



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el
hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES

Marisol Huamán Quispe
Magaly Delfina Palacios Huaro

ASESOR

Mg. Jesús Romero Pacora

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

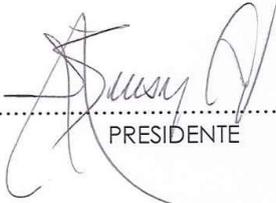
LIMA – PERÚ

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a) Marisol Huaman Quispe, cuyo título es: Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: (número), (letras).

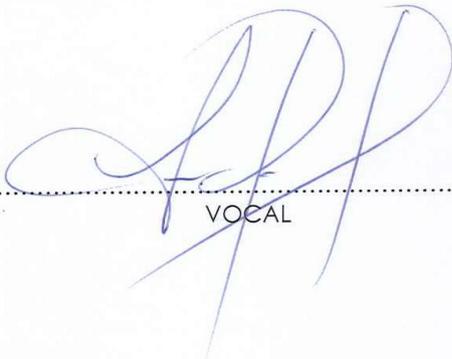
Lima, San Juan de Lurigancho, 11 de diciembre del 2018.



 PRESIDENTE



 SECRETARIO

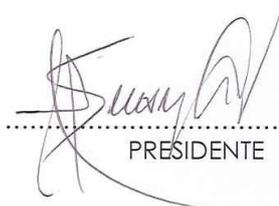


 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a) Magaly Delfina Palacios Huaro, cuyo título es: Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14..... (número), (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 11 de diciembre del 2018.



.....
PRESIDENTE



.....
SECRETARIO



.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a dios, porque ha estado con nosotras a cada paso que damos, cuidándonos y dándonos fortaleza para seguir adelante. También, se los dedicamos a nuestros padres, quienes estuvieron en todo momento nuestro lado. Y finalmente, se lo dedico a mi abuelo, por haberme acompañado siempre, por sus sabios consejos, palabras de aliento que me hicieron de mí una mejor persona.

Agradecimiento

Al Mg. Jesús Romero Pacora, nuestro asesor de tesis, por su apoyo absoluto en cada una de las asesorías.

A la Dra. Glenda Rodríguez, por haber dedicado un momento de su valioso tiempo a revisar del proyecto de los datos estadísticos.

Al Hospital San Juan de Lurigancho, por brindarnos las facilidades en la recolección de la información que necesitaba en la elaboración de tesis.

Declaratoria de Autenticidad

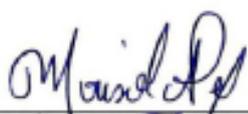
Yo, Magaly D. Palacios Huaro con DNI N° 41104913 y Marisol Huaman Quispe con DNI N° 47508376 a efecto de cumplir con las disposiciones vigente consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación, que adjunto que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 10 de diciembre del 2018


Magaly D. Palacios Huaro
41104913

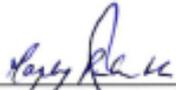

Marisol Huaman Quispe
47508376

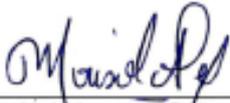
Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018”, y comprende los capítulos de introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte,


Magaly D. Palacios Huaro
41104913


Marisol Huaman Quispe
47508376

Índice

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de Figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización	34
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	41

III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSION	56
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	64
ANEXOS	69
Anexo 1: Evidencias 1	70
Anexo 2: Evidencia 2	72
Anexo 3: Instrumentos	76
Anexo 4: Validación de instrumentos	78
Anexo 5: Matriz de consistencia	86
Anexo 6: Tabla de especificaciones	88
Anexo 7: Matrices de evidencias internas y externas	89
Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	92
Anexo 9: Base de datos de las variables	96
Anexo 10: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación	103
Anexo 11: Pantallazo de la prueba de similitud	104
Anexo 12: Acta de Aprobación de originalidad de tesis	105
Anexo 13: Autorización de publicación de tesis	107
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	109

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Primera variable: Compensación.....	34
Tabla 2. Segunda variable: Satisfacción laboral.....	35
Tabla 3. Confiabilidad de la primera variable. Compensación laboral.....	39
Tabla 4. Confiabilidad de la segunda variable. Satisfacción laboral.....	40
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la variable compensación.....	43
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión talento humano.....	44
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión ambiente laboral.....	45
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión compromiso laboral.....	46
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la variable satisfacción laboral.....	47
Tabla 10. Tabla cruzada compensación y satisfacción laboral.....	48
Tabla 11. Tabla cruzada talento humano y satisfacción laboral.....	49
Tabla 12. Tabla cruzada ambiente y satisfacción laboral.....	50
Tabla 13. Tabla cruzada compromiso y satisfacción laboral.....	51
Tabla 14. Correlaciones no paramétricas, según rho spearman entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de san juan de lurigancho, 2018.....	52
Tabla 15. Correlaciones no paramétricas, según rho spearman entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de san juan de lurigancho, 2018.....	53
Tabla 16. Correlaciones no paramétricas, según rho spearman entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de san juan de lurigancho, 2018.....	54
Tabla 17. Correlaciones no paramétricas, según rho spearman entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de san juan de lurigancho, 2018.....	55
Tabla 18. Validez de aiken. Compensación.....	92
Tabla 19. Validez de aiken. Satisfacción laboral.....	94

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Apreciación de la compensación.....	43
Figura 2. Apreciación del talento humano.....	44
Figura 3. Apreciación del ambiente laboral.....	45
Figura 4. Apreciación del compromiso laboral	46
Figura 5. Apreciación de la satisfacción laboral.....	47
Figura 6. Gráfico de la compensación y satisfacción laboral	48
Figura 7. Gráfico del talento humano y satisfacción laboral	49
Figura 8. Gráfico del ambiente y satisfacción laboral	50
Figura 9. Gráfico del compromiso y satisfacción laboral.....	51

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la compensación y la satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. La fundamentación teórica respecto a la compensación y sus dimensiones tales como talento humano, ambiente y compromiso laboral, se basó en la teoría de Arbaiza (2016), mientras que la satisfacción laboral y sus dimensiones tales como reto de trabajo, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo y compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, se basó en la teoría de Robbins (2012).

La investigación se empleó el método científico, en la que se determinó el estudio, el tipo de investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y diseño de investigación no experimental. Se utilizó como población a 118 personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho y el tamaño de muestra calculada fue de 90. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 30 ítems de cada uno con escala de 5 categorías.

El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 23.0, llegando a evidenciar que existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Palabras clave: compensación, satisfacción laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between compensation and job satisfaction of the administrative staff at the Hospital of San Juan of Lurigancho, 2018. The theoretical foundation regarding compensation and its dimensions such as human talent, environment and work commitment, was based on the theory of Arbaiza (2016), while job satisfaction and its dimensions such as work challenge, favorable working conditions, colleagues who provide support and compatibility between personality; and job position, was based on the theory of Robbins (2012).

The research was used the scientific method, in which the study was determined, the type of research was of applied type, level of correlational research and non-experimental research design. A total of 118 administrative personnel were used in the San Juan of Lurigancho hospital as a population and the calculated sample size was 90. The validity of the instrument was obtained through expert judgment and reliability with the Cronbach's Alpha coefficient. Data collection was obtained through 2 questionnaires with 30 items each with a scale of 5 categories.

The analysis of the data was done using the statistical program SPSS version 23.0, showing that there is a relationship between compensation and job satisfaction of the administrative staff at the Hospital San Juan of Lurigancho, 2018.

Keywords: compensation, job satisfaction, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, las empresas se hallan implementando con mayor énfasis programas y actividades que generen en sus colaboradores aquella satisfacción por realizar su trabajo como parte fundamental en el desarrollo de sus actividades cotidianas, ya que influye directamente en su desempeño, así mismo dando como resultados positivos para ambas partes.

Montes (2018). En su artículo el diario **La Tercera** se adjunta en anexo 1, explicó: La satisfacción laboral de los chilenos con su actual empleador alcanzó un 73% en el último trimestre de 2017, según un estudio de la consultora internacional Randstad. El resultado se obtuvo tras encuestar a 405 empleados, entre 18 y 65 años, que trabajan un mínimo de 24 horas semanales con contrato. La cifra sitúa a Chile a la par de países como Alemania, España y Polonia, que tienen el mismo porcentaje, entre los 33 países analizados [...]. Natalia Zúñiga, gerenta de marketing de Randstad, señala que las compañías [...] comenzaron a destinar recursos en employer branding, es decir, en esquemas para atraer y retener a sus colaboradores, destacando métodos de desarrollo de carrera, crecimiento profesional, flexibilidad laboral, plan de incentivos, buen clima laboral, responsabilidad social y compensaciones, entre otros (párr. 1-3)

A nivel nacional, las organizaciones en el Perú están adoptando modelos de compensación para sus colaboradores teniendo en cuenta que es un factor vital que influye en su desempeño laboral de manera directa en cada colaborador por su grado de satisfacción.

Este tema es relevante, ya que, es un factor que determina la productividad del colaborar lo cual conlleva a mejorar su desempeño y contribuye a mejorar el clima laboral, debido a su grado de bienestar al realizar sus funciones.

Los especialistas de la revista Scotiabank (2016), explicaron:

Los reconocimientos entregado de sus colaboradores que busca a través de la experiencia laboral en reconocer y recompensar a sus colaboradores facilitando una oferta integral de recompensa total, competitiva, sostenible y eficiente, a través de esquemas de compensación, beneficios y reconocimiento. En el 2016 implemento el programa CAR, iniciativa que permite gestionar de manera integral la compensación

de los Scotiabankers, y que resume cómo Scotiabank recompensa el esfuerzo individual y como organización, siendo una gran herramienta para el líder en cuanto a la gestión de la compensación de su equipo (p.58).

A nivel local, actualmente en el Hospital San Juan de Lurigancho se demuestra insatisfacción con los colaboradores que realiza actividades equivalentes a un personal de formación superior lo cuales no son bien compensados, manifestándose su incomodidad en el área de trabajo, generando un desagradable clima laboral, causando que el personal renuncie a su puesto de trabajo, ocasionando así, deficiencia en el servicio, ya que, el personal reemplazante asuma el puesto sin capacitación previa. Esto muestra que el personal administrativo se siente insatisfecho por el tipo de compensación la cual no se ajusta a su actual posición y satisfacción de necesidades, conllevando a la desmotivación o falta de interés por las diligencias que se realiza en su centro de trabajo.

