



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal
administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Llerena Villafuerte, Franco Jesus (ORCID: 0000-0002-3591-9565)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo mi agradecimiento y amor para mi abuela María Díaz porque no compartí mucho tiempo con ella en estos cuatro meses de plazo para la culminación del presente trabajo de investigación, además de estar siempre a mi lado levantándome de cualquier obstáculo que hay en el camino de la vida, a usted por siempre mi gratitud.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la energía necesaria para culminar con éxito esta gran etapa de mi vida, porque él representa mi fuente de inspiración para seguir adelante.

A mis padres Jesus (que en paz descanse) y Silvia, quienes en el transcurso de toda mi vida me han apoyado en mi formación social y universitaria.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo probabilístico, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	34
VI.CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES.....	38
Referencias	39
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Validación de expertos</i>	17
Tabla 2	<i>Descripción de la variable gestión de recursos humanos</i>	20
Tabla 3	<i>Descripción de la dimensión administración</i>	21
Tabla 4	<i>Descripción de la dimensión gestión</i>	21
Tabla 5	<i>Descripción de la dimensión desarrollo</i>	22
Tabla 6	<i>Descripción de la dimensión estrategias de recursos humanos</i>	23
Tabla 7	<i>Descripción de la variable desempeño laboral</i>	23
Tabla 8	<i>Descripción de la dimensión satisfacción del trabajador</i>	24
Tabla 9	<i>Descripción de la dimensión autoestima</i>	25
Tabla 10	<i>Descripción de la dimensión trabajo en equipo</i>	26
Tabla 11	<i>Descripción de la dimensión entrenamiento</i>	26
Tabla 12	<i>Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov</i>	27
Tabla 13	<i>Prueba de correlación de variables - hipótesis general</i>	29
Tabla 14	<i>Prueba de correlación de hipótesis 1</i>	30
Tabla 15	<i>Prueba de correlación de hipótesis 2</i>	31
Tabla 16	<i>Prueba de correlación de hipótesis 3</i>	32
Tabla 17	<i>Prueba de correlación de hipótesis 4</i>	33

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	13
----------	----------------------------	----

Resumen

La presente tesis presentó como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021; con un tipo de investigación aplicada de alcance descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo y su diseño no experimental. La población lo conformó 180 colaboradores del área administrativa de un centro de rehabilitación de salud, el tamaño muestral fue establecido por un muestreo probabilístico-aleatorio simple, donde se obtuvo como resultado a 50 trabajadores. Para alcanzar a los datos, se diseñó la encuesta; siendo el instrumento un cuestionario conformado por 26 ítems con escala de valoración de Likert. Para conseguir los resultados se aplicó la prueba estadística el coeficiente de Pearson, en donde se obtuvo que una correlación positiva de 0.764, por tanto, se aceptó la hipótesis alterna quedando que existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo del centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión, desempeño, administración, desarrollo, estrategias.

Abstract

The present thesis presented as a general objective to know the relationship that exists between human resource management and the work performance of the administrative staff of a health rehabilitation center, Lima, 2021; with a type of applied research of correlational descriptive scope, the quantitative approach and its non-experimental design. The population was made up of 180 collaborators from the administrative area of a health rehabilitation center, the sample size was established by a simple probability-random sampling, where 50 workers were obtained as a result. To reach the data, the survey was designed; the instrument being a questionnaire made up of 26 items with a Likert rating scale. To achieve the results, the Pearson coefficient statistical test was applied, where it was obtained that a positive correlation of 0.764, therefore, the alternative hypothesis was accepted, leaving that there is a relationship between human resources management and work performance of the administrative staff of the health rehabilitation center, Lima, 2021.

Keywords: Management, performance, administration, development, strategies

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día podemos notar que muchas de las organizaciones del ámbito de salud vienen atravesando muchos problemas laborales; ya sean, por la falta de organización en la entidad o falta de compromiso de los colaboradores. Siendo el caso de muchos centros de salud; donde a causa de la escasa integración, organización, entrenamiento de personal y motivación laboral, muchos de los colaboradores prefieren no comprometerse con la entidad; debido a la falta de una adecuada gestión de los recursos humanos, siendo el personal el principal recurso y por ello, se debe realizar una gestión eficiente para mejorar el potencial y reforzar el desempeño laboral de todos los trabajadores de las áreas diferentes.

Por consiguiente, los centros de rehabilitación de salud, al igual que las otras entidades; deben mejorar los entrenamientos al personal; y las capacitaciones; para contribuir a que puedan establecer de manera más eficiente sus ocupaciones. Como lo indican Parra y Rodríguez (2016) que es clave que las organizaciones proporcionen entrenamientos a sus empleados; con el fin, de que pueda desarrollar y adquirir nuevas habilidades y conocimientos; logrando que el personal tenga mayores beneficios para preparar al colaborador a que pueda establecer de manera inmediata las tareas encomendadas. De igual modo, Bermúdez (2015) resalta también que para alcanzar el éxito de las organizaciones; es importante contribuir al desarrollo de conocimientos y habilidades del trabajador relativos a sus labores; en donde se apliquen estrategias de entrenamientos, tácticas para educarlo en las actividades a realizar e impulsar la integración del colaborador; conllevando a que éste pueda conseguir un mayor progreso y eficiencia en el aspecto personal y laboral en la empresa.

Asimismo, el desempeño laboral de los colaboradores, es una temática muy amplia y de suma importancia; ya que, implica en el crecimiento de una organización; siendo el trabajador el recurso más importante. Por tanto, se debe ejecutar una adecuada gestión en los recursos con los que cuenta la organización; evitando los inconvenientes que puedan surgir sobre temas salariales, sentimientos de disgusto e intranquilidad, debido a la insuficiente comunicación y control en el área administrativa u otra de la organización. Como lo afirman los autores Armijos, Bermúdez y Mora (2019) que la gestión de recursos humanos es clave para todas

las organizaciones empresariales; dado que, en los últimos lapsos se ha convertido en uno de los componentes esenciales de las políticas industriales, su impacto tiene importancia no solamente en la parte interior de una organización; sino, que viene siendo un fenómeno que trasciende al aspecto social.

Por otra parte, cabe señalar también que en ciertos centros laborales nacen los conflictos entre los directores y empleados. Como es en este caso la de un centro de salud; en donde constantemente se presenta la ausencia del personal administrativo; debido a que no ejecutan entrenamientos y capacitaciones permanentes para la organización; en donde beneficie a que pueda cumplir de forma óptima sus labores, además de que desarrolle eficazmente sus habilidades. Igualmente, existe la falta de una evaluación constante al trabajador del área administrativo; lo que ocasiona que no logre un buen desenvolvimiento personal y laboral. En relación a lo mencionado, Álvarez, Indacochea y Alfonso (2018) ostentan que muchas de las entidades enfrentan la necesidad de mejorar el desempeño de sus colaboradores; debido a que, muchos de ellos no suelen adaptarse a sus labores; y no existe una buena gestión de los recursos humanos; consecutivamente, las evaluaciones no son realizadas de manera constante para medir el desempeño o rendimiento del trabajador.

Por tanto, este tipo de problema sigue surgiendo en muchas de las empresas de diferentes rubros; ya sea, del sector privado o público; ocasionando un retraso en el crecimiento de la institución; siendo en esta ocasión el de una entidad enfocada al rubro de salud; en donde los colaboradores del área administrativo deben fomentar una mayor eficiencia laboral. Entonces cabe señalar que el desempeño laboral del colaborador del centro de salud debe influir positivamente en su área de trabajo; ya sea este a través de las recompensas y motivación constante; para conseguir un mejor rendimiento laboral del personal; en consecuencia; puedan sentirse satisfecho en la empresa. Por esto, se deben regir las políticas y planes del capital humano a mediano y largo plazo, para una mayor formación en la entidad; con la finalidad de evitar la rotación de personal, discrepancias en los objetivos o metas institucionales.

Tomando a la Organización Internacional de Trabajo (2021) que sostiene que las organizaciones deben regir un adecuado servicio; siendo más aún de gran pilar las entidades del rubro de la salud; en donde el personal tenga el potencial laboral conveniente; ya que, son los colaboradores quienes adoptan los desafíos de desempeñarse en el área correspondiente; a fin, de ofrecer una atención de calidad. Además, recalca, que se deben contar con gratas condiciones de trabajo, el trabajador debe seguir las reglas de la empresa, se debe impulsar la capacitación y entrenamiento constante; para apoyar en el cumplimiento de las tareas del colaborador del área correspondiente. Asimismo, la OIT señala que la capacitación es efectiva para que el personal efectúe de manera exitosa sus actividades laborales, ya que, nos encontramos en un mundo en el cual se encuentra en constante cambios; por el cual el personal puede optar por realizar teletrabajo o laborar de forma presencial; según con los acuerdos de la organización; por tanto, el personal debe recibir una constante formación, entrenamiento y capacitación para ser más aún competente con sus ocupaciones.

Cabe hacer hincapié, sobre este tiempo difícil que vienen atravesando muchas de las organizaciones por los efectos de la pandemia, siendo uno de estos que los colaboradores han sido sacados de sus puestos laborales o se les ha reducido los sueldos; u otras organizaciones han quebrado por este motivo. Por tanto, el personal debe estar apto y preparado de forma competitiva para poder efectuar soluciones inmediatas, promover innovaciones; a fin de ser soporte y aportar sus conocimientos frente a esta problemática. Para ello, también se debe ejercer una apropiada administración de los recursos y se deben seguir estrategias de gestión frente a esta problemática. Por este motivo, existen muchas teorías que inducen el reforzamiento y fortalecimiento de las empresas; siendo una de estas la Teoría General de la Administración, la cual está fundamentada en seis variables las tareas, estructura, personas, tecnología, ambiente y competitividad. Como se indicaba anteriormente, es fundamental que el colaborador se adapte al ambiente laboral, que se adecue a los nuevos implementos tecnológicos; a fin, de ser más competitivos mediante las capacitaciones y entrenamientos.

Finalmente, por todo lo mencionado en el presente estudio, se propuso el siguiente problema general ¿qué relación existe entre la gestión de recursos

humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021?, los problemas específicos de la investigación son: a) ¿qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021?, b) ¿qué relación existe entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021?, c) ¿qué relación existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021? y d) ¿qué relación existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021?. Siendo de gran importancia poder resolver cada una de estas interrogantes; las cuales serán de gran utilidad no solo para el centro de salud; sino para otras organizaciones que también vienen atravesando situaciones similares.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales se tiene a Pumacajia (2019) ha desarrollado una investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Perú” tuvo como propósito correlacionar ambas variables. Aplicando una metodología de tipo descriptivo, deductivo con un enfoque cuantitativo siendo su diseño correlacional, no experimental de corte transversal. La muestra por su parte se estructuró por la totalidad de la población. Los resultados obtenidos arrojaron que existe incidencia directa entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa peruana Master Con GS E.I.R.L; ya que, dicho resultado fue hallado del chi cuadrado de independencia de 11,716 siendo significativo al 5% determinando. Además, se pudo conocer que los colaboradores de cada área debían mejorar la comunicación, trabajar más organizadamente y que se debían implementar las evaluaciones para medir el desempeño y la satisfacción del trabajador.

