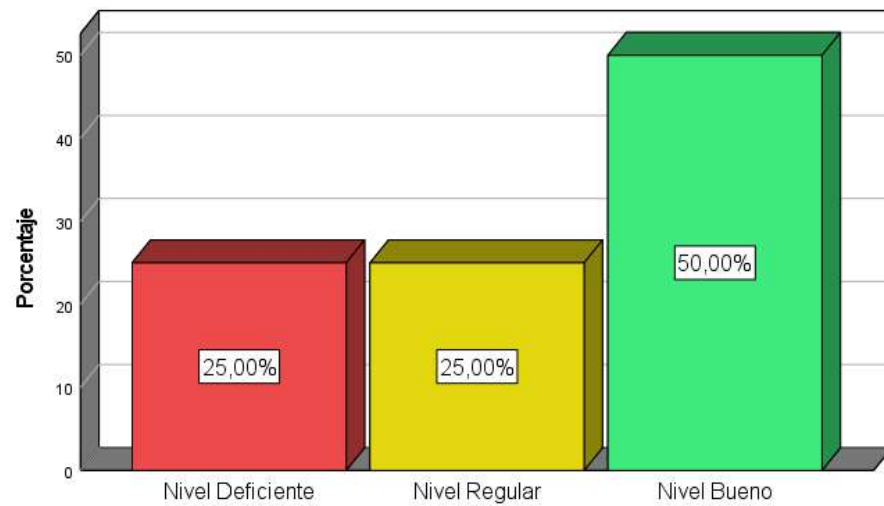
Tabla 7.

Capacidades

	N	%
Deficiente	10	25,0
Regular	10	25,0
Bueno	20	50,0
Total	40	100,0

Figura 5.

Capacidades



Interpretación: El 25,00% consideró a esta dimensión como deficiente, el 25,00% como regular y el 50,00% como bueno.

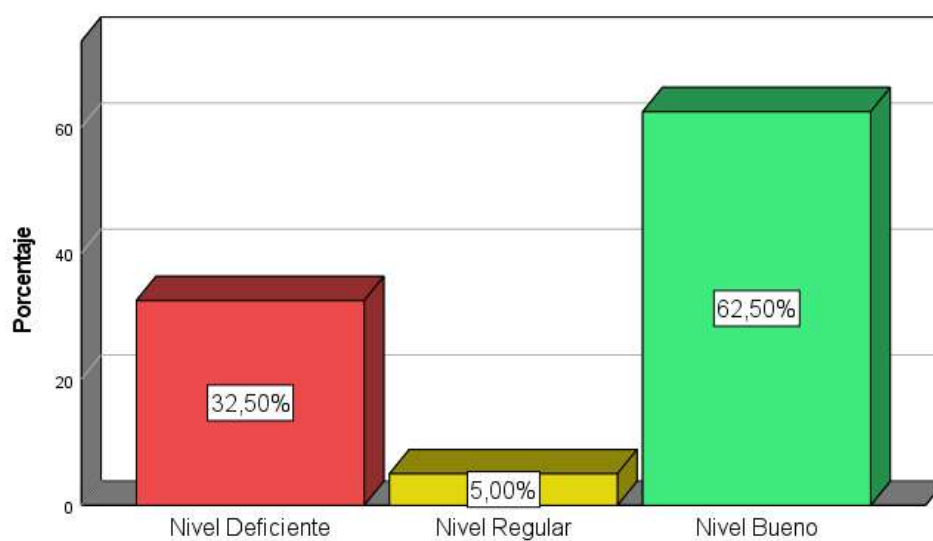
Tabla 8.

Motivaciones

	N	%
Deficiente	13	32,5
Regular	2	5,0
Bueno	25	62,5
Total	40	100,0

Figura 6.

Motivaciones



Interpretación: El 32,50% consideró a esta dimensión como deficiente, el 5,00% como regular y el 62,50% como bueno.