La insatisfacción de los colaboradores conlleva desacuerdo en todos los factores provocando formación de sindicatos, organizando una voz de protesta para dar de conocimiento la situación de los colaboradores con el fin de defender los intereses de todos en especial del personal administrativo en defensa de leyes y políticas favorables a las familias trabajadoras.

La federación nacional unificada de trabajadores del sector salud (FENUTSSA) respalda al sindicato de la entidad mencionada, la cual hace público en unos de los folletos la insatisfacción respecto a la compensación percibida, clara evidencia es la huelga generadas por el sindicato donde se difunde los puntos a tratar como el tema la insatisfacción, ya que, es la problemática más relevantes.

Según FENUTSSA (2018). En su boletín se adjunta en anexo 2 mencionó:

[...] no permitirán que se formule el nuevo presupuesto sin una escala, los bonos y beneficios que no sean iguales para todos los trabajadores de salud es asistenciales y administrativas [...]. (párr.7)

Hoy en día las organizaciones se preocupan por el nivel de satisfacción que generan en cada colaborador, debido a que es primordial su estado emocional, ya que, aquello influye

directamente en el cumplimiento de sus objetivos, la adquisición de sus bienes o servicios a futuro y realización como persona.

Es por ello, se pretende desarrollar una información que demuestre la conexión entre la compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, tiene como objetivo lograr el orden, igualdad, clima laboral, equidad y el compromiso del servidor administrativo de la empresa.

Lo cual nos va a permitir hallar las claves, para poder responder o resolver las interrogantes del análisis, las bibliografías utilizadas nos permiten tener otro horizonte respecto a las variables a investigar.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Ochoa (2016), en el estudio de la tesina “Aplicación del programa de compensación y su incidencia en la motivación laboral de los trabajadores del área de empaque de la empresa PENSA, de la ciudad de Estelí, año 2015”. En la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, tiene como objetivo es determinar la incidencia del programa de compensación en la motivación laboral de los colaboradores de la entidad PENSA. Esta investigación del autor afirma en las teorías propuestas por Werther (2000) sobre la variable compensación y Galicia (1996) de la variable motivación laboral. Se aplica el método de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con población conformada de los trabajadores de la entidad y con muestra no probabilístico. Teniendo como resultado de que la empresa PENSA dispone de ciertas compensaciones en beneficio a sus colaboradores para el mejoramiento la motivación laboral, cada uno de ellos recibe compensaciones que son curso capacitación con 35.29%, bonos 54.90%, vacaciones 7.84% y asistencia médica 1.96%. Se concluye de que no existe un esquema de compensación organizada y sistematizada, la cual la empresa debe aplicar una serie de compensaciones entre ellos la fidelidad, estabilidad de los trabajadores a fin de que los colaboradores se encuentran motivados y beneficiados con las indemnizaciones recibidas.

El aporte de la información, es de mayor relevancia, porque el autor permite identificar la relación entre ambas variables de los datos obtenidos de la lectura, ya que las variables son semejantes, por lo que, si existe relación entre ellas en un ámbito local, así como también el grado de significancia, esto permite conocer los conceptos teóricos y la metodología usada, la misma que servirá como apoyo del estudio de la investigación.

Es por ello, la investigación nos permite saber cómo poder alcanzar el éxito empresarial, lo cual se direcciona al factor motivacional, enfocándose en el recurso humano, ya que, es quien contribuye al cumplimiento de los objetivos y así mismo este se ve beneficiado, generándose el grado de satisfacción por sus actividades en la empresa.

Montenegro (2016), en el estudio de la tesina “Factores motivacionales de los colaboradores de la entidad en el sector de la construcción en Colombia”. En la Universidad Rosario, Bogotá – Colombia, tiene como objetivo es identificar los factores motivacionales de los colaboradores de la entidad en el sector de la construcción en Colombia. Esta

investigación del autor afirma en las teorías propuestas por Sexton (1977) y Armstrong (1991) sobre la variable de los factores motivacionales. Se aplica el método de no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, con cuestionario de escala Likert ordinal, con población conformada por 190 trabajadores y con muestra no probabilística conformada por 190 operadores. Se aplicó el software estadístico (SPSS) versión 23,0 obteniendo con alfa de Cronbach de 0.875. Teniendo como resultado de que los colaboradores no se encuentran motivados por el sueldo, incentivos y las ventajas; se necesita las intervenciones apropiadas para incrementar la satisfacción de los colaboradores. El autor concluye con la investigación de que el comportamiento y el rendimiento de los colaboradores es alcanzar el máximo potencial considerando la formación de los colaboradores, buen sueldo, el reconocimiento de sus jefes, incremento de conocimientos y habilidades; y tareas retadoras siendo factores motivacionales para la entidad.

El aporte de la información, demuestra que el autor de comprender e interpretar los datos adquiridos de la investigación, precisando la similitud de las variables como es el caso de la problemática de la investigación, determinando las causas que no permitieron a los empleadores de identificar los orígenes del problema que sin un estudio previo les era prácticamente desconocido, y a su vez le permitió saber si existía o no improvisación en la gestión de los recursos, facilitando un mejor panorama del escenario real de la entidad.

Desde el punto de vista del autor, busca interpretar los motivos de la satisfacción de los colaboradores, para poder implementar recompensas o alternativas de mejora, para lograr un mejor desempeño.

Caro & Jiménez (2014), en el estudio de la tesina “Caracterizar la satisfacción laboral con respecto a los beneficios laborales de los colaboradores de las entidades constructoras inscritas en la cámara chilena de la construcción en la ciudad de Puerto Montt”. En la Universidad Austral de Chile, tiene como objetivo es caracterizar la satisfacción laboral del trabajador de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la construcción con respecto a los beneficios laborales en la Ciudad de Puerto Montt, Chile. Esta investigación afirma en las teorías propuestas por Locke (1976) sobre variable satisfacción laboral y Herzberg (1959), la variable los beneficios laborales. Se aplica el método de nivel descriptivo, con enfoque mixto, de diseño no experimental, así como también de tipo transversal, con población conformada por 473 colaboradores, con 95% de confianza, con 5% de error y se empleó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”, con escala tipo

Likert. Teniendo como resultado de que los colaboradores declararon poco satisfecho con el salario que perciben sus actividades profesionales y el lugar de trabajo. El autor concluye con la investigación que si existe relación entre la satisfacción y los beneficios laborales es decir de que el conjunto de colaboradores presenta gran índice de satisfacción laboral, con respecto al salario y los demás colaboradores se encuentran algo insatisfecho con el beneficio laboral.

El aporte de esta información, el autor permite comprender la relación y el grado de satisfacción que tiene cada colaborador, con respecto a su trabajo, por medio de la técnica de estudio, y los datos específicos de los factores que influyen de esta variable, así como también la información de las hipótesis y método utilizado para el desarrollo de esta investigación.

Nos facilita detalle de cuáles son las características relevantes que permitan lograr el grado de satisfacción en los colaboradores, ya sea, un tipo de compensación que contribuye a fin de mejorar la calidad de vida, facilitando oportunidades de desarrollo de la persona.

A nivel Nacional

Capcha (2017), en el estudio de la tesina “La compensación y el rendimiento laboral en la entidad INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017”. En la universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, tiene como objetivo es determinar cómo influye la compensación laboral y el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C. Esta investigación el autor afirma en las teorías propuestas por Villanueva & Gonzales (2005) sobre la variable compensación y Chiavenato (2001) sobre la variable el rendimiento laboral. Se aplica el método con diseño no experimental y de corte transversal, con nivel descriptivo – causal y la investigación es de tipo aplicada, también se aplicó con cuestionario de escala Likert, con población de 50 empleados y con muestra conformada por 35 empleados. Teniendo como resultados a una base de datos de SPSS dando un resultado de 0.930 de Alfa de Cronbach, con un nivel de confiabilidad de 95%, lo cual indica que el cuestionario es de excelente confiabilidad. Además, se observa el 42.9% de los encuestados consideraron estar en disconforme debido a que el dueño no cuenta una técnica de motivación que proporcione una satisfacción entre los miembros de trabajo. El autor concluye con la investigación de que la compensación laboral influye en el rendimiento del colaborador de la entidad, por lo cual, el empresario

debe considerar que un equipo de trabajo motivado mostrará los altos índices y eficiencia en el desarrollo administrativos.

El aporte de la investigación, el autor facilitó la búsqueda de las teorías relacionadas a las variables compensación y el rendimiento laboral, dado una serie de teóricos citados en diversas investigaciones, dicho estudio permite conocer la teoría desde una visión dirigida al personal, así como determinar si existe la relación de las dos variables guardan relevancia, y conocer si el instrumento y técnica utilizados para la recolección de datos van acorde a nuestro material de estudio.

Al profundizar en el tema, se tiene claro que la recompensa o cualquier tipo de incentivo, produce efectos positivos en nuestros colaboradores dando como resultado la satisfacción de ser parte de la compañía, así mismo lo impulsa a ser más productivo y comprometido con la organización.

Suarez (2017), en el estudio de la tesina “Gestión del talento humano y sistema de compensación económica en el hospital Rezola, Cañete -2016”. En la Universidad Cesar Vallejo, Perú, tiene como objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el sistema de compensación económica en el hospital Rezola Cañete, 2016. Esta investigación afirma el autor en las teorías propuestas por Molina (2007) sobre variable gestión del talento humano y Chiavenato (1999) sobre variable sistema de compensación económica. Se aplicó el método de tipo descriptivo y correlacional, con diseño de no experimental y transversal, con población conformada por 284 trabajadores asistenciales y con muestra 256 trabajadores, también se utilizó el cuestionario con escala de Likert. Teniendo como resultados a una base de datos de SPSS, con un nivel de significancia del 0.01, con un p valor de 0.000 y con un Rho Spearman de 0.425. El autor concluye que existe una relación significativa entre las dos variable con 42.5%.

El aporte de la información, es relevante, porque el autor ha demostrado un contraste resultado de sus datos adquiridos en el estudio del trabajo de investigación, cabe mencionar que fue una guía para la obtención de fuentes y teorías que fueron utilizadas, así como el entendimiento de las variaciones que se puedan dar entre las variables estudiadas.