Moza y Rojas (2019) desarrollaron la tesis “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en Perú” cuyo propósito fue conocer de qué manera la implementación de un apropiado manejo de la administración en el rendimiento de los colaboradores en función a un estudio empresarial sobre el desenvolvimiento laboral del personal. La metodología fue básica, descriptiva, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El número de la población fue de 2750 personas parte del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El tamaño de la muestra fue seleccionado a través del muestreo probabilístico y estuvo compuesta por 30 colaboradores administrativos. Respecto al resultado se obtuvo que el proceso estadístico del Chi cuadrado corresponde a 5,99 el cual es mínimo; por lo que se comprobó que surgía una supervisión adecuada en la gestión del recurso la cual incide en el método de reforzamiento de los trabajadores del área administrativo de la oficina. Asimismo, que las decisiones individuales inciden en la ocupación profesional del colaborador, además, de los comportamientos éticos y las estrategias organizacionales, igualmente se obtuvo que los adiestramientos laborales permiten conocer la relevancia del desenvolvimiento de los colaboradores del sector administrativo.

Choquecahuana y Piconá (2018), realizaron una investigación titulada “Administración de recursos humanos y el desempeño en Perú” tuvo como finalidad comprobar la correlación de las variables. Las técnicas metodológicas fueron un estudio aplicado, el alcance correlacional, método deductivo y con un diseño no experimental con corte transversal. El muestreo seleccionado fue aleatorio simple, lo cual admitió que la muestra se redujera a 113. Las derivaciones en cuanto al resultado estadístico de Pearson indicaron que existe un paralelismo de correlación positiva débil; siendo de 0.249, por lo tanto, existe una correlación débil en las variables, lo que significa que incide un poco una variable en la otra. Se concluyeron que el procedimiento de la selección de personal es regido eficientemente; de igual forma la administración es adecuada, además la supervisión es realizada correctamente y siempre motivan a los trabajadores.

Rojas (2018) ha desarrollado la investigación “La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión en Perú” tuvo como propósito evaluar los talleres de adiestramiento continuo, el manejo de las funciones y conocer las prácticas laborales, y de esta manera poder analizar el manejo de los programas para mejorar el rendimiento de los colaboradores del área de administración. La metodología fue inductiva, documental bibliográfico, caracterizado por ser descriptivo, con un diseño no experimental. Como muestra fue seleccionada con el uso del muestreo aleatorio simple obteniéndose cerca de 55 individuos. Se obtuvo como resultado que no hay una correcta capacitación del personal administrativo por lo tanto su desempeño es bajo, tal y como se muestra en las encuestas donde se tiene que el 68.29% del personal adquirieron aprendizaje en instituciones sobre los diferentes talleres; mientras que el 31.71% del personal no recibe entrenamientos. Se concluye que la Municipalidad tiene principios de bastantes financiamientos para ejecutar capacitaciones.

Rojas y Vílchez (2018) realizaron un estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño en Perú”, presentó como propósito principal medir la correlación de ambas variables investigadas. La metodología empleada fue aplicada y enfoque cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental y de alcance correlativo. La estimación de la muestra se constituyó por todas las personas de la población. Se obtuvo los datos estadísticos de Pearson que existe

una correlación de 0,641 entre las dos variables, por lo que la misma es lineal y efectiva, así que mientras mejor sea la gestión de recursos humanos, el desempeño laboral aumentará por parte del personal objeto de estudio. Igualmente, se concluye que hay una correlación positiva entre ambas variables de estudio, así como también entre la gestión del recurso humano y la disposición laboral; además el trabajo en equipo con el desempeño laboral, por lo tanto, una buena gestión del talento humano incrementa el reforzamiento laboral y la labor en equipo.

Ahora, dentro de los antecedentes internacionales se tiene que Eusebio (2019) ha desarrollado la investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de Ecuador” tuvo como propósito diseñar procesos y una metodología enfocada a la administración de los recursos humanos y su incidencia en el desenvolvimiento laboral del trabajador; través del reforzamiento en las tareas entre los jefes y el personal administrativo del GAD del cantón La Libertad. El método que se utilizó fue correlacional, el tipo de enfoque cualitativo y cuantitativo de campo. Siendo la demografía compuesta por 342 individuos del ámbito de administración; los cuales cumplen tareas en muchas áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón. La muestra por su parte fue compuesta de 100 individuos. Finalmente se dedujo que existía una relación de 0,99 menor a 5, por lo tanto, la administración del recurso humano incide en las herramientas que fortalecerán al desempeño laboral; además los funcionarios con mayor rango no elaboran una constante evaluación sobre el rendimiento del personal y abandonan en ocasiones sus ocupaciones.

Santos (2017), realizó una investigación titulada “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en Ecuador”, presentó como propósito conocer la relación de la organización y los recursos humanos en el desenvolvimiento corporativo del personal para lograr ese objetivo se aplicó el método deductiva, a través de datos estadísticos del chi cuadrado, sustraídos de una herramienta del cuestionario, para la demografía se estableció a 20 personas, compuesto por una muestra, la cual fue de 21 personas; alcanzando a reconocer que la suposición principal era afirmativa, confirmando que la gestión de los colaboradores influye sobre el rendimiento de los trabajadores Almacenes Aguirre de la ciudad de Babahoyo en el año 2016. con un valor de 0.525. Por lo tanto, se concluye que, aplicando una adecuada gestión del personal corporativo, va a

mejorar el modelo de trabajo del trabajador corporativo, también que la satisfacción del personal, permite optimizar el desempeño en sus labores, alcanzando al cumplimiento de las metas corporativas, implementando la capacitación, a fin de mejorar los rendimientos laborales de los empleados.

Por consiguiente, Álava y Gómez (2016) realizaron un estudio titulado “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral en Ecuador” presentó como propósito verificar la incidencia de una variable en la otra, con el fin de elaborar una aplicación; para contribuir en los procedimientos de la elección de personales y para mejorar su educación laboral. La metodología implementada se caracterizó por ser de manera descriptiva con un enfoque cuantitativo. El número de la demografía fue de 241 personas del sector público, pertenecientes a la Coordinación Zonal 8. La muestra fue seleccionada mediante el muestreo por conveniencia para obtener un total de 140 servidores. Se obtuvo que la inconformidad por parte de los subsistemas enfocados al recurso humano guardaba correlación con el rendimiento laboral del personal, con la selección de los colaboradores, la capacitación y las compensaciones monetarias que recibe. Además, se concluyó que la estructura institucional, se encuentra enfocada a roles internos, que son referenciadas por la Coordinación Zonal 8.

Lemache (2016), desarrolló la investigación “La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo del talento humano en Ecuador” asumió como finalidad comprobar la incidencia de una variable en la otra. La metodología aplicada fue de forma descriptiva y documental. La demografía y muestra fue compuesto de 17 personas divididas entre el personal administrativo y operario. Se obtuvo como resultado que hay una incidencia positiva de la supervisión de la parte administrativa en la misión del recurso humano, dado que el 70% de los encuestados manifestaron que la gestión de la cooperativa les permitía crecer profesionalmente, fortalecen sus conocimientos contribuyendo al aumento del desarrollo financiero de la institución, pero que no contaban con un modelo de gestión a utilizar, así como los procesos administrativos, la asignación de los puestos y que la empresa solo contaba con una persona encargada del área del talento humano, siendo su principal actividad contratar el personal requerido por la propia institución, dejando de lado otras tareas como conocer las necesidades de

todos los colaboradores, fomentar al desarrollo de sus habilidades y reforzar sus capacidades.

García (2015) desarrolló una investigación titulada “El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Ecuador” determinó como propósito optimizar el rendimiento del personal, mediante un adecuado talento humano. La metodología aplicada, con enfoque exploratorio, el alcance descriptivo y diseño no experimental. Siendo la demografía compuesta por 53 empleados; además la muestra también fue la misma cantidad. Las derivaciones que se obtuvieron fue que los trabajadores se encuentran realizando inadecuadas labores; lo cual se debe a la desmotivación generando que la calidad del servicio no sea óptima, incluso los trabajadores no realizan un trabajo acorde con sus responsabilidades. Asimismo, se concluyó que el rendimiento laboral de un trabajador es uno de los procesos tan clave para el desempeño en cada meta de la organización, además, se debe fomentar la motivación en el personal y aumentar los entrenamientos para que el personal pueda ejercer sus labores de forma eficiente.

Ahora con lo que respecta al enfoque teórico que se propuso en el estudio fue la teoría de equidad; según Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) manifiestan que los roles que ejecutan los colaboradores, se deben basar en la equidad; donde existe una motivación al personal en su desempeño laboral; en donde el trabajo se recompensa por los aportes que realiza el empleado en la corporación. El desempeño laboral es una herramienta clave para determinar el rendimiento del colaborador; asimismo, para medir la atención del servicio prestado del personal al usuario que requiera ayuda o servicio de la organización. De esta manera, identificar cuáles son las áreas que presentan efectos negativos y positivos; con el objetivo, de poder optimizar la labor del personal para alcanzar los objetivos establecidos. Siendo uno de los instrumentos importantes para medir el rendimiento del colaborador, eficacia y la eficiencia de las diferentes tareas encomendadas. Por tanto, es indispensable que la entidad contribuya informaciones de calidad en sus capacitaciones y actividades de entrenamiento eficaces que faciliten alcanzar el progreso de las habilidades del personal.

Por consiguiente, en relación a la variable gestión de recursos humanos, se refiere a toda ocupación de la directiva eminente, una macro organizativa, una transformación dinámica y constante. Está relacionado con el crecimiento y la

flexibilidad de las metodologías de empleos, siendo, los periodos de las tareas de largo plazo; además de ser la disposición de una naturaleza estratégica (Armijos, Bermudez & Mora, 2019). Como también lo manifiesta Chiavenato (2001) que la gestión de recursos humanos hace referencia a la conducta que tiene el trabajador para lograr las metas formuladas, asimismo, constituye en la estrategia que tiene cada persona para el logro de las metas fijadas con anterioridad. Igualmente se entiende que la gestión de los recursos humanos permite la eficiencia en la realización de acciones destinadas a obtener una ventaja para la organización; a través, de la implementación de actividades óptimas de destrezas para sus integrantes; con el propósito de que puedan adquirir una mayor motivación; en efecto favorezca en el cumplimiento de cada uno de sus objetivos personales, sociales y empresariales.

Por consiguiente, la administración en los colaboradores es una forma de gestionar la empresa más allá del lineamiento de órdenes y mandato, es valioso la intervención que realiza la organización en el cual se crean muchos reglamentos, como las responsabilidades para el personal de la compañía, además los propósitos comerciales y las remuneraciones. Siendo relativos, en relación a labores de cada empleado, promoviendo la confianza laboral y la cordialidad en el profesionalismo (Rojas & Vilchez, 2018). Siendo su primordial objetivo el de contribuir al sustento y mejora de la relación interpersonal de cada personal; como gerentes y los colaboradores de menor jerarquía ocupados en todas las áreas. Esta es una visión global para contribuir a fomentar la relación corporativa entre la empresa y el colaborador. Asimismo, Chiavenato (2008) señala que la gestión del recurso humano implica una serie de roles administrativos ejecutados por expertos en la materia; a fin, de provocar la cooperación, en la organización, promover la compensación, retención y el análisis de cada individuo para conocer si se encuentran aptas para proporcionar conocimientos y capacidades fundamentales para el crecimiento de la organización.