4.1.2. Niveles del desempeño laboral junto con sus correspondientes dimensiones

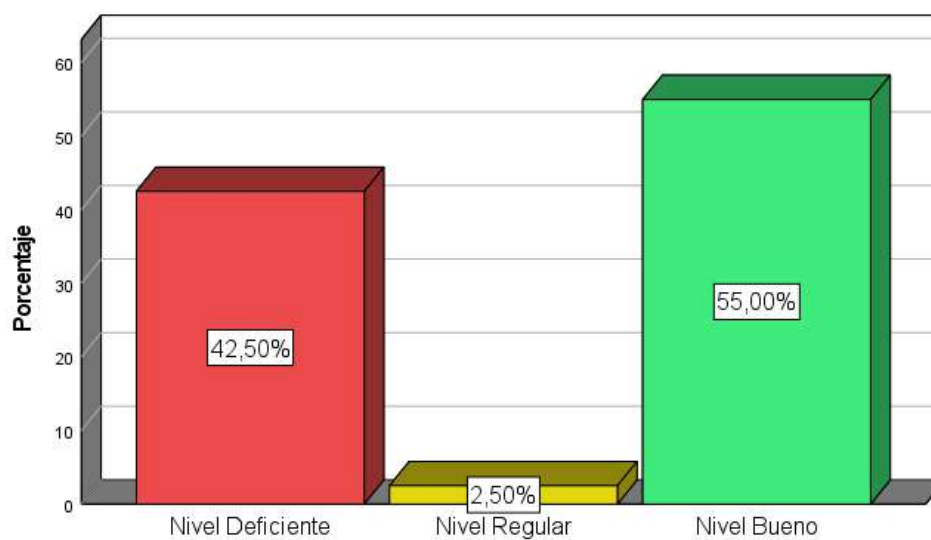
Tabla 9.

Desempeño laboral

	N	%
Deficiente	17	42,5
Regular	1	2,5
Bueno	22	55,0
Total	40	100,0

Figura 7.

Desempeño laboral



Interpretación: El 42,50% consideró a la variable como deficiente, el 2,50% como regular y el 55,00% como bueno.

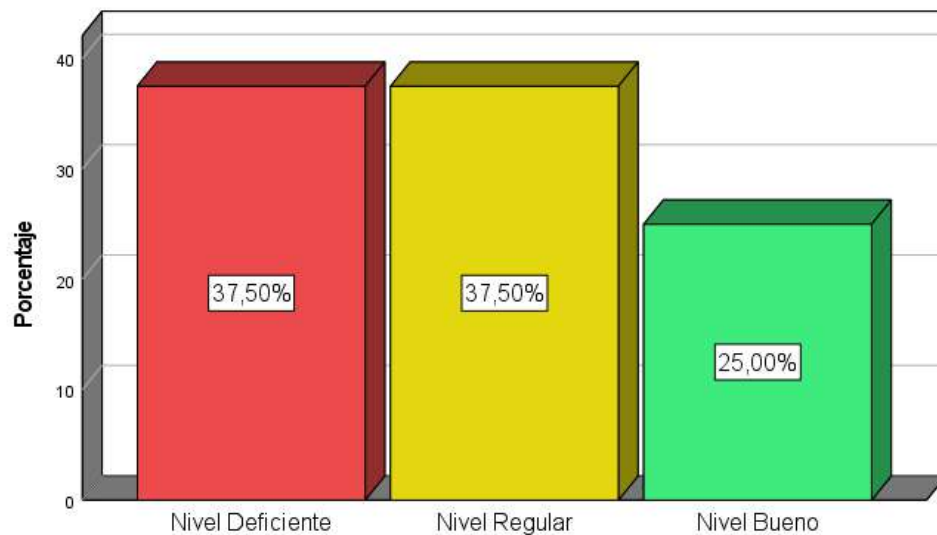
Tabla 10.

Desempeño de la tarea

	N	%
Deficiente	15	37,5
Regular	15	37,5
Bueno	10	25,0
Total	40	100,0

Figura 8.

Desempeño de la tarea



Interpretación: El 37,50% consideró a esta dimensión como deficiente, el 37,50% como regular y el 25,00% como bueno.