Es un factor indispensable para toda empresa, tener conocimiento del nivel de aprendizaje, mediante un sistema de evaluación, para poder incorporar un sistema de compensación que se adecue a las necesidades más relevantes del colaborador, ya que, el talento humano es la herramienta que automatiza los procesos , es por ese motivo que se pone énfasis.

Bravo (2017), en el estudio de la tesina “Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la entidad XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017”. En la universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, tiene como objetivo es determinar la relación de los incentivos laborales se relacionan con la productividad de los colaboradores de la entidad XYGO S.A. distrito de Miraflores, año 2017. Esta investigación afirma el autor en las teorías propuestas por Neira (2003) sobre variable los incentivos laborales y Rodríguez (2010), sobre la variable la productividad. Se aplicó el método cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con diseño de no experimental y transversal, también se utilizó el cuestionario con escala de Likert, con población conformado 85 colaboradores administrativos y con la misma muestra de la población. Teniendo como resultados a base de datos de SPSS 24, con 0.841 de Alfa de Cronbach, con un valor 0,965 de Rho de Spearman y un nivel significancia de 0,000. El autor concluye que si la entidad se proponen alcanzar sus objetivos de productividad se dará paso al gran rango de motivación y mejorando la relación entre entidad - colaborador.

El aporte de la investigación, el autor define la parte metodológica de la presente investigación, dado que se afirmó y cito a varios teóricos, dio las pautas de cómo interpretar y analizar los datos obtenidos, identificando si el resultado de cada variable, así mismo permitió identificar si la correlación que se obtendrá dará resultado positivo o negativo para la interpretación y análisis. También detalló la correlación de Pearson que ayudo a alcanzar si las variables estaban correlacionadas linealmente y se identifique el coeficiente de correlación.

El enfoque se refleja en poder identificar el estado emocional, lo cual refleja la actitud del colaborador, en seguir esforzándose y surgir, tal manera que el origen de su motivación sea por algún incentivo, el interés se evidencia, en lo participativo que este se convierte y trabaja con mayor participación en equipo, se nota la predisposición de poder ayudar a los demás con aquel estímulo llamado incentivo o recompensa de cualquier índole.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Primera variable: Compensación

Arbaiza (2016) indicó:

La compensación no financiera o el ingreso de tipo psicológico, buscan propiciar la satisfacción de los empleados como consecuencia de trabajar en un ambiente agradable en el cual las interacciones son positivas y que brinda a los trabajadores oportunidades de crecimiento y reconocimiento de su valor. (p. 120)

Actualmente lo “ideal” es que las organización se centren en buscar y generar la satisfacción en sus colaboradores, ya que, el tema humanista es lo que llevara al éxito, no por conseguir o facilitar beneficios e incentivos, económicos sino por tener un trabajo diferenciado y centrado en las personas, la gran mayoría de las empresas confían en las habilidades, destrezas y calidad de sus empleados, es por ello que se preocupa por el sentimiento que genere al colaborador por el desempeño realizado sus funciones.

Cada organización busca estrategias para desarrollar una oferta de valor para sus colaboradores, de manera que se sientan satisfechos así mismo potenciar sus competencias actuales. Si bien es cierto el tipo de compensación va depender de la percepción del empleado es por ello que es fundamental conocer la opinión y el valor percibido de los elementos que se la ha ofrecido.

A partir de este análisis situacional de las diferencias y la percepción de los colaboradores vamos a plantear cambios y reforzar la oferta de valor a través de la información recopilada, incluso poder identificar el elemento de compensación que sea más factible.

Los aspectos no monetarios de la compensación son relevantes cuando el colaborador tiene sus necesidades económicas cubiertas, es decir, se puede sostener a sí mismo y a su familia. Es por ello que los reconocimientos y las recompensas no financieras se percibe de las distintas maneras ya sea necesidad del trabajador, edad, aspiraciones, el ambiente laboral y las condiciones de vida.

Según Arbaiza (2016), los siguientes elementos de las dimensiones como compensación no monetaria:

Primera dimensión: Talento humano

Cuando hablamos de talento, nos referimos al recurso valioso y relevante de la organización, ya que, son individuos dotados de personalidad, conocimientos, habilidades y destrezas con capacidades precisas para su desempeño. Sus indicadores: (a) desarrollo personal, (b) flexibilidad de horario y (c) capacitaciones.

Segunda dimensión: Ambiente laboral

Podemos decir, que el ambiente laboral es aquel lugar físico donde los colaboradores realizan sus funciones.

El ambiente que los rodea es un factor relevante, ya que, va contribuir de manera positiva o negativa en el desempeño y la productividad de los colaboradores. Cabe resaltar que un buen ambiente laboral marca la diferencia con otra empresa, así mismo, mantiene incentivados, motivados, comprometidos y satisfechos a cada uno de los integrantes de la organización. Sus indicadores: (a) empleados competentes, (b) colegas agradables y (c) condiciones de trabajo.

Tercera dimensión: Compromiso laboral

Hablar del tema es referirse a la vinculación a nivel racional, emocional y trascendente que tiene cada colaborador por la búsqueda del beneficio mutuo entre colaborador - entidad mediante una actitud proactiva de ambos segmentos para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo.

Es aquel comportamiento que nace del interior de la persona, proyectando su buena energía, desarrollando sus habilidades y destrezas, la cual permite estar alineados de manera constantes con la misión, visión y alcanzar los objetivos de la entidad. Así mismo esto permite fortalecer los lazos con los demás integrantes de la organización. Sus indicadores: (a) incentivos, (b) reconocimientos y (c) ascensos y promociones.

Es un contenido que no se debe precipitar, debemos de tener la participación contante de todo el equipo de trabajo y dar a conocer el objetivo para que todos estén direccionados, de tal manera que los colaboradores se sientan parte de la misma y no externos, es por ello que se debe de trabajar al máximo de la mano con el colaborador, para que sus energías se concentren en conseguir el propósito de la organización, generando resultados de excelencia.

Ocaranza (2017) indicó:

La compensación es un conjunto de valores y creencias de las personas deben ser recompensados por su trabajo [...]. Es decir, las personas que trabajan dentro de la organización deben operar los procesos de recompensa y cómo los afecta, además, las decisiones de pago deben ser conocidas por los trabajadores en el momento que se ejecutan y saber porque se tomaron dichas decisiones. (p.26-27)

Podemos decir, que la compensación se refiere al incentivo que se le otorga al colaborador por el buen desempeño dentro de la organización, ya que, dedican tiempo y esfuerzo para conseguir los objetivos de la entidad, a cambio recibe un reconocimiento. Al considerar las empresas el tipo de incentivo como un sistema de recompensa como estrategia de generar en el colaborador la satisfacción por su estadía, por la labor que realizan y los resultados que se evidencian, teniendo en cuenta que deben de ser de manera adecuada para evitar posibles quejas o incomodidades, es por ello que debemos de encontrar el punto de equilibrio a esta alternativa.

De acuerdo a Ocaranza (2017), los tipos de dimensiones son: (a) directas, (b) indirectas y (c) no financieras.

Los especialistas de SERVIR (2017) explicaron: “La recompensa no económica está conformado por la bonificación otorgados para incentivar y elevar la capacidad de los colaboradores” (p.20).

Cuando hablamos de compensación se refiere al premio que puede recibir al colaborador por la eficiencia de su trabajo, de tal manera que se sienta comprometido con la empresa.

De acuerdo a los especialistas SERVIR, los tipos de dimensiones son: (a) reconocimientos, (b) calidad de vida, (c) ambiente y clima laboral y (d) convenios con empresas.

Segunda variable: Satisfacción laboral

Robbins (2012) explicó: “La satisfacción en el labor está comprendida por el agradable labor, las compensaciones asociadas, las relaciones con los colegas de labor y las habilidades laborales” (p.52).

Es el comportamiento del colaborador frente a su propio trabajo, por consiguiente, nos da como concepto a un conjunto de sentimientos afirmativos, los cuales tienen relación

con su desempeño laboral, indicando que si aquellas emociones son negativas afectará la prosperidad y rentabilidad de la empresa.

Esta medición de la satisfacción laboral se considera con frecuencia como un equivalente a evaluación del clima laboral, lo cual se refleja en la actitud del individuo.

De acuerdo a Robbins (2012), los siguientes elementos de las dimensiones de la segunda variable:

Primera dimensión: Reto del trabajo

Cuando las empresas se preocupan por el rendimiento de sus trabajadores establecen retos como desafío a su capacidad, lo cual permite mostrar a cada uno de los integrantes mostrar al máximo sus destrezas y habilidades. Su indicador: Eficiencia

Segunda dimensión: Condiciones favorables de trabajo

El ambiente de trabajo ayuda al colaborador en realizar sus funciones y fomentando una cultura organizacional a través de un sistema de objetivo, valores, metas.

El lugar de trabajo debe de estar en óptimas condiciones para asegurar el rendimiento del colaborador, ya que, esto incrementará la productividad y ayudará a la organización marcar la diferencia ante la competencia por sus condiciones favorables. Sus indicadores: (a) cultura y (b) tecnología.

Tercera dimensión: Colegas que brinden apoyo

Dentro de la organización el trabajo en equipo es primordial para cumplir los objetivos establecidos.

La unión de los colaboradores permite agilizar y mejorar las actividades en el trabajo, por ello es cuando se trabaja en equipo se reúnen las aptitudes y capacidades de todos los miembros lo cual potencializa los esfuerzos y regulariza el tiempo invertido en las trabajos incrementando así la eficiencia en los resultados esperados.

El ayudar al compañero de trabajo permite que este se integre fácilmente y pueda brindar sus conocimientos respecto su experiencia. Sus indicadores: (a) trabajo en equipo y (b) empatía.

Cuarta dimensión: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Esta compatibilidad de caracteres se detalla a las descripciones positivas que pueden tener los individuos, que se requieren para el perfil del puesto solicitado, es por ello que la gran mayoría de veces las empresas suelen considerar la mayor compatibilidad en las competencia, conocimientos y rasgos sobre la personalidad del postulante, ya que, esto le permitir interactuar con las demás áreas. Sus indicadores: (a) habilidades, (b) aptitudes y (c) experiencia.