Respecto a las dimensiones, primero se tiene a la administración, como detalla la Universidad San Martín de Porres (2018) que el aumento de la eficiencia de la compañía a través de un acrecentamiento en la mejora de la eficacia operativa, el cual se basa en unas series de principios como la iniciativa, disciplina, equidad y orden, todo esto se va bajo un proceso administrativos compuesto por

cinco fases principales como la planeación, organizar, dirigir, coordinar y por último el controlar. Seguidamente la dimensión de gestión se encarga de hacer el trabajo, centrado en adquirir beneficios, las personas que trabajan dentro de una empresa como un recurso efectivo y valioso para hacer metas. Sirve a una serie de instrumentos para poder funcionar, primero se refiere al control y la mejora de los procesos, en segundo lugar, se encuentran los archivos, serán responsables de conservar los datos y, finalmente, los instrumentos para fortalecer los datos y ser capaces de hacer decisiones (Mora, Duran & Zambrano, 2016).

Con lo que respecta al desarrollo se define como incremento, ampliación, fortalecer, prosperidad, desarrollo o evolución de algo. Para una empresa es importante el desarrollo, para lograr todas sus metas, a través del incremento económico, liderazgo y la innovación. Es un concepto de integración con el que se puede obtener un positivo impacto en las empresas a través del reconocimiento de las capacidades del talento humano (Delfín & Acosta, 2016). Y seguidamente, la planificación estratégica de recursos humanos hace referencia a la metodología valiosa para las empresas corporativas, debido a que les facilita a ser conscientemente y a premeditar para el futuro. De esta manera, se previene las decisiones reactivas antes de los problemas sin haber hecho previamente un análisis de causas y consecuencias. Para que esta transformación de planificación tenga éxito, es importante participar en él los referentes de cada área, sin dejar esa tarea solo en manos de la dirección (Gomes & Perez , 2018).

Por otro lado, la variable desempeño laboral se define como el desarrollo de cada individuo, que cumple con su fuerza laboral dentro de una organización, que debe adaptarse a los requisitos y demandas de la compañía, de modo que sea efectivo y eficiente; de acuerdo con las funciones asignadas a la amplitud de los propósitos propuestos. Los que corresponden al éxito de la organización (Pastor, 2018). Seguidamente la dimensión satisfacción laboral, se conceptualiza como un grupo de actitudes personales hacia las condiciones de trabajo, estas actitudes pueden referirse al trabajo en general o aspectos específicos del trabajo (Manosalvas, Manosalvas & Quintero, 2015). Para que pueda existir esto es necesario que el colaborador, tenga las ganas de hacer sus actividades de la mejor manera posible, que el trabajador tenga establecido cuáles son sus funciones, que tengan la libertad de emplear la metodología que requieran para el cumplimiento

de sus actividades, tenga capacitación, feedback de su rendimiento laboral (Cruz, 2014).

La dimensión autoestima se refiere a la valoración positiva que tenemos por nosotros mismos; la cual, nos permite también interactuar con otras personas, además que nosotros mismos nos juzgamos acerca de lo que hacemos y cómo nos comportamos, en el ámbito laboral, personal, profesional entre otro; tomando conciencia de nuestras acciones (Arratia, 2019). Igualmente, Pastor y Alvan (2017) aseveran que la autoestima es la base de mejora de una persona para desempeñarse en los roles y actividades que establecemos en la vida diaria; incluido en el aprendizaje y crecimiento que adoptamos para desarrollarnos en el ámbito personal, profesional y laboral; induciendo a conseguir buenos resultados y expectativas que deseamos alcanzar.

Continuando con la dimensión equipo de trabajo está relacionada con el progreso de las personas y de las compañías, en fomentación al mejoramiento de los diferentes servicios brindados, donde las tareas realizadas por los trabajadores deben tener altos estándares de calidad además de las que deben realizar (Ferro, 2019). Asimismo, Rodríguez (2015) sostuvo que el trabajo en equipo aprovecha una herramienta donde los colaboradores se organizan de forma correcta para lograr las metas corporativas propuestas; en función a la eficacia y calidad del rendimiento laboral.

Por último, la dimensión entrenamiento, según Jaramillo (2016) se refiere a las actividades que se realizan para inducir al personal, como capacitación y entrenamientos acerca de la cultura de la empresa; facilitando a la socialización y adaptación del trabajador con la empresa y las herramientas emplea la organización para desempeñarse. Asimismo, el colaborador podrá conocer su puesto de trabajo y las funciones que deberá desempeñar, mediante el entrenamiento que recibirá. De esta misma manera, los autores Martínez, Palos y Vargas (2017) definen también que es importante ejecutar el entrenamiento óptimo a las personas de una organización; con el fin, de poder inducir nuevos aprendizajes y conocimientos sobre sus labores en la empresa. Siendo las metodologías empleadas para el entrenamiento la cooperación y la confianza de los colaboradores internos y externos; los cuales intervienen en una sola misión y visión organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente tesis presento como alcance descriptivo, nivel correlacional; y con enfoque cuantitativo, siendo el tipo descriptivo definido por Hernández (2006), como aquella que se encarga de medir, describir, evaluar y recolectar información de acuerdo con diversos conceptos referidos a las variables y dimensiones.

El tipo de investigación fue aplicada, ya que a través de investigaciones y teorías se busca alcanzar mayor conocimiento científico; el cual también será de aporte para los centros que también presentan dicha problemática. Según Vargas (2012) un estudio de tipo aplicada se describe así, porque busca la utilización o aplicación de conocimientos alcanzados, además de adquirirse otros, para sistematizar e implementar la práctica basada en la tesis de forma organizada y rigurosa para saber sobre el entorno.

Ahora bien, el estudio fue correlacional; de acuerdo con Hernández (2006), con esta clase de investigación se busca constatar la correlación que hay en dos a más variables de estudio dentro de un argumento específico o particular. De igual manera se tiene que el presente estudio tiene un diseño de tipo experimental con corte transversal; puesto que los mismos se realizan sin ningún tipo de variación en cada variable de estudio; por lo que solo reflejan los incidentes dentro del marco de un ambiente donde se analicen los datos (Hernández, 2006).

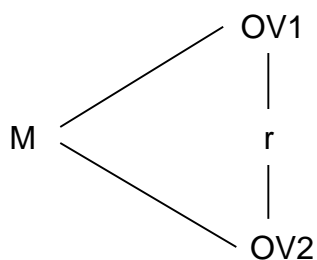


Figura 1: Diseño de la investigación

Donde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Gestión de Recursos Humanos

V2: Desempeño laboral

r: Nivel de impacto o relación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable gestión de recursos humanos: Hace referencia a cada ordenamiento y principio que encaminan a una mejor gestión, formación y selección del personal pertenecientes a una entidad; los cuales incitan a favorecer en la complacencia del personal; en efecto, contribuir al desempeño laboral de todos los trabajadores de una corporación (Rodríguez, 2007).

Administración: Se refiere al procedimiento de instituir una mayor oportunidad para desbloquear el potencial, eliminar dificultades, cooperar al desarrollo y brindar alineación; siendo una administración basada en metas y menos en el control (Armas, 2015).

Gestión: Su objetivo es actuar, planificar, organizar y evaluar los recursos disponibles, coordinar los recursos disponibles, destinados a lograr sus metas (Huamani & Alvarez, 2018).

Desarrollo: Infiere en el procedimiento de saber e intercambiar los aspectos de cultura, salud y el rendimiento de la empresa. Por lo cual, es establecido; con el propósito, de contribuir en las destrezas individuales, la comprensión y eficiencia de la organización en cláusulas en cada uno de los propósitos fijados (Mercado, 2015).

Estrategias de recursos humanos: Es un grupo de actividades que tienen que ser hechas para poder llegar a las metas estratégicas, lo cual involucra conceptualizar y priorizar los inconvenientes a solucionar, proponer resoluciones, establecer los causantes para ejecutarlos y conceder los métodos; para que posteriormente se puedan realizar en el momento y constituir medidas que favorecen a una corporativa (Mendoza, Lopez, & Salas, 2016).

Variable Desempeño laboral: “Son acciones que se observan por parte del personal que son idóneas para promover la eficacia de los objetivos establecidos en la institución donde laboran” (Chiavenato 2001, p.82).

Satisfacción del trabajador: Se puede explicar cómo la sensación que una persona experimenta al conseguir la estabilidad frente a una o algunas necesidades, se da como producto de distintas interrelaciones entre el cliente, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, o sea, es lo cual el individuo quiere del trabajo y lo cual consigue de él (Charaja & Mamani, 2014).

Autoestima: Se puede explicar como aquella percepción que una persona siente al conseguir la igualdad frente a una o algunas necesidades, se da como producto de distintas interrelaciones entre el cliente, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, o sea, es lo cual el individuo quiere del trabajo y lo cual consigue de él (Perez, 2019).

Trabajo en equipo: se define como un número limitado de individuos con destrezas que se complementan entre sí involucradas con un mismo objetivo, una secuencia de metas de funcionamiento y un procedimiento de trabajo del cual son solidariamente causantes (Treviño & Abreu, 2017).

Entrenamiento: Preparación de un sujeto para realizar una funcionalidad definida, con la intención de desarrollar la fuerza gremial en los cargos ocupados y poder conseguir un manejo correcto en el mismo (Luna & Peñabaena, 2017).

3.3 Población, muestra, muestreo probabilístico, unidad de análisis

Población: Estuvo compuesta de una totalidad de 180 individuos, quienes son colaboradores del área administrativa del centro de rehabilitación de salud. Por lo dicho, Hayslett y Murphy (2016) exponen que la población se refiere al grupo de sujetos, entidades, objetos o elementos que presentan similitudes en común, las cuales se pueden seleccionar para una investigación; ya sea que esta sea una población finita, donde los elementos son agotables y contables; mientras que la infinita presenta un número estadístico desconocido y con un número grande de elementos.

Criterios de inclusión: Todos los integrantes de la institución que pertenezcan al área administrativa.

Criterios de exclusión: Colaboradores de la empresa que no integren el área administrativa.

Muestra

La muestra fue hallada por la utilización de la fórmula de población finita; la cual se empleó porque dicha cantidad es contable; además, este número es accesible por ser finita; la probabilidad fue de 90% y un margen de error del 10%; donde se consiguió como resultado a 50 trabajadores del área administrativo del centro de rehabilitación de salud; siendo dicho tamaño de muestra aceptable para el estudio de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral (Ver anexo 4).

Muestreo Probabilístico

El muestreo utilizado en la presente tesis fue probabilístico-aleatorio simple; ya que, en función a la fórmula se obtuvo a 50 participantes; teniendo todos ellos la posibilidad de poder ser seleccionados. Por este punto, Hernández, Fernández y Baptista (2016) afirman que muestreo probabilístico infiere en que todos los recursos designados para un estudio que poseen las mismas particularidades; tiene una misma posibilidad de poder ser tomado para establecer la muestra de la investigación; ya que, dichos elementos que conforman la demografía tienen la posibilidad de poder ser seleccionados. Asimismo, presenta un análisis del muestreo aleatorio simple. De acuerdo a los autores, Otzen y Manterola (2017) determinan que una investigación que presenta un análisis aleatorio simple se refiere a que es garantizado que todas las personas o particularidades que conforman en una demografía tienen la posibilidad de oportunidad de poder ser incluidos en una selección al azar; con el fin, de poder alcanzar a formar parte del resultado muestral.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos establecidos son cuestionarios; según los autores Hernández et al. (2016) afirman que es una técnica utilizada en un ámbito sistemático que tiene por objetivo la recolección de información de un conjunto de personas que han sido previamente seleccionados a través de una serie de interrogantes a ser respondidas. En el caso del presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta para recopilar la información necesaria, la misma que se aplicó a los actores de un centro de rehabilitación de salud.