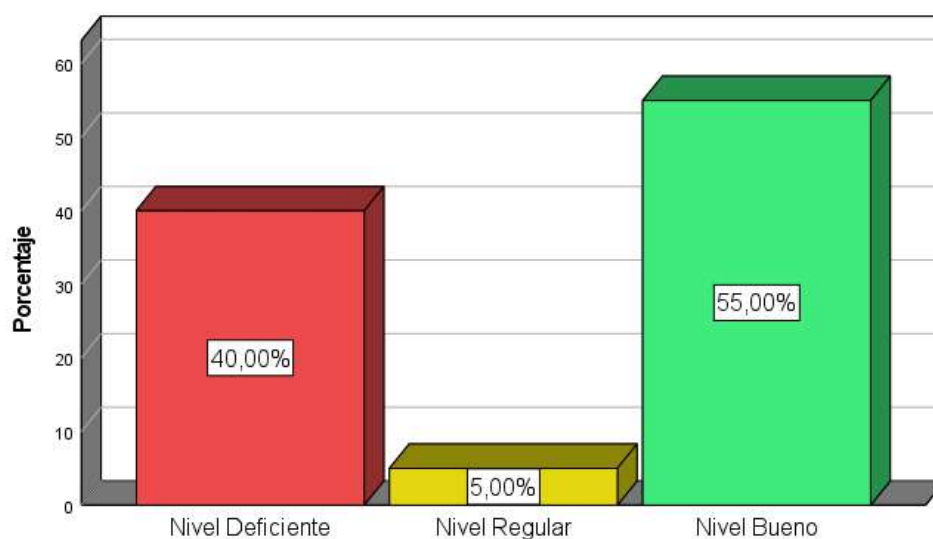
Tabla 11.

Desempeño contextual

	N	%
Deficiente	16	40,0
Regular	2	5,0
Bueno	22	55,0
Total	40	100,0

Figura 9.

Desempeño contextual



Interpretación: El 40,00% consideró a esta dimensión como deficiente, el 5,00% como regular y el 55,00% como bueno.

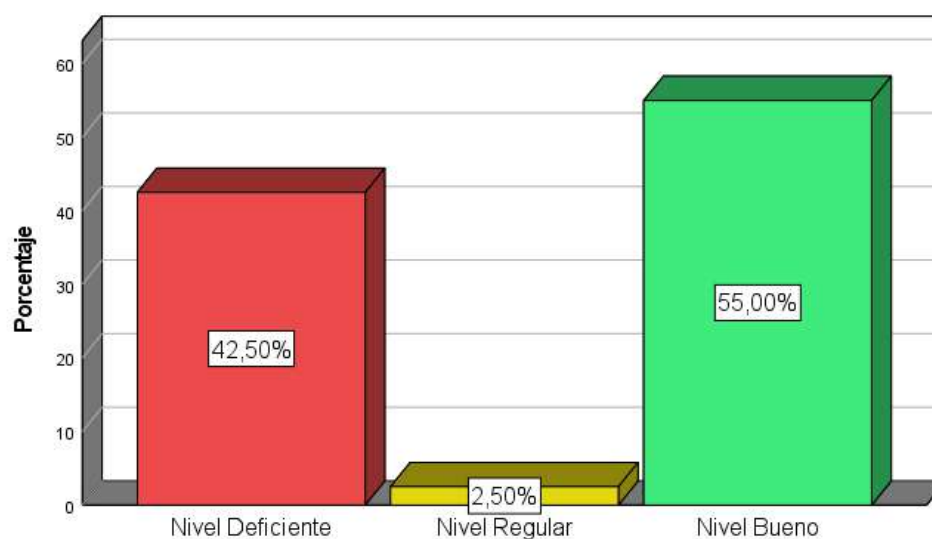
Tabla 12.

Comportamientos contraproducentes

	N	%
Deficiente	17	42,5
Regular	1	2,5
Bueno	22	55,0
Total	40	100,0

Figura 10.

Comportamientos contraproducentes



Interpretación: El 42,50% consideró a esta dimensión como deficiente, el 2,50% como regular y el 55,00% como bueno.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 13.

Hipótesis general

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	,619**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,619, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 14.

Hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
Conocimiento	Rho de Spearman	,609**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,609, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 15.

Hipótesis específica 2

		Desempeño laboral
Habilidad	Rho de Spearman	,603**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,603, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 16.

Hipótesis específica 3

		Desempeño laboral
Actitud	Rho de Spearman	,589**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,589, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

Prueba de Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 17.

Hipótesis específica 4

		Desempeño laboral
Capacidades	Rho de Spearman	,610**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,610, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

Prueba de Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Ho: No existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.

Tabla 18.