Para Gibson (1985), citado por Barre (2014) dijo: “La satisfacción laboral es el nivel en que la entidad satisface las necesidades de los colaboradores” (p.50).

Es importante mencionar, que la satisfacción laboral de un colaborador tiene mayor compromiso, motivación y productividad dentro de la organización logrando los resultados positivos respecto al rendimiento laboral de la empresa.

De acuerdo a Gibson (1985), citado por Barre (2014), los tipos de dimensiones son: (a) trabajo, (b) sueldo, (c) promociones, (d) reconocimientos, (e) beneficios, (f) satisfacción con el jefe, (g) colegas de Trabajo, (h) condiciones de Trabajo y (i) organización y la Dirección.

Según Davis y Newstrom (2003), citado por Fuentes (2012), describió: “La satisfacción laboral se basa a un grupo de emociones y sentimientos sea positivos o negativos del colaborador considerado de su labor y el resultado final de los colaboradores que prestan servicio” (p.15).

Nos referimos, que la satisfacción de cada colaborador influye en el ámbito laboral manifestando sus sentimientos y emociones que se refleja a través de sus funciones como la realización de bienes o servicio.

De acuerdo a Davis y Newstrom (2003), citado por Fuentes (2012), los tipos de dimensiones son: (a) dedicación a la labor, (b) compromiso organizacional y (c) actitud en la labor.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018?

¿Cuál es la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018?

¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórico.

Este estudio de la información busca precisar el valor teórico de las dos variables, y es por ello los autores como Arbaiza (2016) y Robbins (2012) han tomado cada variable que son: compensación y satisfacción laboral, mencionando sus dimensiones a tratar. Estos autores nos ayudaron a brindar su aporte a la investigación y de sus dimensiones en la que se utilizó en la elaboración de los cuestionarios, esto se ajustó a la realidad problemática de la investigación.

Justificación Práctica

Esta investigación permitió aportar detalles e información precisa para la organización, ya que, sus implicancias prácticas se alinean y contrastan con las teorías estudiadas. Ayudando a la empresa a entender, identificar y solucionar la problemática entre la compensación y la satisfacción laboral, fortaleciendo los espacios vulnerables entre los colaboradores y la organización, esto serviría para la toma de decisiones por parte de los líderes que representan la entidad.

Justificación metodología

El estudio permitió establecer los procedimientos que fueron llevados a cabo mediante métodos que se ajustan a la actividad, debido a su marcada relevancia, por lo que la metodología aplicada, contribuye a definir y medir la determinación de ambas variables estudiadas.

La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo a través de cuestionario de preguntas, con escala de tipo likert, permitiendo la utilización de técnicas e instrumentos que facilitará, ayudó a interpretar y analizar los resultados obtenidos como referencia o punto de partida para futuras investigaciones. Este estudio permitió conocer las opiniones de los servidores administrativos de la entidad, así como también dar conocer su realidad problemática.

Justificación Social

Este material de investigación facilito información y resultados relevantes que pueden ser tomada en cuenta por la empresa, en beneficio de la población interna de los colaboradores de la organización, esta información les permitirá valorar y tomar las acciones correctivas que contribuyan con el bienestar y beneficio de los servidores administrativos de la entidad, cada vez que se evidencie la insatisfacción del personal se enfoque en establecer estrategias para identificar los factores que generan este tipo de incomodidad.

La investigación estuvo orientada en determinar los puntos más relevantes de la compensación y satisfacción laboral, ya que, esto favorecerá y conllevará a un mejor rendimiento y desempeño personal y profesional, dando resultados positivos a la organización, es por ello colaboradores son más importante de la entidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicos

Existe relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Existe relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específicos

Determinar la relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Determinar la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Determinar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Palella & Martins (2010), señala:

El diseño no experimental es el que se ejecuta sin alterar ninguna variable. El examinador no reemplaza las variables independientes, es decir que el diseño no se construye un contexto específico si no que se observa las que están. (p.87)

El diseño a desarrollar de la investigación fue **no experimental**, porque no se alteró el comportamiento de ninguna de las variables.

Hernández (2014), detalla: “Los diseños de investigación transversal se recolectan datos por única vez. Su objetivo es detallar las variables y estudiar los hechos e interrelación en un período dado” (p.154).

El tipo de la investigación fue de **corte transversal**, ya que mide ambas variables de un periodo determinado.

Tipo de investigación

Ander (1995), explicó: “La investigación aplicada busca el saber para realizar, para actuar sobre una situación circunstancial antes de las explicación de teorías” (p.43).

El tipo de investigación fue aplicada, puesto que trata de identificar los problemas teóricos de las variables mencionadas.

Nivel de investigación

Bernal (2010) detalló: “La investigación correlacional mide el nivel de correlación entre variables del grupo estudiado” (p.120).

La investigación fue de **nivel descriptivo – correlacional**, dado que tiene el valor de estudio de las variables y la correlación que existe entre ellas tales como: compensación y satisfacción laboral.

Enfoque

Cortez & Iglesias (2004), dijo:

El tipo de investigación con metodología cuantitativo define como centro de su proceso de investigación a los grados numéricos, utiliza la observación del proceso en forma de acumulación de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. (p.10)

La presente investigación aplicó el enfoque **cuantitativo** puesto que acopia datos, utilizando información, mediante un cuestionario dirigido a los servidores administrativos de la entidad.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Primera variable: *Compensación*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compensación	<p>Arbaiza (2016), indica: La compensación no financiera o el ingreso de tipo psicológico, busca propiciar la satisfacción de los servidores como consecuencia de laboral en un ambiente agradable en el cual las interacciones son favorables y que brinda a los servidores oportunidades de crecimiento y reconocimiento de su valor [...]. (p. 120).</p>	<p>Esta variable será elaborada a través de las dimensiones, dentro en ella se presentan los indicadores y serán medidos a través un cuestionario de preguntas de tipo Likert, en el hospital San Juan de Lurigancho.</p>	Talento humano	Desarrollo personal	1,2,3	<p>Escala de Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
				Flexibilidad de horario	4,5	
				Capacitaciones	6,7,8,9	
			Ambiente laboral	Empleados competentes	10,11,12,13	
				Colegas agradables	14,15,16,17,18	
				Condiciones de trabajo	19,20,21,22	
			Compromiso laboral	Incentivos	23,24	
				Reconocimientos	25,26,27	
				Ascensos y promociones	28,29,30	

Tabla 2

Segunda variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Robbins (2004), señala: “La satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales [...]” (p.566).	Esta variable será elaborada a través de las dimensiones, dentro en ella se presentan los indicadores y serán medidos a través un cuestionario de preguntas de tipo Likert, en el hospital San Juan de Lurigancho.	Reto del trabajo	Eficiencia	1,2,3	Escala de Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Condiciones Favorables de trabajo	Cultura	4,5,6	
			Colegas que brindan apoyo	Tecnología	7,8,9,10	
			Trabajo en equipo		11,12,13,14,15	
			Empatía		16,17,18,19	
			Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo	Habilidades	20,21,22,23	
				Aptitudes	24,25,26,27,28	
	Experiencia	29,30				

2.3. Población y muestra

Población

Bernal (2010) indica: “La población es la conjunto de las personas que tienen ciertas características similares, las cuales se desea hacer inferencia” (p.160).

La población a investigar estuvo dirigida a los colaboradores administrativos de la entidad, dando un total de **118**, considerando los siguientes criterios.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de Inclusión

- Pobladores de dos géneros.
- Colaboradores administrativos que trabajan en la entidad.
- Edades alcanzadas entre 18 a 65 años de edad.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no son administrativos.
- Funcionarios, jefe y coordinadores del área administrativa.

Muestra

Para Hernández et al. (2014) describen:

La muestra es una parte de la población que se recolecta información, y que tiene que detallarse y delimitarse. El examinador busca los resultados encontrados en la muestra que se generalicen o extrapolen a la población. (p.170)

Tamaño de la muestra

Según Bernal (2010) explica: “El procedimiento de muestreo es manejado para evaluar el tamaño de una muestra dependiendo el tipo de averiguación para realizar sea través de hipótesis y de diseño de investigación” (p.162).

Método de muestreo

Mediante Weiers (1986), citado por Bernal (2010), se detalla los tipos de diseños probabilísticos y no probabilísticos, así como también los diseños por condiciones y por variables.

Muestra aleatoria simple

Huillcañahui (2010) describe: “Es aquella en la que cada unidad de población tiene la misma probabilidad de ser escogido por suplir la muestra” (p.6).

La muestra empleada en el estudio de la población fue mayor de 100, por lo tanto se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple:

$$n = \frac{N \times z_{\theta}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\theta}^2 \times p \times q}$$

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{118 * 0.5 * 1.96}{0.05 * (118 - 1) + 0.5 * 1.96}$$

$$n = 90.45$$

El tamaño de muestra es: $n = 90$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Los analistas UB (2013) detallan: “Las técnicas son las formas para recolectar datos, a través de instrumentos utilizados para acceder al conocimiento” (p.65).

La técnica fue desarrollada a base de la encuesta, donde cada uno de los colaboradores administrativos nos dará a conocer las variables a estudiar dando como resultados, la compensación y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones e indicadores formulados.

Cuestionario

Bernal (2010) enuncia: “El cuestionario es un grupo de preguntas diseñados para recopilar datos necesarios, con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación” (p.250).

Esta técnica fue elaborada a base de una serie de preguntas, que estuvo dirigidas a los colaboradores administrativos, a fin de obtener los resultados esperados.

Instrumento

El instrumento que se utilizó en la investigación, es a través de un cuestionario, de tipo de escala Likert. Dicho cuestionario, consta 30 preguntas de cada una de las variables, esta técnica se aplicó a los colaboradores administrativos de la entidad, con la finalidad de dar conocer y obtener mayor información de la investigación, cuyos valores se detalló lo siguiente:

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

Muñoz (2011) indica:

Son aquellas herramientas utilizadas por el examinador en la recopilación de los datos, las cuales se seleccionarán conforme a las necesidades de la investigación y se aplican para el uso de la recolección, la observación y/o la experimentación de la misma. (p.119)

Validez del instrumento

Hernández (2014) enuncia: “La validez es el nivel de que un material que mide la variable y proponga medir de la misma” (p.200).