Asimismo, Hernández et al. (2016) señala que el instrumento sirve para medir el conocimiento o habilidades adquiridas a través de la exposición a ciertas situaciones ambientales, sean intencionales o no, en el caso del presente estudio se aplicará el cuestionario basado en el método de escala Likert.

Por consiguiente, para la medición de la variable de gestión de recursos humanos, se diseñó como instrumento un cuestionario relacionado a las dimensiones de las variables, donde se aplicó de forma colectiva y el tiempo de duración aproximado de 45 a 50 minutos, dicho instrumento presenta una escala Likert y está compuesto por 13 preguntas las cuales fueron divididas en 4 dimensiones que indagan a evaluar el conocimiento que tienen los colaboradores respecto al manejo del recurso humano de un centro de salud; además, el

instrumento cuenta con los valores nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Por consiguiente, para estimar el rendimiento de trabajo del personal; se diseñó un temario conformado también por 13 interrogantes; el cual fue administrado de manera colectiva, teniendo una duración de 45 a 50 minutos, basado en la escala Likert, cuenta con 4 dimensiones que indagan la valoración de los trabajadores sobre el desempeño laboral al entorno que pertenecen; por último, la escala de valores fue nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Validez: La presente investigación estuvo regida bajo el criterio de los jueces expertos; donde los docentes especializados en la temática validaron el instrumento para determinar si las interrogantes son apropiadas y aceptables, luego se procedió a ejecutar la encuesta; con el objetivo de conseguir las 50 respuestas sobre las variables a investigar. Por lo mencionado, Almanasreh, Moles y Chen (2019) determinaron que la validez de instrumento se refiere a la parte compleja y crítica, en donde el procedimiento del desarrollo de instrumentos que se utilizan para una investigación, son medidas o evaluadas por personas enfocadas en la temática, las cuales dan su juicio respecto al constructo de los ítems establecidos para el estudio; a fin de apreciar la validez del contenido de todas las interrogantes.

Seguidamente, se muestra la tabla 1 de la validación de expertos, las cuales fueron determinadas por todos aceptable; es decir el instrumento presenta claridad y consistencia las interrogantes instituidas.

Tabla 1

Validación de expertos

N°	Grado	Experto	Calificación de instrumento
Experto 1	Lic.	Greenwich Centeno, Jackie Yvonne	Aplicable
Experto 2	Lic.	Valdivia Lorzundi, Luvalmir	Aplicable
Experto 3	Lic.	Manrique Luján, Lisset Carmela	Aplicable

Fuente: Elaboración propia (2021)

Confiabilidad: Ambos instrumentos tuvieron una fiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,879 y 0,878; los cuales fueron obtenidos del programa estadístico SPSS 26, donde se procesaron los datos de la prueba piloto; para conocer si los

ítems son apropiados y si las preguntas presentan claridad y si son fiables; siendo para el instrumento de la variable gestión de recursos humanos una fiabilidad de 0,879; mientras que, en el de la variable desempeño laboral se obtuvo el valor de la fiabilidad 0,878 (Ver anexos 07- 08). Por tanto, ambos cuestionarios presentan un alto grado de confiabilidad; determinando que ambos cuestionarios son confiables y que los ítems presentan claridad. Como lo establece, (Orús, 2015; Priest, 2016) señalan que la confiabilidad se refiere a la medición de la consistencia de las interrogantes de un cuestionario, en donde se realiza la evaluación de la fiabilidad mediante los siguientes valores; si el Alfa de Cronbach es $>.9$ significa que existe un grado de fiabilidad excelente, $>.8$ hace referencia a que es bueno, $>.7$ significa aceptable, $>.6$ cuestionable, $>.5$ Pobre y finalmente si es $<.5$ indica que es inaceptable (Ver anexo 06).

Según los resultados obtenidos por el Alfa de Cronbach, en el cual se halló la fiabilidad quedó demostrado que ambos instrumentos eran fiables. Por este punto, Rodríguez y Lugo (2015) manifiestan que el “Alfa de Cronbach permite la comprobación de los resultados de las interrogantes elaboradas en un instrumento de investigación” (p.220).

3.5 Procedimientos

El procedimiento estuvo estructurado de la siguiente manera: la primera fase se encontró encaminada a la recolección de los datos, una revisión continua de los estudios previos, teorías, documentos, revistas, artículos científicos y libros electrónicos que fueron consultados en las bibliotecas virtuales de cada una de las universidades respectivas que ayudaron al desarrollo del presente estudio, la misma que culminó cuando el título y la matriz de mi presente tesis fueron aprobados por mi asesor de investigación designado. La segunda fase abarcó el desarrollo y creación de los instrumentos de recolección de datos, además de su respectiva validación por los jueces expertos en la temática investigada; culminando con la implementación del mismo a los colaboradores pertenecientes a la parte muestral de la investigación. La tercera fase se enfocó en el procesamiento e interpretación de los datos obtenidos para culminar con la discusión, conclusión y recomendaciones que surgen al obtener los resultados finales.

3.6 Método de análisis de datos

Se efectuó la suministración de los instrumentos, para conseguir los datos importantes, los cuales fueron ordenados y tabulados antes de ser desarrollados en un método estadístico descriptivo, utilizando la tablas y gráficos de frecuencia, con la finalidad de conseguir los resultados de todas las interrogantes planteadas en el estudio.

De igual manera, se realizó la comprobación de las hipótesis, las cuales fueron establecidas dos; donde una fue nula y la otra alterna, usando para ello la prueba estadística de correlación, para de esa manera constatar y demostrar la correlación entre las variables investigadas. Al finalizar se tuvo en cuenta los resultados de las verificaciones de las hipótesis que accedió a conseguir bases para la construcción de las conclusiones de la tesis; y de esa manera alcanzar a la ejecución de la formulación de las recomendaciones respectivas.

3.7 Aspectos éticos

Se solicitó la aprobación libre y expresiva de cada individuo que formaron parte del tamaño muestral de la investigación; seguidamente resolvieron las encuestas proporcionadas de manera anónima; siendo la encuesta tomada de manera física a cada uno de los participantes que trabajan en el área de administración del centro de rehabilitación de salud. Asimismo, la encuesta no fue realizada de forma obligatoria; sino a disposición propia del participante, igualmente, se les proporcionó toda clase de información necesaria con respecto al estudio y las ventajas que surgen de los mismos, además se les advirtió que no corrían ningún riesgo físico, mental o emocional, por ende, se aseguró el bienestar y la dignidad del colaborador.

De la misma manera, se cumplieron con los propósitos, requisitos, técnicas, medios, lineamientos y normas señaladas por el American Psychological Association (2020), para que pudiesen tener la capacidad de dar y validar la confiabilidad y realidad del conocimiento científico dentro del propio estudio, es importante mencionar que para el cumplimiento con las obligaciones de autoría no hubo ninguna simulación de los datos en el tiempo que duró la obtención de la información. Por consiguiente, se realizaron las referencias en la presente tesis, de los trabajos relacionados al tema, libros, artículos y afines. Por último, se expusieron las tablas y figuras del estudio; cada uno basados en las normas de APA (2020).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Seguidamente, se establecen los resultados obtenidos en la investigación, los cuales fueron obtenidos de los 50 trabajadores encuestados; siendo las escalas de valoración; mala, regular y buena; las cuales son más factibles y específicas para determinar cómo es el manejo en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral; además los resultados de la encuesta fueron codificados en el programa Excel y procesados en el SPSS 26; en donde se consiguieron los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 2

Descripción de la variable gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	4.0	4.0	4.0
	Regular	42	84.0	84.0	88.0
	Buena	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados de la tabla 2, se observa que el 84% de los colaboradores encuestados del área administrativo afirman que la gestión de recursos humanos en el centro de rehabilitación de salud es regular; ya que, no existe una eficiente administración, la gestión no es tan buena, el proceso de desarrollo de aprendizaje del personal no es tan adecuado; ya que falta mejorar estrategias que favorezcan en las habilidades laborales del colaborador, implementar herramientas que infunden el trabajo en equipo, que fomenten a incentivar actividades de integración y al cumplimiento de metas; por consiguiente, sólo el 12% de los colaboradores estableció que la gestión es buena y 4% que es mala.

Tabla 3

Descripción de la dimensión administración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	14.0	14.0	14.0
	Regular	40	80.0	80.0	94.0
	Buena	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados de la tabla 3, se observa que el 80% del personal encuestado del área administrativo manifestó que la administración en el centro de rehabilitación es regular; puesto que, los recursos con lo que cuenta no son muy eficientes para ejecutarse una administración adecuada, además que las capacitaciones no son ejercidas continuamente o de forma constante; a fin, de facilitar la enseñanza de labores del personal; y que el proceso de selección de trabajadores no se realizan de una manera dinámica y organizada; ya que, deberían realizar evaluaciones que permitan conocer más al postulante para el puesto requerido; y que de esta manera, pueda haber una mejor unión, organización, donde todos los colaboradores se encuentren involucrados a cumplir satisfactoriamente sus tareas en la entidad; entre tanto, el 14% estableció que es mala la gestión administrativa del centro de rehabilitación de salud y un 6% del personal afirmó que es buena la administración.

Tabla 4

Descripción de la dimensión gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	12.0	12.0	12.0
	Regular	31	62.0	62.0	74.0
	Buena	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los derivaciones del resultado de la tabla 4, se observa que el 62% del personal del área de administración afirmó que la gestión en la entidad es regular; ya que, algunas veces las tareas de los colaboradores no son

monitoreadas de manera adecuada, no se supervisan el cumplimiento de actividades; asimismo, algunas veces no se organizan coordinante para ejecutar las tareas, ocasionando, que las normas establecidas por el centro de rehabilitación no se cumplan eficazmente y los roles establecidos en el trabajador no se cumplan en su totalidad; mientras que, el 26% manifestó que es buena la gestión; debido a que, solo en ocasiones se organizan para lograr de manera eficiente sus labores; y solo el 6% afirmó que en el centro de rehabilitación existe una mala gestión, afectando a que los trabajadores puedan mejorar sus destrezas y cumplan con sus tareas encomendadas por su superiores.

Tabla 5

Descripción de la dimensión desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	14.0	14.0	14.0
	Regular	41	82.0	82.0	96.0
	Buena	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados de la tabla 5, se determina que el 82% de los trabajadores del área administrativo afirmó que es regular el desarrollo en el centro de rehabilitación de salud; ya que, no siempre están brindando capacitaciones a los colaboradores, como talleres, actividades de destrezas, evaluaciones que permitan medir los conocimientos de los trabajadores para cumplir efectivamente con cada uno de sus roles; además que el proceso de inducción debe ser eficiente, donde el postulante seleccionado adopte todo lo relacionado a la entidad; asimismo, se debe desarrollar un plan de aprendizaje apropiado y se deben diseñar estrategias que impulsen al trabajador a seguir creciendo y formándose en el ámbito profesional y personal; a fin, de que pueda implementar su aprendizaje aprendido en el centro de rehabilitación; mientras que, el 14% estableció que es mala la estrategias implementadas en desarrollo; y solo el 4% sostuvo que es buena; determinando que el desarrollo es una de las dimensiones que falta ser mejorada en su gran parte.