Hipótesis específica 5

		Desempeño laboral
Motivaciones	Rho de Spearman	,584**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Interpretación: Se evidenció el valor: 0,584, con una Sig.<0.05, considerándose como positiva moderada significativa, por ende, se aceptó el Ha.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se descubrió que la relación entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) fue de 0,619 con un valor de significancia de 0.000, indicando que esta relación es positiva, moderada y significativa. Esto sugiere que, si aumenta la GTH, también el DL. Ello se relaciona con lo obtenido por Mosquera (2023), Cueva (2023), Banegas (2022), Gomez (2022), Espinoza y Montalvo (2021), y Rojas y Vilchez (2018), quienes también obtuvieron que esas variables se relacionaron de manera significativa.

Asimismo, el conocimiento se relacionó con el DL; con lo que, si mejora el conocimiento del personal, el DL también. Ello se relaciona con lo obtenido por Gómez (2022). Del mismo modo, la habilidad se relacionó con el DL; con lo que, si mejora la habilidad, el DL también. Ello se relaciona con lo obtenido por Gomez (2022).

En la misma línea, la actitud se relacionó con el DL, con lo que, si mejora la actitud, el DL también. Ello se relaciona con lo obtenido por Gomez (2022). Además, las capacidades se relacionaron con el DL; con lo que, si mejoran las capacidades, el DL también. Ello se relaciona con lo obtenido por Mosquera (2023), quien obtuvo que de los trabajadores que consideró, tanto las evaluaciones como las capacitaciones se relacionaron con su desempeño.

Finalmente, la motivación se relacionó con el DL, con lo que, si mejora la motivación, el DL también. Ello se relaciona con lo obtenido por Gomez (2022), quien obtuvo esta misma relación, y con Mosquera (2023), quien determinó que el clima organizacional impacta en el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En el personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho:

- La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral fue positivamente moderada y significativa.
- El conocimiento y el desempeño laboral mostraron una relación positiva moderada y significativa.
- La habilidad y el desempeño laboral presentaron una relación positiva moderada y significativa.
- La actitud y el desempeño laboral tuvieron una relación positiva moderada y significativa.
- Las capacidades y el desempeño laboral exhibieron una relación positiva moderada y significativa.
- Las motivaciones y el desempeño laboral demostraron una relación positiva moderada y significativa.

6.2 Recomendaciones

- Llevar a cabo capacitaciones para mejorar la GTH, mediante charlas para mencionarles al personal la importancia de mostrar un rendimiento adecuado para lograr la meta; y poder propiciar un entorno que fomente ello, así se podrá mejorar su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para actualizar, ampliar y reforzar los conocimientos de los trabajadores, con ello se podrá mejorar su desempeño.
- Realizar capacitaciones que puedan mejorar las habilidades de los trabajadores, por medio de simulaciones o desafíos pequeños específicos, con ello se podrá mejorar su desempeño.
- Ejecutar capacitaciones que puedan mejorar la actitud de los trabajadores, mediante charlas, normas de convivencia y políticas, con ello se podrá fomentar un ambiente ameno y positivo que permita mejorar su desempeño.

- Efectuar capacitaciones que potencien las habilidades de los trabajadores, por medio de la asignación de tareas de mayor complejidad, talleres y brindándoles la retroalimentación pertinente, para que con ello puedan mejorar sus deficiencias y fortalezas, así podrá mejorar su desempeño.
- Ofrecer incentivos monetarios y reconocimiento y desarrollo constante a los trabajadores, con ello se podrá desarrollar su desempeño.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Banegas, S. (2022). *Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (9.^a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (2.^a ed.). McGraw-Hill
- Cueva, C. (2023). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba*. [Tesis de Título, Universidad Nacional de Chimborazo].
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de Maestría, Universidad Continental].
- Gomez, R. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020* [Tesis de Título, Universidad Peruana Los Andes].
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill Education.
- Mosquera, Á. (2023). *Gestión de talento humano y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro].
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener].
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Editorial La Caracola

7.2 Fuentes hemerográficas

- Fernando, T. y Mamani B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98.
- Freire, M. (2019). Diseño de procesos de gestión de talento humano. *Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA*, (1), 116.
- Gaspar, M. (2020). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6 (8).
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20.
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Ramírez, R., Espindola, C. Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30 (6), 167-176.
- Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 149-176.
- Viswesvaran, C. y Unos, D. (2017). Desempeño laboral problemas de evaluación en la selección del personal. *Wiley online library*, 1-10.