Esta validación del instrumento fue efectuada por el juicio de un (1) experto y profesional de la materia, entre ellos un (1) metodólogo y un (1) teórico quienes sometieron a evaluación la herramienta aplicada a cada una de las variables, durante la validación de la misma ayudaron realizar los argumentos y opiniones al respecto, la cual realizó las correcciones de la investigación permitiendo que la encuesta obtenga una validación de uso para ser encuestado a los personales administrativo.

Análisis de confiabilidad

Para la investigación, se aplicó mediante software SPPSS con el propósito de determinar el coeficiente **Alfa de Cronbach**, el mismo que permitió medir la fiabilidad mediante el grado de medición de los ítems de cada variable.

Bernal (2010) explicó: “La confiabilidad de un instrumento se define a la consistencia de las respuestas obtenidas por los mismos individuos” (p.247).

Como ejemplo del cálculo de confiabilidad se realizó los siguientes análisis:

El instrumento fue medido por el Alfa de Cronbach, coeficiente que nos permitió conocer, identificar y analizar los resultados y las respuestas de cada uno de los entrevistados, correspondientes a los ítems del reactivo y hallar la medida que pueda existir a nivel correlacional, toda vez que se sabe que, al haber obtenido un resultado en la medida, mayor a 0.70 que es sinónimo de confiable, este trabajo de investigación supero el 0.90 demostrando una excelente confiabilidad.

El análisis de confiabilidad se ejecutó a través del alfa de cronbach dando respuesta de la primera variable de 0,903.

Tabla 3

Confiabilidad de la primera variable compensación

Resumen de procesamiento de casos			
		Estadísticos	
		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	30

Así mismo, el análisis de confiabilidad se ejecutó a través del alfa de cronbach dando respuesta de la segunda variable de 0,912.

Tabla 4

Confiabilidad de la segunda variable: satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de		
Cronbach	N de elementos	
,912	30	

2.5.Métodos de análisis de datos

Esta información fue de tipo cuantitativo y de estadística descriptiva implica las frecuencias de cada pregunta. El método se utilizó el software SPSS, en ella permitió realizar análisis y gráficos estadísticos, que se mostró en la interpretación graficas o tablas la misma que ayudó en las conclusiones.

Según Muñoz (2011) detalla: “Los métodos de la investigación serán aplicados durante el desarrollo de la información, aquellos métodos más utilizados” (p.120).

De acuerdo a Muñoz (2011), los tipos de métodos son: (a) método analítico sintético, (b) método inductivo deductivo, (c) método objetivo subjetivo, (d) método cuantitativo cualitativo, (e) método estadístico-dinámico, (f) método empírico pragmático y (g) método hipotético deductivo.

También Muñoz (2011) describe: “El análisis de datos se define a la forma de utilizar la estadística para poder demostrar los resultados obtenidos conforme a una adecuada opción para dar una explicación útil al evaluador” (p.121).

Así como también Muñoz (2011), los efectos de la investigación son: (a) estadística descriptiva, (b) estadística probabilística, (c) estadística multidimensional y (d) proyecciones.

La investigación utilizó la herramienta estadística SPSS 23, la cual permite el vaciado de los resultados adquiridos (encuesta) y situaciones concluyentes que diagnosticaron la actual situación de la organización. Este análisis de datos permitió identificar los registros estadísticos y obteniendo resultados por la suma, baremo, la tabla cruzada y el coeficiente de Spearman correlacionado entre ambas variables y sus dimensiones.

2.6.Aspectos éticos

Los datos citados a diversos autores de forma transparente y veraz, como también la información por parte de la entidad. Este contenido tiene la finalidad de probar la autenticidad de la información la cual fue sometido a prueba de similitud haciendo uso de la tecnología por el software turnitín y mostró la aprobación de la similitud aceptable de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la variable compensación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1,1
	Regular	21	23,3
	Bueno	67	74,4
	Muy bueno	1	1,1
	Total	90	100,0

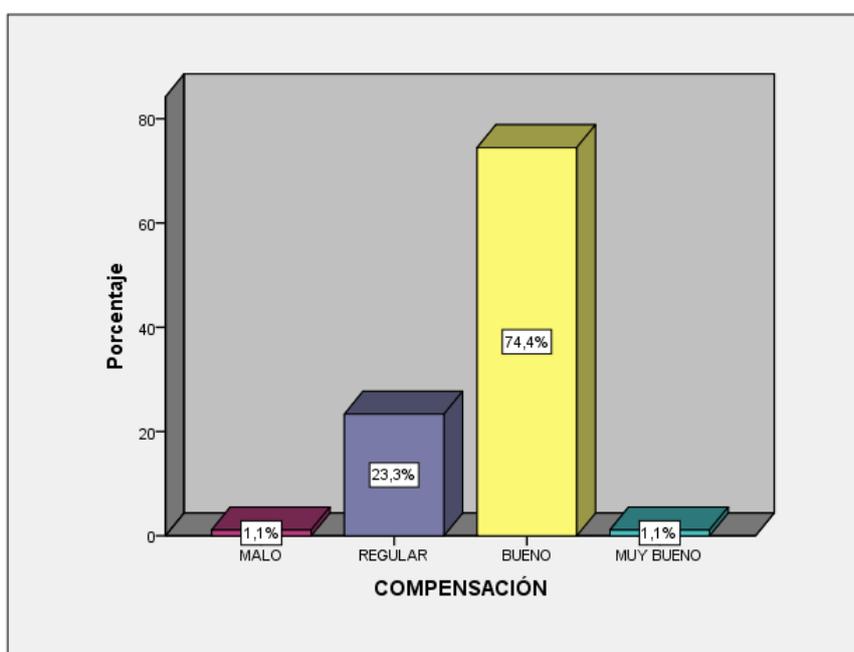


Figura 1. Apreciación de la Compensación

En la tabla 5 y la figura 1, el 74.4% de los colaboradores del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, señala que la compensación es bueno, mientras el 23.3% de los colaboradores indican que el compensación es regular también un 1.1% indica un nivel malo y por último el 1.1% es muy bueno. Es decir, la mayoría de los colaboradores indica que la compensación que se percibe es favorable.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	3,3
	Regular	14	15,6
	Bueno	50	55,6
	Muy bueno	23	25,6
	Total	90	100,0

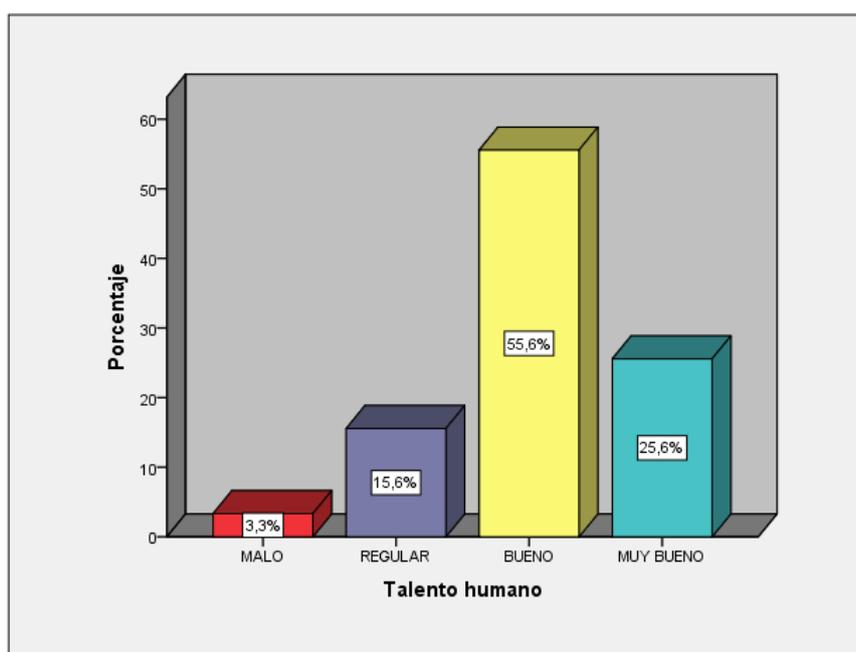


Figura 2. Apreciación del talento humano

En la tabla 6 y la figura 2, el 55.6% de los colaboradores del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, señala que el talento humano es bueno, mientras el 25.6% de los colaboradores indican que el talento humano es muy bueno también un 15.6% indica un nivel regular y por último el 3.3% es malo. Es decir, la mayoría de los colaboradores indica un factor relevante para cumplimiento de los objetivos.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	2,2
	Regular	13	14,4
	Bueno	64	71,1
	Muy bueno	11	12,2
	Total	90	100,0

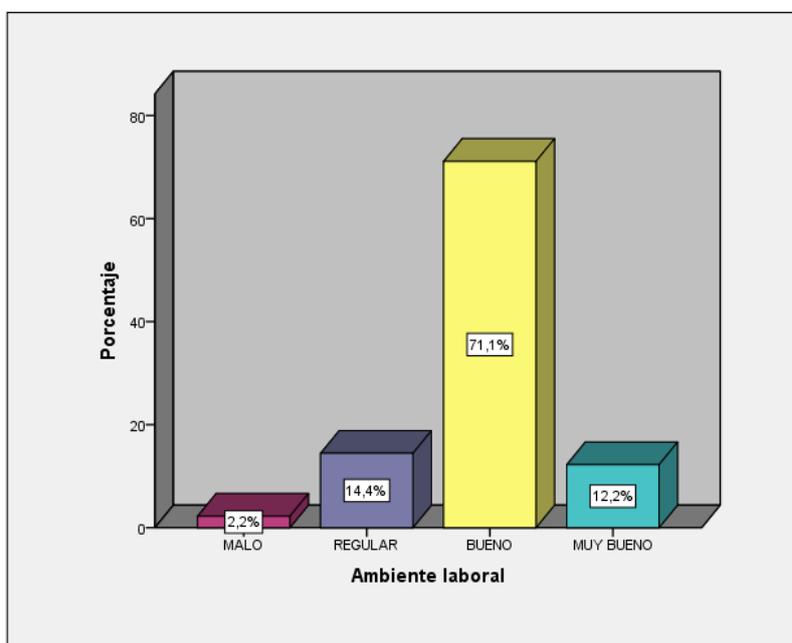


Figura 3. Apreciación del ambiente laboral

En la tabla 7 y la figura 3, el 71.1% de los colaboradores del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, señala que el ambiente laboral es bueno, mientras el 14.4% indican que el ambiente laboral es regular también un 12.2% indica un nivel muy bueno por último el 2.2% es malo. Es decir, la gran mayoría de los colaboradores refiere que el ambiente laboral es agradable.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la dimensión compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	3,3
	Regular	84	93,3
	Bueno	3	3,3
	Total	90	100,0