Tabla 6

Descripción de la dimensión estrategias de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	12.0	12.0	12.0
	Regular	34	68.0	68.0	80.0
	Buena	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados conseguidos en la tabla 6, se puede observar que las estrategias de recursos humanos se están ejecutando de una manera regular; ya que el 68% de los colaboradores del área administrativo lo estableció así; dado que, en el centro de rehabilitación de salud no se fomenta en su gran parte el trabajo en equipo, para contribuir al cumplimiento de metas personales y el del centro de salud, asimismo, suele pasar que el personal no viene superando sus expectativas; ya que no se involucra y compromete en su totalidad con la entidad; contrayendo a que no cumpla con todas las tareas establecidas por sus superiores; puesto que no incitan al crecimiento del personal; además de no incentivar motivación amena y apropiada en cada uno de los trabajadores; seguidamente, el 20% determinó buena en cuanto a las estrategias que ejecutan en los recursos humanos; y por último el 12% sostiene que las estrategias implementadas no son adecuadas, siendo mala.

Tabla 7

Descripción de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	6.0	6.0	6.0
	Regular	42	84.0	84.0	90.0
	Buena	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: De acuerdo al resultado que se obtuvo en la tabla 7 se observa que el 84% de los colaboradores del área administrativo manifestaron que el rendimiento laboral es regular; puesto que, la satisfacción de los colaboradores es regular respecto a sus tareas ejecutadas y al manejo organizativo del centro de rehabilitación; ocasionando que en momentos el trabajador no alcance resultados adecuados al finalizar sus tareas o actividades generales; igualmente, no se están generando los reconocimientos al personal por sus labores, no se realiza una eficiente motivación y de manera permanente; además que no siempre se vienen tomando las mejores decisiones en la organización, generando un manejo apropiado en el área, falta de una comunicación efectiva, una relación más adecuada; para contribuir al trabajo en equipo y la cooperación entre todos; con el objetivo de seguir consiguiendo oportunidades de crecimiento y sobre todo que también se nota en la entidad la ausencia y escaso de un entrenamiento constante al personal; por lo que los trabajadores no están suficientemente entrenados para los cambios metodológicos y la aparición de nuevas herramientas que la empresa opte por contribuir en su crecimiento en el ámbito de la salud; por consiguiente; el 10% estableció que el desempeño de los trabajadores sea buena; y solo el 6% del personal manifestó que es mala; ya que, hay inconvenientes presentes aun que dificultan a que el personal administrativo labore comprometido y muy satisfactorio por todo lo que realiza por la organización.

Tabla 8

Descripción de la dimensión satisfacción del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	16.0	16.0	16.0
	Regular	31	62.0	62.0	78.0
	Buena	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 8, se establece que el 62% de los trabajadores encuestados del área de administración afirmaron que es regular respecto a la satisfacción del trabajador; puesto que, las áreas de trabajo no son muy amplias, el ambiente laboral no es muy agradable; puesto que, se ven

reflejados en los resultados laborales del trabajador; y no todos los trabajadores se sienten conformes con el tema salarial; ya que, consideran que sus remuneraciones no son adecuados; ocasionando una incomodidad e inconformidad en ellos; ya que, en ocasiones no hay un cuidado por los personales; la entidad no está velando del todo por el bienestar de su colaborador; siendo este clave para el crecimiento del centro de rehabilitación en el sector salud; recalcando que el compromiso siempre es por ambas partes tanto del personal como el de la organización; entre tanto, un 22% expone que es buena; es decir si se encuentran satisfechos con la oportunidades laborales que les facilita el centro de rehabilitación de salud; y solo el 16% manifestó que es pésima o mala la satisfacción laboral en ellos; sintiendo incomodidad con su trabajo.

Tabla 9

Descripción de la dimensión autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	14	28.0	28.0	28.0
	Regular	33	66.0	66.0	94.0
	Buena	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Según los resultados alcanzados en la tabla 9, se observa que el 66% de los trabajadores del área de administración sostuvo que en el centro de rehabilitación de salud no se realiza una motivación constante al trabajador, el trato que le brindan sus superiores no es adecuado, no hay una cordialidad adecuada entre jefe y colaborador; asimismo, ocasionalmente se les brinda reconocimiento al personal por su buen desempeño, no constantemente se realizan un seguimiento apropiado al empleado; en consecuencia el trabajador no se esmera por crecer día a día; además, que se debe regir actividades que fomenten el compañerismo y la empatía; a fin, de que logren los objetivos personales y organizacionales; mientras que, el 28% estableció que es mala en el manejo del crecimiento personal y la estabilidad laboral y emocional de cada colaborador; así también, el 6% afirmó buena; ya que, algunos de los trabajadores consideran que la empresa si vela por su cuidado personal y emocional.

Tabla 10

Descripción de la dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8.0	8.0	8.0
	Regular	39	78.0	78.0	86.0
	Buena	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 10, el 78% de trabajadores encargados del área administrativo estableció que es regular el trabajo en equipo, en otras palabras, que a veces se establecen el trabajo en equipo dentro del centro de rehabilitación de salud; debido a que no siempre vienen cumpliendo con los logros de los objetivos propuestos, las normas regidas por la entidad no son sujetas en su totalidad por el colaborador y en relación a la toma de decisiones no siempre participan todos u opinan todos respecto a ello; por otra parte, 14% afirmó que es bueno y el 8% manifestó que es mala la gestión en el trabajo en equipo.

Tabla 11

Descripción de la dimensión entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	14.0	14.0	14.0
	Regular	39	78.0	78.0	92.0
	Buena	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: Según los resultados conseguidos en la tabla 11, el 78% de los trabajadores mencionaron que el entrenamiento es regular; puesto que, el centro de rehabilitación no genera capacitación constante al personal administrativo sobre temas laborales o empleos de programas, además que no contribuyen a su crecimiento profesional y personal; y que no realizan actividades, talleres que favorezcan al desarrollo del colaborador; mientras que, el 14% afirmó que es mala o pésima los entrenamientos y solo un 8% estableció que es buena.

Análisis estadístico inferencial

Prueba de normalidad

Continuando con la elaboración de la investigación para establecer la distribución de los datos seleccionados, se efectuará el estadístico de Kolmogórov-Smirnov:

Hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución de los datos de la muestra persigue una distribución normal.

H₁: La distribución de los datos de la muestra no persigue una distribución normal.

Donde los valores de la significancia son:

-Sig < 0.05 entonces se rechaza H₀.

-Sig > 0.05 entonces se acepta H₀.

Lo cual representa que si el nivel de significancia es menor que el 0.05 se rechaza la hipótesis nula; mientras que si es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.460	50	.000
Desempeño laboral	0.440	50	.000

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación

Variable: Gestión de recursos humanos

En la tabla 12 se observa que el nivel de significancia es de 0.000 de la variable gestión de recursos humanos, siendo menor al 0,05; por ende, se acepta la H₁ (hipótesis alterna) rechazando la H₀ (hipótesis nula), por tal razón la distribución no es normal, considerando entonces que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable: Desempeño laboral

En la tabla 12 se observa que el nivel de significancia es de 0.000 de la variable desempeño laboral, siendo este menor al 0,05; por ende, se acepta la H_1 (hipótesis alterna) rechazando la H_0 (hipótesis nula), por tal razón la distribución no es normal, considerando entonces que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

Contrastación de hipótesis:

Por lo tanto, en función al contraste de las hipótesis, se estableció que las variables y las dimensiones no presentan una distribución normal, siendo de pruebas no paramétricas como anteriormente se mencionó; por ello, se utilizó la Prueba de Rho de Spearman.

Por lo explicado, Ortega (2014) señala que el coeficiente de correlación de Spearman “es una técnica de la estadística que permite conocer la relación entre dos variables estudiadas en función al nivel de intervalos o de razón” (p.312) (Ver anexo 05).

Hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis de investigación (H_1): Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Regla de decisión

-Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 13

Prueba de correlación de variables - hipótesis general

			Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (Bilateral)		,001
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,001	
		N	50	50

Fuente: *Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)*

Interpretación: De acuerdo a los resultados hallados se pueden observar en la tabla 13 que el nivel de correlación de la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral es de 0,764; lo cual significó que existe una correlación positiva muy fuerte; por tanto, se estableció que, si se relacionan la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de un centro de rehabilitación; igualmente, se encontró que se acepta la hipótesis alterna; ya que, el nivel de significancia es de $0.001 < 0.05$, por tanto existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis de investigación (H_1): Existe relación entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Tabla 14

Prueba de correlación de hipótesis 1

			Desempeño laboral	Administración
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	50	50
	Administración	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente: *Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)*

Interpretación: De acuerdo a los resultados se puede observar en la tabla 14, que existe una correlación de 0,678 entre la variable desempeño laboral y la dimensión administración; ya que el nivel de relación que presentó es de una correlación positiva considerable; entre tanto, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; lo cual se estableció que existe relación entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis de investigación (H_1): Existe relación entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Tabla 15

Prueba de correlación de hipótesis 2

			Desempeño laboral	Gestión
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (Bilateral) N	50	,001 50
	Gestión	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (Bilateral) N	,001 50	50

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: De acuerdo a los resultados conseguidos, se puede observar que en la tabla 15, se determinó que el nivel de correlación de 0,695 donde se obtuvo que existe una correlación positiva considerable, lo cual establece que si se relacionan la variable desempeño laboral y la dimensión gestión; asimismo, la significancia hallada es de $0.001 < 0.05$; donde se alcanzó que es menor al grado de significancia; lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula; y por ello, se acepta la hipótesis alterna, lo que se puede afirmar que existe relación entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis de investigación (H_1): Existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Tabla 16

Prueba de correlación de hipótesis 3

			Desempeño laboral	Desarrollo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	50	50
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente: *Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)*

Interpretación: De acuerdo a los resultados se observa en la tabla 16, se determinó que existe un grado de correlación de 0,761 donde se estableció que existe una correlación positiva muy fuerte; lo cual se afirmó que existe correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión desarrollo; entre tanto, se obtuvo que la significancia es de $0.000 < 0.05$; donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; por lo que se determinó que existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis Específica 4

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Hipótesis de investigación (H_1): Existe relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

Tabla 17

Prueba de correlación de hipótesis 4

			Desempeño laboral	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (Bilateral)		,002
	Gestión de recursos humanos	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,002	
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 17, se pudo determinar que existe un grado de correlación positiva muy fuerte de 0,772 entre la variable desempeño laboral y la dimensión estrategias de recursos humanos; entre tanto, se conoció que el resultado de la significancia es de $0.002 < 0.05$; por esta razón se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la alterna; por ello, se confirmó que existe relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de la investigación:

De acuerdo a los resultados encontrados se puede establecer en la presente tesis que existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud; ante esto se puede determinar que existe concordancia con el estudio de Pumacajia (2019), donde determinó que existe una relación positiva también entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; igualmente, se llegó a demostrar que en la organización no existía una buena comunicación entre el personal; además que no se establecen evaluaciones constantes; a fin de poder realizar la medición del rendimiento de cada colaborador; asimismo, no había una buena organización en la entidad; por lo cual influenciaba en que el trabajador no se encuentre del todo satisfecho; por lo que se puede afirmar que los resultados concuerdan con el presente estudio; ya que, se llegó a conocer que en el centro de rehabilitación, se están manifestando inconvenientes en temas de comunicación entre jefe y colaborador; además que falta mejorar la cordialidad entre colaboradores; con la finalidad de que puedan trabajar conjuntamente; en consecuencia cumplan con sus objetivos personales y el del centro de rehabilitación de salud.