7.3 Fuentes electrónicas

- Cornerstone Group (2022). *Retos del talento humano que presentan los CEO este 2022*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/retos-del-talento-humano-que-enfrentan-los-ceo-este-2022/>
- Mazariegos, A. (2016). *Glocal Thinking*. <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- UNIR (2021). *Qué es la gestión del talento humano en empresas*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>El estudio fue de tipo básico y cuantitativo, enfocándose en el nivel correlacional. En cuanto al diseño, fue no experimental y de corte transversal. Se emplearon 40 trabajadores, quienes conformaron la muestra. Se decidió utilizar la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.</p>
<p>ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024? ¿Qué relación existe entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024? ¿Qué relación existe entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo</p>	<p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Determinar la relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.</p>	<p>ESPECÍFICAS Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Existe relación entre la habilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Existe relación entre la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Existe relación existe entre las capacidades y el</p>	<p>Desempeño laboral</p>	

<p>de la Clínica San Pedro Huacho 2024? ¿Qué relación existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024? ¿Qué relación existe entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024?</p>	<p>Determinar la relación existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Determinar la relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.</p>	<p>desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024. Existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024.</p>		
--	--	---	--	--

2. Instrumentos

La finalidad de aplicarle este instrumento es recopilar sus datos acerca de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Pedro Huacho 2024, siendo de mucha relevancia para esta investigación. Asimismo, se le comunica que sus opiniones serán tratadas con anonimato. Se requiere que trace una “X” en cada casilla de cada pregunta considerando la escala que se muestra:

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Likert				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO						
01	Se lleva a cabo capacitaciones periódicamente para mejorar sus conocimientos técnicos					
02	La clínica realiza capacitaciones periódicamente para mejorar sus conocimientos organizacionales					
03	La clínica realiza capacitaciones periódicamente para mejorar sus conocimientos del mercado					
DIMENSIÓN 2: HABILIDAD						
04	Considera que la clínica realiza simulaciones y pruebas tácticas en relación a las labores cotidianas que usted realiza					
05	Considera que la clínica realiza capacitaciones basadas en mejorar sus habilidades técnicas					
06	Considera que la clínica realiza capacitaciones basadas en mejorar sus habilidades blandas					
DIMENSIÓN 3: ACTITUD						

07	Se aplican encuestas para determinar la situación del clima laboral que se vive en las instalaciones de la clínica					
08	Se demuestra preocupación de la clínica por fomentar empatía entre los trabajadores					
09	Considera que la clínica fomenta proactividad en sus trabajadores					
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES					
10	Considera que la clínica realiza capacitaciones para mejorar la capacidad de resolución del problema del personal					
11	Considera que la clínica se preocupa por desarrollar su creatividad					
12	Se desarrolla una adecuada gestión del tiempo y organización en la clínica					
	DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONES					
13	Se realiza periódicamente encuestas para determinar la satisfacción laboral de los trabajadores					
14	Considera que la clínica se preocupa por motivar a los trabajadores a participar en programas de incentivos					

DESEMPEÑO LABORAL		Calificaciones				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LATAREA						
01	Ud. cumple sus funciones en la clínica de manera correcta					
02	Usted cumple sus funciones en la clínica de manera eficiente					
03	Usted logra cumplir con el tiempo de logro de sus labores establecido por la clínica					
04	Usted logra adherirse a los procedimientos y normativas establecidos por la clínica de manera fácil					
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
05	Usted demuestra participación en iniciativas y proyectos que lleva a cabo la clínica					
06	Usted demuestra tener comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo					
07	Usted logra adaptarse con facilidad ante situaciones adversas que ocurren en su trabajo					
08	Usted logra innovar ideas para solucionar circunstancias o problemas que afronta la clínica					
DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
09	Ud. demuestra ausentismo recurrente en la clínica					
10	Ud. suele quejarse con frecuencia durante el desarrollo de sus funciones					
11	Ud. realiza un uso inadecuado de los recursos que le entrega la clínica para cumplir sus labores					

12	Ud. incumple las políticas que la clínica establece para llevar a cabo los procedimientos correctamente					
----	---	--	--	--	--	--

3. Base de datos

Variable 1: Gestión del talento humano

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

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

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

Variable 2: Desempeño laboral

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

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

1	5	1	1	3	4	1	5	3	5	5	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---