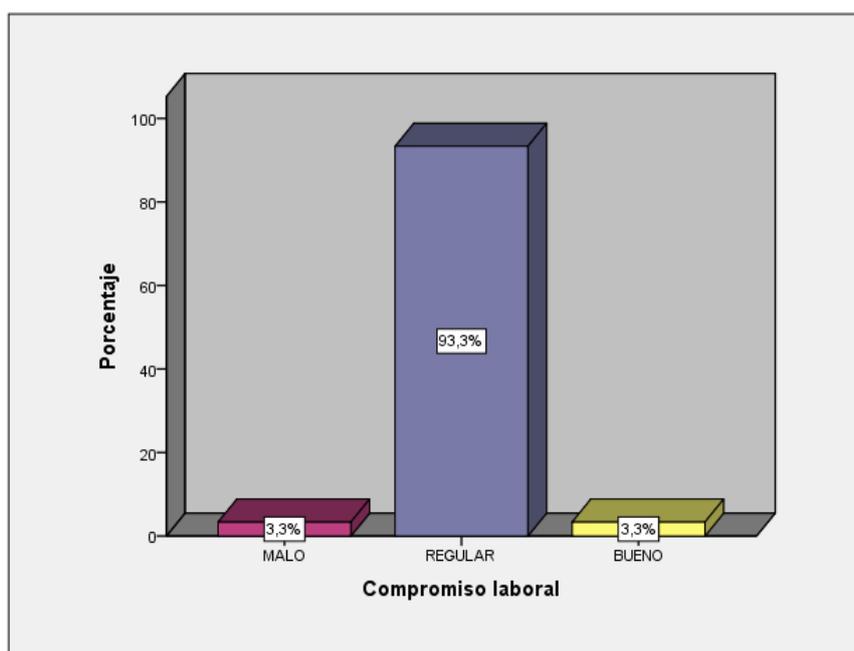


Figura 4. Apreciación del compromiso laboral

En la tabla 8 y la figura 4, el 93.3% de los colaboradores del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, señalan que el compromiso laboral es regular, mientras el 3.3% indican que el compromiso laboral es bueno y para concluir el 3.3% es malo. Es decir, la gran mayoría de colaboradores muestra un habitual compromiso con sus funciones.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de las categorías con respecto a la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1,1
	Regular	3	3,3
	Bueno	47	52,2
	Muy bueno	39	43,3
	Total	90	100,0

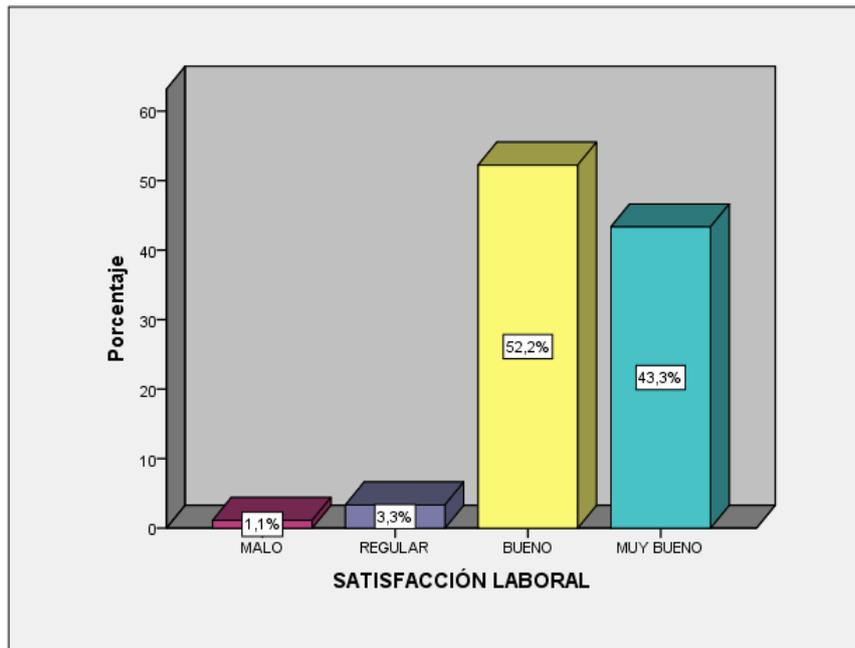


Figura 5. Apreciación de la satisfacción laboral

En la tabla 9 y la figura 5, el 52.2% de los colaboradores del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, señala que la satisfacción laboral es bueno, mientras el 43.3% indican que la satisfacción laboral es muy bueno también un 3.3% indica un nivel regular y por último el 1.1% es malo. Es decir, los colaboradores muestran un grado considerable de satisfacción en su centro laboral.

Tabla 10

Tabla cruzada compensación y satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total		
		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO			
COMPENSACIÓN	MALO	Recuento	1	0	0	0	1	
		% del total	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	
	REGULAR	Recuento	0	3	15	3	21	
		% del total	0,0%	3,3%	16,7%	3,3%	23,3%	
	BUENO	Recuento	0	0	32	35	67	
		% del total	0,0%	0,0%	35,6%	38,9%	74,4%	
	MUY BUENO	Recuento	0	0	0	1	1	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%	
	Total		Recuento	1	3	47	39	90
			% del total	1,1%	3,3%	52,2%	43,3%	100,0%

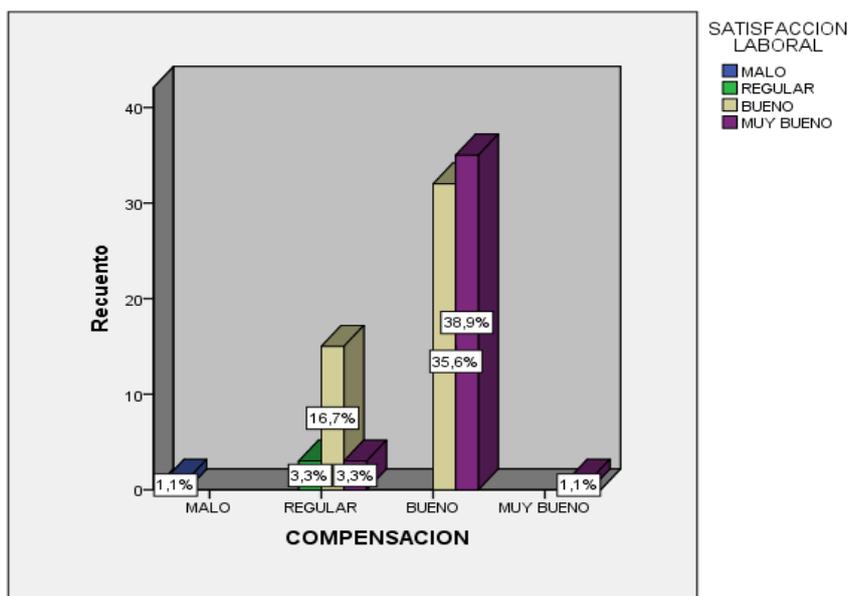


Figura 6. Gráfico de la compensación y satisfacción laboral

Se analizó en la tabla cruzada las variables que son materia del estudio, tales como compensación y satisfacción laboral, en la que se puede observar de modo independiente que el personal administrativo que percibe la compensación es buena en un 74.4%, regular en un 23.3%, muy bueno y malo en un 1.1% mientras que la satisfacción laboral es bueno en un 52.2%, muy bueno en un 43.3%, regular en un 3.3% y malo en un 1.1%.

El objetivo general es determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018; analizando los datos podemos decir que la compensación es buena en un 74.4%, la satisfacción laboral es dispersa en un 0.0% malo y regular, 35.6% bueno y 38.9% muy bueno. Por otro lado, tenemos que cuando la compensación es malo con un 1.1%, la satisfacción laboral también es malo con un 1.1%, esto quiere decir que se evidencia un bajo nivel de satisfacción laboral.

Tabla 11

Tabla cruzada talento humano y satisfacción laboral

			SATISFACCION LABORAL				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
TALENTO HUMANO	MALO	Recuento	1	1	1	0	3
		% del total	1,1%	1,1%	1,1%	0,0%	3,3%
	REGULAR	Recuento	0	2	8	4	14
		% del total	0,0%	2,2%	8,9%	4,4%	15,6%
	BUENO	Recuento	0	0	29	21	50
		% del total	0,0%	0,0%	32,2%	23,3%	55,6%
	MUY BUENO	Recuento	0	0	9	14	23
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	15,6%	25,6%
	Total	Recuento	1	3	47	39	90
		% del total	1,1%	3,3%	52,2%	43,3%	100,0%

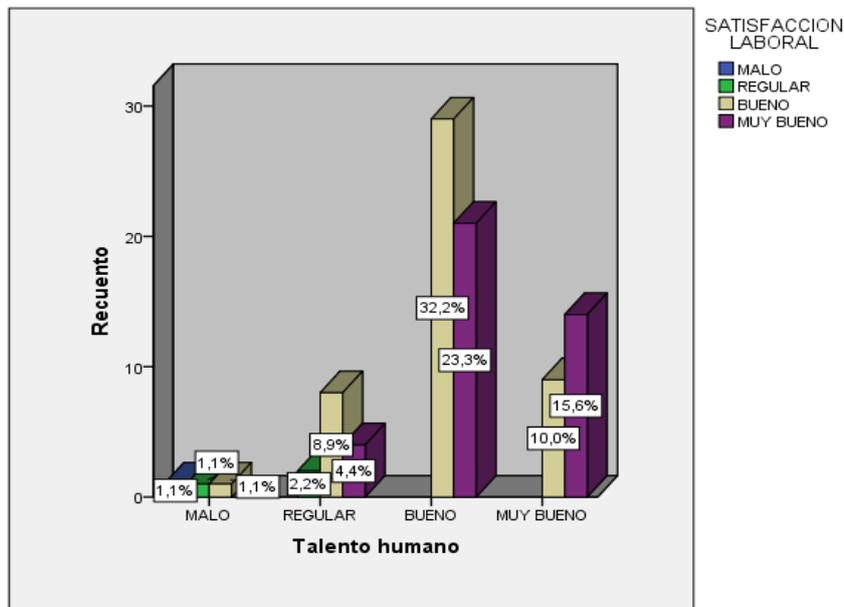


Figura 7. Gráfico del talento humano y satisfacción laboral

Considerando el talento humano como una dimensión de la variable compensación podemos decir que es bueno en un 55.6%, muy bueno en un 25.6%, regular en un 15.6% y malo en un 3.3% que consideran talento humano son malo en un 1.1%.