Por consiguiente, en base la teoría de equidad Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) manifestaron que el trabajador debe recibir motivación constante por parte de su superior; asimismo, es importante que se ejecuten herramientas que favorezcan a medir el grado de desempeño de cada colaborador; con el objetivo, de poder promover la optimización del rendimiento laboral del personal de trabajo; entre tanto en contrastación con los resultados de que existe una administración regular en la empresa; la gestión también es regular; al igual que el desarrollo y la gestión de los recursos humanos; ya que estas herramientas que son fomentados por la gestión de los recursos humanos; no se vienen ejecutando de una manera adecuada en el centro de rehabilitación de salud; entonces se puede establecer que falta una mejora de eficiencia en la gestión de los recursos humanos; por ende existe una gran diferencia entre lo que demanda la teoría de la equidad y los resultados conseguidos en la tesis.

Por otra parte, en relación a la dimensión administración y el desempeño laboral se obtuvo que existe relación; por ende en similitud con los resultados

encontrados en Rojas (2018) donde determina que el aprendizaje que recibe el personal en la empresa no son apropiados; ya que, no se establecen capacitación al personal, los cuales inciden en el desempeño laboral; ya que muchos de los trabajadores optan por recibir informaciones o capacitaciones en otras instituciones, al no ser brindadas por la misma empresa; entre esto debe ser mejorado para poder realizar una eficiente administración donde el trabajador pueda crecer en lo personal; asimismo, tenga un mejor compromiso con la entidad de salud a poder seguir mejorando y creciendo.

Por otra parte, respecto a la dimensión gestión y el desempeño laboral; en similitud con los establecido por Moza y Rojas (2019) donde recalcaron en su investigación que la supervisión adecuada se relacionaba con el desempeño del colaborador; lo cual involucra que, si el supervisor realizaba una buena gestión en supervisión al personal, entonces iban a reforzar al colaborador en su desempeño laboral; en excepción que esta empresa si brindaba adiestramiento a su colaboradores; lo cual facilitaba a un mejor desenvolvimiento laboral de los trabajadores del área administrativo; a diferencia, de que en la organización investigada no se diseñan estrategias eficientes en el personal administrativo con respecto a cooperar en el desempeño laboral del trabajador; a fin de que pueda conseguir resultados eficaces en el centro de rehabilitación de salud.

Por otra parte, en relación a la dimensión desarrollo, que sí guarda relación con el desempeño laboral; donde se explica que a través de un buen manejo en los recursos; va a favorecer a que el trabajador logre avanzar y poder desempeñarse con una correcta eficiencia laboral para contribuir al desempeño de la organización del sector salud y el de los trabajadores. Entre tanto, en concordancia con la investigación de Álava y Gómez (2016) se determinan que existe una correlación positiva entre las estructuras que fomentan la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, en donde se determina que el rendimiento del personal debe ser influenciado en base a las capacitaciones y las remuneraciones adecuadas brindadas en el colaborador; entre tanto se estima en el presente estudio seguir una estructura adecuada para un mejor manejo de los recursos; a fin, de que las compensaciones que se efectúen sean de acuerdo a los trabajos que ejecuta a diario el personal; entonces es claro manifestar que existe una contrastación de resultados; puesto que, en el presente estudio se halló que el desarrollo de los

colaboradores del área administrativo del centro de rehabilitación de salud es regular.

Cabe indicar, que debido a una escasa capacitación al personal y comunicación; el colaborador no se desarrolla de manera productiva y beneficiosa para su crecimiento personal, laboral y profesional; los cuales traen como consecuencia, que los trabajadores no tengan un buen desempeño laboral. Y por último, con relación a la gestión de los recursos humanos, se pudo establecer que es regular y que guarda relación con el desempeño laboral; en similitud con la investigación de Santos (2017), donde obtuvo que un modelo adecuado en la gestión va a favorecer que el personal logre alcanzar sus metas personales y corporativas; debido a que la gestión tenía que mejorar; por ende, se planteó el organizar capacitaciones que faciliten a la entidad a poder crecer y fomentar en el personal a que pueda organizarse, sea más proactivo, se sienta más motivado por el respaldo de la empresa. Entonces cabe hacer hincapié que, si también se implementa un modelo de gestión, mediante herramientas que faciliten la capacitación del personal, se obtendrán mejor los resultados de desempeño laboral del personal administrativo del centro de rehabilitación de salud.

Finalmente, cabe señalar que se deben mejorar cada una de los elementos importantes que conforman la gestión de los recursos humanos; ya que juega un papel muy importante junto al desempeño laboral del personal. Como lo manifestaron Gomes y Pérez (2018) que en toda organización se deben adoptar medidas que favorezcan a reducir problemas en la entidad; donde se analice cuáles son las causas y consecuencias de estas; con el fin de conllevar al éxito de la empresa; siendo en este caso el de un centro de rehabilitación perteneciente al sector salud, indagando cuáles son los factores que generan inconvenientes en la gestión de los recursos; con el propósito de que se alcance optimizar el desempeño del personal del área administrativo; con la finalidad de que consigan mejores resultados en el aspecto personal y corporativo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye en la hipótesis general que existe relación entre la gestión de los recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de Lima, 2021; la correlación es positiva muy fuerte de 0.764; y el nivel de significancia es $0,001 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; asimismo, que la gestión de recursos y el desempeño laboral también son regulares.

Segundo: Se concluye en la primera hipótesis que existe relación entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021; donde se consiguió como un grado de correlación positiva considerable de 0,678; y el nivel de significancia es $0.000 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; además que la administración es establecida de manera regular.

Tercero: Se concluye que existe relación entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021; donde el coeficiente de correlación es de 0,695; una correlación positiva moderada; asimismo, y el nivel de significancia es $0.001 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; además la gestión es regular.

Cuarto: Se concluye que existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021; donde el grado de correlación es de 0,761, siendo correlación positiva muy fuerte; y el nivel de significancia es $0.000 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; y que el desarrollo es ejecutado de manera regular.

Quinto: Se concluye que existe relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021; una correlación positiva muy fuerte de 0,772, y el nivel de significancia es $0.002 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; y las estrategias de recursos humanos es regular.

VII. RECOMENDACIONES

Las presentes recomendaciones se encuentran dirigidas al grupo de directivos del centro de rehabilitación de salud; siendo las siguientes:

Primero: Implementar actividades de integración, desarrollar concursos de conocimientos, debe fomentar dinámicas de memorización y de aprendizaje enfocadas en mejorar el conocimiento del personal del área administrativo; a fin, de impulsar la cordialidad entre empleado y empleador; en consecuencia, contar con un ambiente ameno.

Segundo: Fomentar charlas motivacionales, capacitaciones para el trabajador del área administrativo; con el objetivo de que los líderes puedan ejercer una buena administración en la empresa y con el personal administrativo; a fin, de que se desempeñen eficazmente.

Tercero: Desarrollar talleres; entre tanto, los supervisores del área administrativo ejerzan un monitoreo adecuado en los trabajadores y optimicen una mejor coordinación y organización antes de dar inicio de las tareas de los colaboradores.

Cuarto: Ejecutar estrategias dinámicas que permitan inducir al personal con mejores aprendizajes sobre la labor a cumplir en su puesto de trabajo; ya que, esto será de gran ayuda para que el personal administrativo tenga un óptimo rendimiento laboral.

Quinto: Diseñar estrategias de recursos humanos que impulsen el trabajo en equipo en el personal del área administrativo; además de promover incentivos que fomenten que el trabajador se comprometa más con la entidad y que pueda conseguir alcanzar una mejora en su desempeño laboral.

Referencias

- Almanasreh, E., Moles, M., & Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214-221. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>
- Álvarez, B., Indacochea, B., & Alfonso, D. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Revista Didáctica y Educación*, IX(2), 1-12.
- Álava, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral en Ecuador*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santiago. de Guayaquil, Quito, Ecuador.
- Armas, Z. (2015). *Administración de los recursos humanos*. Obtenido de Universidad nacional de la amazonia peruana: https://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7089/Zander_Exam.Suf.Prof_Titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijos, B., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 1-20. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de la administración de recursos humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(4), 163-170.
- Arratia, B. (2019). *La autoestima y su relación con el liderazgo de las estudiantes del 6to grado de la Institución Educativa Primaria 70 005 "Corazón de Jesús" Puno*. Universidad César Vallejo, (Tesis de licenciatura). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34026/arratia_chb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, L. (2015). TRAINING: A TOOL FOR STRENGTHENING ORGANIZATION. *Revista de las sedes regionales*, XVI(33), 1-25.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y sociedad*, 12(3), 1-20.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional del comercio exterior turismo.

- Comuni@ccion*, 1(1), 1-9. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Editorial Atlas, S.A.
- Choquecahuana, J. y Piconá, N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Apurímac, Perú. Disponible: http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, N. (2014). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud*. Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>
- Delfín, F., & Acosta, M. (2016). *Analysis and relevance in business development*. *Pensamiento y gestión*.1(40), pp. 186-204. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón la Libertad, año 2017*. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/UPSE-TAE-2019-0051.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para la mejora de la calidad laboral*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- García, L. (2015). *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Decosind S.A de la Ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos*. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/31104/1/EL%20TALENTO%20>

HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%
3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20DECOSIND%20S
.A.%20DE%20LA%20CIUDA.pdf

Gomes, L., & Perez, L. (2018). *PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS PARA UNA EMPRESA DE E-COMMERCE*. Universidad ORT, Uruguay: Obtenido de:

<https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/3822/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Hayslett, H., & Murphy, P. (2016). *Statistics*. London: Elsevier Science.

Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. México: Tercera Edición McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A.

Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.

Huamani, G., & Alvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local La Joya 2018*. (Tesis licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú: Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Jaramillo, O. (2016). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 1(8), 103-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf>

Lemache, A. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Sagrada Familia LTDA, Sucursal Riobamba Período, 2015*. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2763/1/UNACH-EC-ING-COM-2016-0018.pdf>

Luna, C., & Peñabaena, R. (2017). *MODELO DE ENTRENAMIENTO PARA EL ÁREA DE OPERACIÓN DE UNA EMPRESA BASADO EN BENCHMARKING*. Obtenido de Universidad del Norte : <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8195/133234.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Quintero, J. (2015). El clima laboral y la

- satisfacción laboral : Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *administer*(26), 5-15. Obtenido de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650/2687>
- Martínez, M., Palos, G., & Vargas, J. (2017). Training, training and financing with sustained growth in small businesses of the industrial sector in San Luis Potosí. *Revista Escuela Académica de Negocios*, 4(82), 95-122. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1650>
- Mendoza, D., Lopez, D., & Salas, E. (2016). Strategic planning of human resources: effective way to identify staffing needs. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>
- Mercado, P. (2015). *Desarrollo organizacional*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: Obtenido de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/31792/secme-19493.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2(4), 511-520.
- Moza, D. y Rojas, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.
- OIT (Organización Internacional de Trabajo) (2021). *Servicios de salud*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang-es/index.htm>
- Ortega, R. (2014). THE CORRELATION COEFFICIENT OF THE SPEARMAN RANGES CHARACTERIZATION. *Revista de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-20.
- Orús, M. (2015). *Social Science Research Design and Statistics*. USA: Editorial Watertree Press.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 1(35), 227-232.
- Parra, C., & Rodriguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143.

- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa de combustible e hidrocarburos, Lima 2017*. Obtenido de Universidad San Ignacio de la Oyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pastor, R., & Alvan, J. (2017). *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf
- Perez, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativa psicología*, 1(42), 22-32. Obtenido de <https://www.alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%ADas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>
- Pumacajia, D. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master con G.S. E.I.R.L – Juliaca Periodo 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Juliaca, Perú. Disponible: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Priest, H. (2016). Reliability and validity in research. *Revista Health and Medicine*, 20(44), 42-56.
- Rodríguez, C., & Lugo, L. (2015). Validity and reliability of Tinetti Scale for Colombian people. *Revista Colombiana de Reumatología*, 19(4), 218-233.
- Rodríguez, M. (2007) *La ciencia*, Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú
- Rodríguez, I. (2015). The team work model. *Revista Española de Drogodependencias*, 33(4), 241-256.
- Rojas, S. (2018). *La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión municipal del Distrito del Quellouno 2015 – 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Antonio,

- Abad de Cuzco, Cuzco, Perú. Disponible:
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4393/253T20181050_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús* (Tesis de licenciatura). Universidad Norbet Wiener, Lima, Perú..
Obtenido de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence%20=1&isAllowed=%20y>
- Santos, J. (2017). “*Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016*”. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en:
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, A., & Abreu, J. (2017) Teamwork, Workgroups and the Competency Perspective.. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 12(3).
Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- USMP. (2018). *Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de Introducción a la administración: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION%20A%20LA%20ADMINISTRACION.pdf>
- Vargas, Z. (2012). APPLIED RESEARCH: A WAY TO KNOW THE REALITIES WITH. EVIDENCE. *Revista Educación*. 33(1), pp. 155-165. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vara, A. (2010). *Como hacer una tesis en ciencias empresariales*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN CENTRO DE REHABILITACIÓN DE SALUD, LIMA, 2021	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión de recursos humanos.</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Administración. -Gestión -Desarrollo -Estrategias de recursos humanos. <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del trabajador. - Autoestima. - Trabajo en equipo. -Entrenamiento. 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Nivel Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental- transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estuvo conformada por 180 trabajadores del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.</p> <p>MUESTRA: La muestra consta de 50 colaboradores del centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO Muestreo probabilístico-aleatorio simple.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala de medición Ordinal Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3)A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</p>
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021? - ¿Qué relación existe entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021? - ¿Qué relación existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021? - ¿Qué relación existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021? 	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Calcular la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. -Calcular la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. -Calcular la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. -Calcular la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe relación entre la administración y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. -Existe relación entre la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021 -Existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021 -Existe relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021. 		

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	"Conjunto de actividades de administración (tanto de recursos, como de capacitación y selección) y del gestionamiento en el cargo donde intervienen el desarrollo de recursos humanos utilizando estrategias adecuadas a la especialidad". (Rodríguez 2007, p. 13).	La variable gestión de recursos humanos está compuesta por cuatro dimensiones: administración, gestión, desarrollo y estrategias de recursos humanos.	- Administración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos ✓ Capacitación ✓ Selección 	ORDINAL (Likert) 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
			- Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Funciones ✓ Organización ✓ Cumplimiento 	
			- Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de formación ✓ Desarrollo de conocimiento ✓ Habilidades ✓ Evaluación 	
			- Estrategias de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones planificadas ✓ Responsabilidades ✓ Objetivos 	
DESEMPEÑO LABORAL	"Son acciones (satisfacción, autoestima) que se observan por parte del personal en su tarea en equipo que son idóneas para el alcance de las metas propuestas en la institución donde laboran" para ello se necesita el entrenamiento del trabajador (Chiavenato 2017, p.307).	La variable de desempeño laboral está compuesta por cuatro dimensiones; satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y entrenamiento.	- Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente ✓ Resultados ✓ Salarios 	
			- Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Trato ✓ Reconocimiento 	
			- Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Normas ✓ Comunicación ✓ Toma de decisiones 	
			-Entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación ✓ Entrenamiento ✓ Desarrollo de habilidades 	

Anexo 03: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Cuestionario sobre: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador(a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.

INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo, se le pide por favor que responda con sinceridad.
- Lea determinadamente cada ítem; cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X". Siendo el significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Administración	1. Considera usted que los recursos con los que cuenta el centro de rehabilitación de salud son eficientes para realizar una correcta administración.					
	2. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud fomenta constantemente capacitaciones para el personal del área administrativo.					
	3. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza un apropiado proceso de selección de personal para los puestos solicitados.					
Gestión	4. Considera usted que las funciones que realiza en el centro de rehabilitación de salud son monitoreadas con una buena gestión por parte de sus superiores.					
	5. Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud suele organizarse a inicio de labores para realizar mejor sus tareas diarias.					
	6. Considera usted que en el área administrativo se cumplen las normas y roles establecidos por el centro de rehabilitación de salud.					
Desarrollo	7. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza actividades de capacitación laboral y programas de entrenamiento eficiente para el personal del área administrativo.					
	8. Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud viene desarrollando sus conocimientos, a través del proceso de inducción brindada.					
	9. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud emplea un plan de aprendizaje adecuado para contribuir en el desarrollo de habilidades del personal.					

	10. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud diseña estrategias de evaluación para conocer su desarrollo laboral en el área administrativo.						
Estrategias de recursos humanos	11. Considera usted que el centro de rehabilitación de salud incentiva con acciones adecuadas al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas.						
	12. Considera usted que cada colaborador del área administrativo del centro de rehabilitación de salud cumple con sus responsabilidades establecidas por sus superiores.						
	13. Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud se encuentra comprometido con el cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo.						
DESEMPEÑO LABORAL							
Satisfacción del trabajador	14. Considera usted que el ambiente de trabajo del área administrativo del centro de rehabilitación de salud es ameno.						
	15. Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud viene alcanzando resultados deseables.						
	16. Considera usted que los salarios retribuidos por sus labores en el centro de rehabilitación de salud son apropiados.						
Autoestima	17. Considera usted que recibe constantemente motivación por parte de sus superiores.						
	18. Considera usted que el trato brindado por parte de sus superiores es agradable.						
	19. Considera usted que recibe reconocimientos de parte de sus superiores por su buen desempeño laboral.						
Trabajo en equipo	20. Considera usted que los objetivos trazados de trabajo son claros y aceptados por todos los colaboradores del área administrativo.						
	21. Considera usted que las normas que se establecen en el área administrativo son eficaces.						
	22. Considera usted que la comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.						
	23. Considera usted que en el centro de rehabilitación de salud siempre se toman las mejores decisiones.						
Entrenamiento	24. Considera usted que los programas de capacitación del centro de rehabilitación de salud son eficaces.						
	25. Considera usted que el entrenamiento que realiza el centro de rehabilitación de salud para el personal administrativo está orientado al crecimiento personal y profesional del colaborador.						
	26. Considera usted que el personal administrativo desarrolla sus habilidades; a través de las actividades, charlas y talleres brindados por el centro de rehabilitación de salud.						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 04: Fórmula para hallar la muestra

Fórmula para población finita de un estudio probabilístico aleatorio simple:

$$\frac{(Z^2)(p)(q)(N)}{(e^2)(N - 1) + (p)(q)(Z^2)}$$

Fuente: Vara (2010)

Reemplazando

z = nivel de confianza elegido (igual a 90%) 1.645

p = probabilidad de ocurrencia 10% (0.10)

q = probabilidad de ocurrencia 50% (0.50)

N = tamaño de la población (180)

e = error máximo permitido (0.01)

$$\frac{(1.645^2)(0.10)(0.10)(180)}{(0.01^2)(180 - 1) + (0.10)(0.10)(1.645^2)} = 50$$

Anexo 05: Valores de Rho Spearman

Rangos de correlaciones de las variables

Intervalos del rango	Nivel de correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.000	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Ortega (2014)

Anexo 06: Valores del Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL DE FIABILIDAD
>.9	Excelente
>.8	Bueno
>.7	Aceptable
>.6	Cuestionable
>.5	Pobre
<.5	Inaceptable

Fuente: Priest (2016)

Anexo 07: Confiabilidad de instrumentos

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de recursos humanos	0.879	13
Desempeño laboral	0,878	13

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Anexo 08: Resumen de procesamientos de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al resultado del SPSS 26 (2021)

Anexo 09: Calificación en función a la escala Likert

BAREMOS	DESCRIPCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESCRIPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
Mala	Gestión de recursos mala	Desempeño laboral malo
Regular	Gestión de recursos regular	Desempeño laboral regular
Buena	Gestión de recursos buena	Desempeño laboral bueno