El primer objetivo específico es determinar la relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018; la tabla N° 6 señala que el talento humano se asocia en un nivel bueno en un 55.6% a la satisfacción laboral es disperso en malo y regular en un 0.0%, bueno en un 32.2% y muy bueno 23.3%.

Tabla 12

Tabla cruzada ambiente y satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL				Total		
		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO			
AMBIENTE LABORAL	MALO	Recuento	1	0	1	0	2	
		% del total	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	2,2%	
	REGULAR	Recuento	0	3	8	2	13	
		% del total	0,0%	3,3%	8,9%	2,2%	14,4%	
	BUENO	Recuento	0	0	37	27	64	
		% del total	0,0%	0,0%	41,1%	30,0%	71,1%	
	MUY BUENO	Recuento	0	0	1	10	11	
		% del total	0,0%	0,0%	1,1%	11,1%	12,2%	
	Total		Recuento	1	3	47	39	90
			% del total	1,1%	3,3%	52,2%	43,3%	100,0%

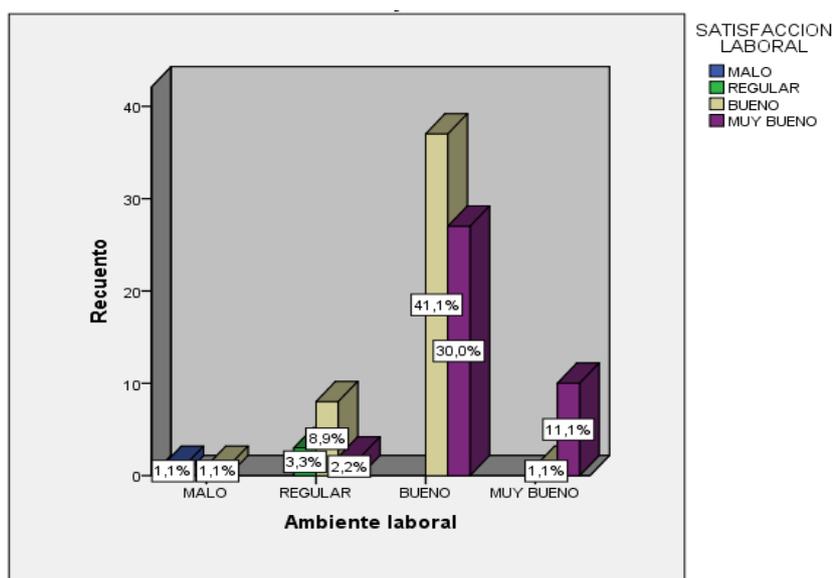


Figura 8. Gráfico del ambiente y satisfacción laboral

Considerando la relación entre el ambiente y satisfacción laboral podemos decir que es bueno en un 71.1%, regular en un 14.4%, muy bueno en un 12.2% seguido en un 2.2% que considera la satisfacción laboral es bueno en un 52.2%.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre ambiente y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018; la tabla N° 7 señala que el personal administrativo labora en su sitio de labor, el ambiente laboral es bueno en 71.1%, por la satisfacción laboral es dispersa en bueno en un 41.1%, muy bueno en 30.0% seguido 0.0% de malo y regular.

Tabla 13

Tabla cruzada compromiso y satisfacción laboral

			SATISFACCION LABORAL				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
COMPROMISO LABORAL	MALO	Recuento	1	1	1	0	3
		% del total	1,1%	1,1%	1,1%	0,0%	3,3%
	REGULAR	Recuento	0	2	44	38	84
		% del total	0,0%	2,2%	48,9%	42,2%	93,3%
	BUENO	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	1,1%	3,3%
Total		Recuento	1	3	47	39	90
		% del total	1,1%	3,3%	52,2%	43,3%	100,0%

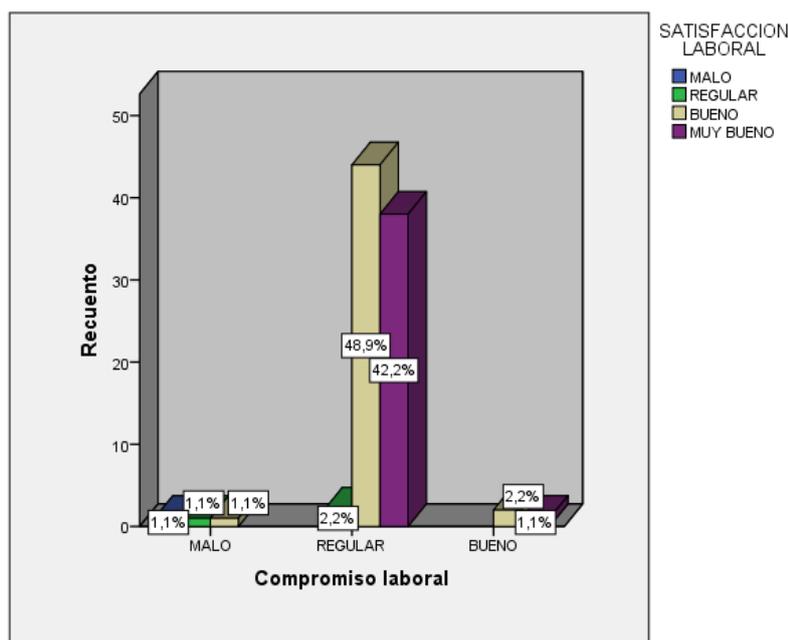


Figura 9. Gráfico del compromiso y satisfacción laboral

Considerando la relación entre compromiso y satisfacción laboral podemos decir que el 93.3% del colaborador administrativo encuestado nos muestran que el compromiso es regular en un 93.3%, bueno en un 3.3% y malo en un 3.3%; y el otro extremo la satisfacción laboral es bueno en un 52.2%, muy bueno en un 43.3%, regular 3.3% seguido 1.1%.

El tercer objetivo específico es determinar la relación ambiente y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018; la tabla 8 señala que el ambiente laboral es regular en 93.3%, la satisfacción laboral se dispersa en bueno en un 48.9%, muy bueno en un 42.2%, regular en un 2.2% seguido 0.0%.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 14

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

		Compensación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,422**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

De acuerdo a los resultados Rho de Spearman señala que el coeficiente de correlación es de 0,422, con nivel de significancia (Bilateral) de 0,000 siendo $p \leq 0,05$ misma, la cual se puede ser apreciada en la tabla N° 14 se refiere que rechaza la hipótesis nula (H₀) aceptando la hipótesis alterna (H₁), reafirmando lo mencionado por la hipótesis general de la existencia

y correlación entre ambas variables, la misma puede ser idónea con nivel de correlación es débil.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 15

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

			Talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	90	90
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	90

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

De acuerdo a los datos de Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación es 0,321, con nivel de significancia (Bilateral) de 0,002 siendo $p \leq 0,05$ misma, la cual se puede ser apreciada en la tabla N° 15 señala que se rechaza la hipótesis nula (H₀) aceptando la hipótesis alterna (H₁), reafirmando lo mencionado en la primera dimensión y la segunda variable.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 16

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

			Ambiente laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,471**
	Ambiente laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
		Coefficiente de correlación	,471**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De acuerdo a los datos Rho de Spearman señala que el coeficiente de la correlación es 0.471, con nivel de significancia (Bilateral) de 0,000 siendo $p \leq 0,05$ la cual puede ser apreciada en la tabla N° 16, podemos definir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1), reafirmando lo mencionado de la segunda hipótesis específica este resultado nos menciona que existe correlación significativa de la segunda dimensión y la segunda variable; la calificación de los datos obtenido es débil correlación.

Tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

H_1 : Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 17

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

			Compromiso laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,179
		Sig. (bilateral)	.	,092
	Satisfacción laboral	N	90	90
		Coefficiente de correlación	,179	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	90	90

De acuerdo a los datos Rho de Spearman señala que el coeficiente de correlación es 0.17, con nivel de significancia (Bilateral) de 0.092, la cual se puede ser apreciada en la tabla N° 17, detalla que existe correlación significativa entre la tercera dimensión y la segunda variable; la calificación obtenida los resultados es escasa o nula correlación.

IV. DISCUSSION

En la presente estudio obtuvo como objetivo determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018, buscando establecer si existe relación entre ambas variables, al mismo tiempo se buscó determinar a través de los objetivos específicos la relación existente entre cada una de las dimensiones de la primera variable que son: talento humano, ambiente y compromiso laboral con la segunda variable.

El instrumento de la encuesta utilizados ha sido elaborado para la problemática de la entidad y la validez de Aiken por dos (2) expertos de la Universidad de Cesar Vallejo del mismo modo se realizó una prueba piloto se deduce la confiabilidad de 0.903 para el cuestionario de la compensación y 0.912 para el cuestionario de la satisfacción laboral.

El contenido de la encuesta arrojaron de que el colaborador administrativo de la entidad califican la compensación es bueno con 74.4%, otros lo califica como regular, por lo tanto debe ser tomado en cuenta por los líderes de la entidad. También, los demás colaboradores administrativo indica que es muy bueno en la satisfacción laboral de la entidad en un 52.2%.