Fuente: Elaboración propia


Anexo 10: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación:		La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021.					
Apellidos y nombres del investigador:		Llerena Villafuerte, Franco Jesús					
Apellidos y nombres del experto:		Manrique Luján, Lisset Carmela					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Gestión de Recursos Humanos	Administración	Recursos	Considera usted que los recursos con los que cuenta el centro de rehabilitación de salud son eficientes para realizar una correcta administración.	ORDINAL (Likert) 5= Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca	✓		
		Capacitación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud fomenta constantemente capacitaciones para el personal del área administrativo.		✓		
		Selección	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza un apropiado proceso de selección de personal para los puestos solicitados.		✓		
	Gestión	Funciones	Considera usted que las funciones que realiza en el centro de rehabilitación de salud son monitoreadas con una buena gestión por parte de sus superiores.		✓		
		Organización	Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud suele organizarse a inicio de labores para realizar mejor sus tareas diarias.		✓		
		Cumplimiento	Considera usted que en el área administrativo se cumplen las normas y roles establecidos por el centro de rehabilitación de salud.		✓		
	Desarrollo	Actividades de formación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza actividades de capacitación laboral y programas de entrenamiento eficiente para el personal del área administrativo.		✓		
		Desarrollo de conocimientos	Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud viene desarrollando sus conocimientos, a través del proceso de inducción brindada.		✓		
		Habilidades	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud emplea un plan de aprendizaje adecuado para contribuir en el desarrollo de habilidades del personal.		✓		
		Evaluación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud diseña estrategias de evaluación para conocer su desarrollo laboral en el área administrativo.		✓		
	Estrategias de recursos humanos	Acciones planificadas	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud incentiva con acciones adecuadas al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas.		✓		
		Responsabilidades	Considera usted que cada colaborador del área administrativo del centro de rehabilitación de salud cumple con sus responsabilidades establecidas por sus superiores.		✓		
		Objetivos	Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud se encuentra comprometido con el cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo.		✓		
	Desempeño Laboral	Satisfacción del trabajador	Ambiente		Considera usted que el ambiente de trabajo del área administrativo del centro de rehabilitación de salud es ameno.	✓	
Resultados			Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud viene alcanzando resultados deseables.	✓			
Salarios			Considera usted que los salarios recibidos por sus labores en el centro de rehabilitación de salud son apropiados.	✓			
Autoestima		Motivación	Considera usted que recibe constantemente motivación por parte de sus superiores.	✓			
		Trato	Considera usted que el trato brindado por parte de sus superiores es agradable.	✓			
		Reconocimiento	Considera usted que recibe reconocimientos de parte de sus superiores por su buen desempeño laboral.	✓			
Trabajo en equipo		Objetivos	Considera usted que los objetivos trazados de trabajo son claros y aceptados por todos los colaboradores del área administrativo.	✓			
		Normas	Considera usted que las normas que se establecen en el área administrativo son eficaces.	✓			
		Comunicación	Considera usted que la comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.	✓			
		Toma de decisiones	Considera usted que en el centro de rehabilitación de salud siempre se toman las mejores decisiones.	✓			
Entrenamiento	Capacitación	Considera usted que los programas de capacitación del centro de rehabilitación de salud son eficaces.	✓				
	Entrenamiento	Considera usted que el entrenamiento que realiza el centro de rehabilitación de salud para el personal administrativo está orientado al crecimiento personal y profesional del colaborador.	✓				
	Desarrollo de habilidades	Considera usted que el personal administrativo desarrolla sus habilidades, a través de las actividades, charlas y talleres brindados por el centro de rehabilitación de salud.	✓				
Firma del experto:							
		Fecha 13 / 05 / 2021					
		DNI 4360928					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación:		La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de un Centro de Rehabilitación de Salud, Lima, 2021						
Apellidos y Nombres del Investigador:		Lizama Villafuerte, Francisca						
Apellidos y Nombres del Experto:		Greenwich Centeno, Jackie Yvonne						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ÍTEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Administración	Recursos	Considera usted que los recursos con los que cuenta el centro de rehabilitación de salud son suficientes para realizar una correcta administración.		ORDINAL (Lima) 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud fomenta constantemente capacitaciones para el personal del área administrativo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza un apropiado proceso de selección de personal para los puestos asignados.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión	Funciones	Considera usted que las funciones que realiza en el centro de rehabilitación de salud van acorde con sus labores según sea parte de sus superiores.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Organización	Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud está organizado a nivel de labores para realizar mejor sus tareas diarias.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cumplimiento	Considera usted que en el área administrativo se cumplen las normas y reglas establecidas por el centro de rehabilitación de salud.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desarrollo	Actividades de Formación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza actividades de capacitación laboral y programas de entrenamiento eficiente para el personal del área administrativo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo de Conocimiento	Considera usted que el personal del área administrativo del centro de rehabilitación de salud viene desarrollando sus conocimientos, a través del proceso de formación impartida.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud emplea un plan de aprendizaje adecuado para contribuir en el desarrollo de habilidades del personal.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud define estrategias de evaluación para conocer su desarrollo laboral en el área administrativo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias de Recursos Humanos	Acciones Planificadas	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud incide con acciones adecuadas al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidades	Considera usted que cada colaborador del área administrativo del centro de rehabilitación de salud cumple con sus responsabilidades asignadas por sus superiores.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Objetivos	Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud se encuentra comprometido con el cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del Trabajador	Ambiente	Considera usted que el ambiente de trabajo del área administrativo del centro de rehabilitación de salud es ameno.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Resultados			Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud viene alcanzando resultados deseables.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Salarios			Considera usted que los salarios retribuidos por sus labores en el centro de rehabilitación de salud son apropiados.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Autoestima		Motivación	Considera usted que recibe constantemente motivación por parte de sus superiores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Trato	Considera usted que el trato brindado por parte de sus superiores es agradable.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimiento	Considera usted que recibe reconocimientos de parte de sus superiores por su buen desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Trabajo en Equipo		Objetivos	Considera usted que los objetivos trazados de trabajo son claros y aceptados por todos los colaboradores del área administrativo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Normas	Considera usted que las normas que se establecen en el área administrativo son eficaces.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comunicación	Considera usted que la comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Toma de Decisiones	Considera usted que en el centro de rehabilitación de salud siempre se toman las mejores decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Entrenamiento		Capacitación	Considera usted que los programas de capacitación del centro de rehabilitación de salud son eficaces.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Entrenamiento	Considera usted que el entrenamiento que recibe el centro de rehabilitación de salud para el personal administrativo está orientado al crecimiento personal y profesional del colaborador.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo de Habilidades	Considera usted que el personal administrativo desarrolla sus habilidades, a través de las actividades, charlas y talleres brindadas por el centro de rehabilitación de salud.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del Experto:								
		Fecha: 13 / 05 / 2021						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud. Lima, 2021						
Apellidos y nombres del investigador:		Llerena Villafuerte, Franco Jesus						
Apellidos y nombres del experto:		Valdivia Lorzundi Luvaimir						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES	
Gestión de Recursos Humanos	Administración	Recursos	Considera usted que los recursos que ha que cuenta el centro de rehabilitación de salud son suficientes para realizar una buena administración.	OPCIONAL (3/4/5) 3=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Capacitación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud cuenta con suficientes capacitaciones para el personal del área administrativa.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Selección	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud emplea un apropiado proceso de selección de personal para los puestos laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Gestión	Funciones	Considera usted que las funciones que realiza en el centro de rehabilitación de salud son reconocidas con una buena gestión por parte de sus superiores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Organización	Considera usted que el personal del área administrativa del centro de rehabilitación de salud cumple con sus deberes para realizar mejor sus tareas diarias.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cumplimiento	Considera usted que en el área administrativa se cumplen las normas y roles establecidos por el centro de rehabilitación de salud.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desarrollo	Actividades de formación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud realiza actividades de capacitación laboral y programas de mejoramiento técnico para el personal del área administrativa.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo de conocimiento	Considera usted que el personal del área administrativa del centro de rehabilitación de salud viene desarrollando sus conocimientos, a través del proceso de educación continua.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidades	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud emplea un plan de aprendizaje adecuado para contribuir en el desarrollo de habilidades del personal.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Evaluación	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud diseña estrategias de evaluación para mejorar su desarrollo laboral en el área administrativa.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Estrategias de recursos humanos	Acciones planificadas	Considera usted que el centro de rehabilitación de salud concierte con acciones adecuadas al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidades	Considera usted que cada colaborador del área administrativa del centro de rehabilitación de salud cumple con sus responsabilidades asignadas por sus superiores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desempeño Laboral	Satisfacción del trabajador	Objetivos	Considera usted que el ambiente de trabajo del área administrativa del centro de rehabilitación de salud es armonioso.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Resultados	Considera usted que el personal administrativo del centro de rehabilitación de salud viene alcanzando resultados óptimos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Salarios	Considera usted que los salarios retribuidos por sus labores en el centro de rehabilitación de salud son apropiados.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Autoestima	Motivación	Considera usted que recibe constantemente motivación por parte de sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Trato	Considera usted que el trato brindado por parte de sus superiores es equitativo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Trabajo en equipo	Reconocimiento	Considera usted que recibe reconocimientos de parte de sus superiores por su buen desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Objetivos	Considera usted que los objetivos laborales de trabajo son claros y aceptados por todos los colaboradores del área administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Normas	Considera usted que las normas que se establecen en el área administrativa son estrictas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Entrenamiento	Comunicación	Considera usted que la comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Toma de decisiones	Considera usted que en el centro de rehabilitación de salud siempre se toman las mejores decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Capacitación	Considera usted que los programas de capacitación del centro de rehabilitación de salud son eficaces.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Desarrollo de habilidades	Considera usted que el entrenamiento que realiza el centro de rehabilitación de salud para el personal administrativo está orientado al crecimiento personal y profesional del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:				Fecha 13/06/2021				

Anexo 11: Base de datos

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																DESEMPEÑO LABORAL																					
	1				2				3				4				1		2		3		4															
	ADMINISTRACIÓN				GESTIÓN				DESARROLLO				ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS				SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR		AUTOESTIMACIÓN		TRABAJO EN EQUIPO		ENTRENAMIENTO															
Nº	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2	Nº	
1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	8	11	11	11	41	10	9	11	11	41	11	
7	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	11	15	17	46	17	10	9	9	40	12	
3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	11	13	19	15	58	12	12	11	10	45	13	
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	10	10	12	9	41	10	11	12	12	45	14	
5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	11	13	17	47	11	10	9	9	39	15	
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	16	11	51	10	10	9	9	38	16	
7	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	13	15	13	50	13	12	11	10	40	17	
8	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	10	10	15	10	45	8	7	7	7	29	18	
9	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	9	9	14	12	44	8	8	8	9	33	19	
10	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	9	11	11	8	39	8	10	9	9	36	20	
11	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	8	9	14	9	40	13	10	8	7	38	21		
12	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	7	7	12	9	35	8	8	7	6	29	22	
13	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	11	12	14	11	48	12	12	10	8	42	23	
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	12	10	15	11	48	10	9	10	10	39	24
15	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	4	2	2	3	8	7	7	6	28	7	7	7	7	26	25
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	11	12	14	49	49	12	9	17	8	46	26	
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	11	12	15	50	50	11	9	17	10	47	27	
18	3	4	3	5	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	10	10	13	41	41	9	8	11	8	36	28	
19	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	9	11	34	34	10	9	12	7	36	29	
20	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	10	12	15	46	46	7	7	10	9	35	30	
21	3	2	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	9	8	8	34	34	7	6	8	7	28	31	
22	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	5	3	3	3	4	4	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	9	11	12	43	43	10	15	15	12	52	32	
23	3	2	1	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	6	9	12	35	35	6	5	10	7	28	33	
24	3	4	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	6	13	35	35	9	10	12	9	40	34	

N°	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS										DESEMPEÑO LABORAL																N°										
	ADMINISTRACIÓN			GESTIÓN			DESEMPEÑO				SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR				AUTOESTIMA				TRABAJO EN EQUIPO				ENTRENAMIENTO														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
25	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	11	14	12	50	50	10	10	13	10	43	I25
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	9	8	12	40	40	9	10	15	9	43	I26	
27	3	3	7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	8	17	14	45	45	11	11	13	9	43	PIV	
28	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	8	6	10	37	37	10	10	13	9	42	D2V1	
29	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	3	4	11	12	12	46	46	12	10	15	10	47	D3V1	
30	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	6	8	9	33	33	7	5	9	3	30	D4V1	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	8	12	39	39	9	9	12	9	39	V	
32	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	10	8	13	45	45	10	10	13	12	45	D1V2	
33	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	11	12	10	44	44	12	3	16	10	46	D2V2	
34	0	2	4	4	4	2	2	2	2	0	0	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	2	1	0	1	0	0	0	12	13	13	0	41		D3V2		
35	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	10	8	11	38	38	9	3	10	8	35	D4V2	
36	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	13	48	48	11	13	18	9	51	V2	
37	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	12	15	46	46	12	11	15	11	49		
38	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	7	8	9	31	31	8	5	11	9	34		
39	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	9	8	12	39	39	8	3	15	10	42		
40	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	10	11	9	39	39	10	13	16	9	45		
41	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	8	7	11	33	33	6	7	12	9	34		
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	10	8	13	43	43	11	11	15	9	46		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	8	12	38	38	7	5	12	3	36		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	9	8	12	38	38	7	7	11	9	34		
45	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	7	7	11	32	32	8	5	9	9	33		
46	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	8	11	37	37	9	3	12	9	39		
47	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	6	6	9	27	27	8	7	11	9	36		
48	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	9	8	12	38	38	9	7	8	9	33		
49	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	11	11	14	47	47	9	10	15	10	44		
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	9	8	14	43	43	12	10	13	9	44		

Yo, Carlos Casma Zárata docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada:

“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021”, del estudiante Llerena Villafuerte, Franco Jesus, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de mayo de 2021



Firma

Dr. Carlos Antonio Casma Zárata

DNI: 06153553

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ SGC	DEVAC /Responsable del	Aprobó	Rectorado
--------	---	------------------------	--------	-----------