Entonces, se concluye que la relación existe entre las dos variables significa el aumento de porcentaje se concentran los resultados de la tabla cruzada donde el colaborador administrativo considera que la compensación es muy bueno en un 1.1% mientras que la satisfacción laboral es bueno en un 35.6%; por ultimo cuando el personal administrativo considera que la compensación es regular en un 3.3%. La interpretación de los datos permite afirmar que existe una relación entre las dos variables; esto significa la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.422$), Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Es decir que los resultados son menores que los obtuvo Bravo (2017) Rho de Spearman ($Rho = 0.965$), sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), esto demuestra que la recompensa laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores de la entidad XYGO S.A. distrito de Miraflores, año 2017. Y es bastante similar al contenido por Capcha (2017) Rho de Spearman ($Rho = 0.732$), sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), significa que la compensación laboral influye en el rendimiento del individuo de la empresa INFRELEC S.A.C., Los olivos, Lima 2017. También Suarez (2017) Rho de Spearman ($Rho = 0.425$), sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), significa que existe relación entre la gestión del Talento humano con el sistema de compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016. Finalmente esta Montenegro (2016), se determina a una

prueba estadística de Chi cuadrado donde muestra que no existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo con los siguientes resultados $X^2 = 165.75$, Sig. (Bilateral) = 0.635; ($p \leq 0.05$), de tal manera se demostró que existen factores motivacionales en los colaboradores de la entidad del sector de la construcción en Colombia. En conclusión, esto significa que si existe relación entre la compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital San Juan de Lurigancho.

Los datos obtenidos de las dimensiones de la compensación en forma independiente se visualiza que el talento humano presenta una calificación con 55.6% es bueno seguidamente de la dimensión de ambiente laboral con 71.1% es bueno; por último se encuentra el compromiso laboral con 93.3% es regular. Es decir de que los funcionarios de la entidad deberán mejorar el compromiso laboral con los colaboradores administrativos en gestionar el clima laboral así como también el desarrollo y promoción del trabajo; y una buena comunicación interna y externa en el hospital.

Dando a los datos obtenidos de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la relación de las dos variables entre las dimensiones de compensación con la segunda variable donde son considerados que la compensación es bueno en un 35.6%; las dimensiones del ambiente laboral es bueno en un 41.1% mientras un 32.2% son la dimensión de talento humano. La dimensión de compromiso laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos consideran que es bueno en un 2.2%.

Por otro lado, se concluye la prueba estadística se correlaciona entre las dimensiones de compensación y satisfacción laboral del personal administrativo y es coincidente con los resultados de la tabla cruzada. Los Rho de Spearman mas altos corresponden a las dimensiones de talento humano (Rho=0.321, Sig. (Bilateral)=0.002); y el ambiente laboral (Rho=0.471, Sig. (Bilateral)=0.000); y el más bajo corresponden al compromiso laboral (Rho=0.179, Sig. (Bilateral)=0.092). Es por ello, podemos afirmar que los cuatros dimensiones de la compensación están correlacionadas con la segunda variable demostrando el resultado más baja con el compromiso laboral a diferencia entre talento humano y ambiente laboral son más alta.

Si analizamos estos datos de estudios que define a Capcha (2017) determina que la remuneración base tiene correlación con la segunda dimensión ($Rho=0.623$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); además los incentivos tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.619$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); y por consiguiente los beneficios que tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.779$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)). Por otro lado, Suarez (2017) determina con la gestión del talento humano con la atención de salud pública tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.576$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); además teniendo en cuenta que la gestión del talento humano con la primera variable tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.440$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); por último se encuentra la gestión del talento humano con el Presupuesto tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.478$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)). Por último, Bravo (2017) determina la satisfacción laboral tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.950$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); seguidamente se encuentra la motivación con la satisfacción laboral ($Rho=0.943$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)); para terminar los beneficios tiene correlación con la segunda variable ($Rho=0.936$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)). Para concluir, podemos afirmar que tiene prueba suficiente para señalar que existe relación entre las dimensiones de la primera variable y la segunda variable del personal administrativo, de tal manera, si se mejora la compensación podemos seguir mejorando la segunda variable y asentar mayor atención en mejorar al compromiso laboral, sin descuidar las otras dimensiones con la compensación.

V. CONCLUSIONES

Primero. Se determinó que existe una correlación débil ($Rho = 0.422$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre compensación y satisfacción laboral. Esto significa de que la compensación ha percibido como bueno en un 74.4% y el 52.2% de los personales administrativos mostrando que la satisfacción laboral es muy bueno. Mientras tanto, en vista el contexto de correlación y significancia se resultó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre ambas variables.

Segundo. Se determinó que existe una correlación débil ($Rho = 0.321$ Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión talento humano y la segunda variable. Esto significa que la primera dimensión de la compensación es bueno con un 55.6% del personal administrativo y el 52.2% declara que la satisfacción laboral es bueno, esto da el resultado de la información del Rho de Spearman se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula lo que significa que si existe la relación entre talento humano y satisfacción laboral en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Tercero. Se determinó que existe una correlación débil ($Rho = 0.471$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión del ambiente laboral y la segunda variable. Esto significa que la segunda dimensión de la compensación es bueno con un 71.1% del personal administrativo y el 52.2% declara que la satisfacción laboral es bueno, este resultado de la información del Rho de Spearman se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula lo que significa que si existe la relación entre ambiente y satisfacción laboral en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

Cuarto. Se determinó que existe una correlación débil ($Rho = 0.179$ Sig. (Bilateral) = 0.092) entre la dimensión del compromiso laboral y la segunda variable. Esto significa que la tercera dimensión de la compensación es regular con un 93.3% del personal administrativo y el 52.2% declara que la satisfacción laboral es bueno, este resultado de la información del Rho de Spearman se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que si existe la relación entre compromiso y satisfacción laboral en el hospital San Juan de Lurigancho, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere el reconocimiento individual y/o social, se debe desarrollar de manera dinámica, con la finalidad de sensibilizar a los colaboradores acerca de las formas positivas de relación de la misma.

Segundo. Se debe realizar indicadores de satisfacción laboral para mantener una información constante, de tal manera, contribuyan a dar conocer, cuáles son las necesidades del equipo que trabaja de la empresa.

Tercero. Se recomienda que se reconozca el desempeño laboral y trabaje con motivación de cada servidor a través de charlas o capacitaciones así mismo también reforzar la relación entre jefe y colaborador.

Cuarto. La implementación de un sistema de compensación no remunerativa es fundamental siendo una pieza clave para mejorar el rendimiento y motivar al colaborador talentoso de manera adecuada buscando el equilibrio entre la satisfacción del colaborador por las recompensas obtenidas, así mismo establecer un proceso de evaluación, ya que, nos permite tener información relevante del grado de satisfacción y así mismo poder plantear alternativas de mejora con el personal.

VII. REFERENCIAS

- Ander, E. (1995). *Introducción a las técnicas de investigación social* (24° ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
- Arbaiza, L. (2015). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Col. Lima, Perú: Editorial Esan / Cendoc.
- Arnaque, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco - Chiclayo 2013* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, Perú.
- Barre, D. J. (2014). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de Enero–Agosto 2013*. (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5841/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20DANNI%20BARRE.pdf>.
- Bravo, J. M. (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12262/Bravo_MJM.pdf?sequence=1.
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Caldera, E y Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S & A servicios y asesorías S.A* (Tesis de especialista). Universidad Medellín, Medellín, Cohorte.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Primera edición. Lima: San Marcos.

Caro, P. y Jiménez, J. (2014). *Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la cámara chilena de la construcción (CChC), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de Puerto Montt*. (Tesis de pregrado, Universidad austral de Chile, Puerto Montt, Chile). Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/bpmfec292c/doc/bpmfec292c.pdf>.

Capcha, J. C. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa Infrelec S.A.C., Los Olivos, Lima 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12273/Capcha_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cortes, M.E. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Campeche, México: Editorial Universidad autónoma del Carmen.

Crespi, V. M. y Mascarilla, M. O. (2017). *Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain*. Publicado el 6 de noviembre 2017. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=17bc7585-5eeb-4af2-a675-d11c994e7396%40sessionmgr102>.

Gonzales, O. y Escalona, W (2015). *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en Tucacas, estado falcón, Bárbula -2015*. (Tesis de pregrado, Universidad de Carabobo, Bárbula). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3460/12038.pdf?sequence=4>.

Hernández, P. (2010). *Metodología del estudio*. Bogotá: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). Santa Fe, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Huillcañahui, M. (2010). SlideShare: *Muestreo Aleatorio Simple*. Publicado el 27 de noviembre de 2010. Recuperado de <https://es.slideshare.net/milit/muestreo-aleatorio-simple>.
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.
- Montenegro, F. J. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>.
- Montes, C. (2017). *La tercera: 73% de los trabajadores chilenos está satisfecho con su empleador*. Publicado el 16 de febrero de 2018. Recuperado de <https://www.latercera.com/tendencias/noticia/73-los-trabajadores-chilenos-esta-satisfecho-empleador/69621/>.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2° ed.). Naucalpan de Juárez, México: Editorial Pearson.
- Ochoa, I. A., Pérez J. N. y Romero, C. S. (2016). *Aplicación del programa de compensación y su incidencia en la motivación laboral de los trabajadores del área de empaque de la empresa PENSA (Puros de Estelí, Nicaragua S.A.) de la ciudad de Estelí en el segundo semestre del año 2015* (Tesis de pregrado, Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1946/1/17327.pdf>.

- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis doctorado, Universidad de Extremadura). Recuperado de http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf.
- Peña, R. (2014). *La buena gestión de recursos humanos: Una ventana al futuro para la selección, retención y cuidado del capital humano* (2° ed.). Col. Del valle, México: Editorial Alfaomega.
- Raso, I. (Productor). (2016). *Proceso de compensación (sic) y relaciones de personas*. Disponible en <https://slideplayer.es/slide/4118830/>.
- Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Santa Fe, México.
- Scotiabank (2016). *Memoria anual 2016: Gestión estratégica de capital humano*. Publicado el 23 de febrero de 2017. Recuperado de https://scotiabankfiles.azureedge.net/scotiabank-peru/PDFs/acerca-de/2017/informacion-inversionista/Memoria_SBP_2016.pdf.
- Suarez, F. (2017). *Gestión del talento humano y sistema de compensación económica en el hospital Rezola, Cañete -2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7204/Suarez_AF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universitaria de la Costa Educosta.
- Wright, K. B. y Shields, S.M. (2018). *Teacher perceptions of influence, autonomy, and satisfaction in the early race to the Top Era*. Educationpolicyanalysis archives, 26(62), 1-22.

ANEXOS

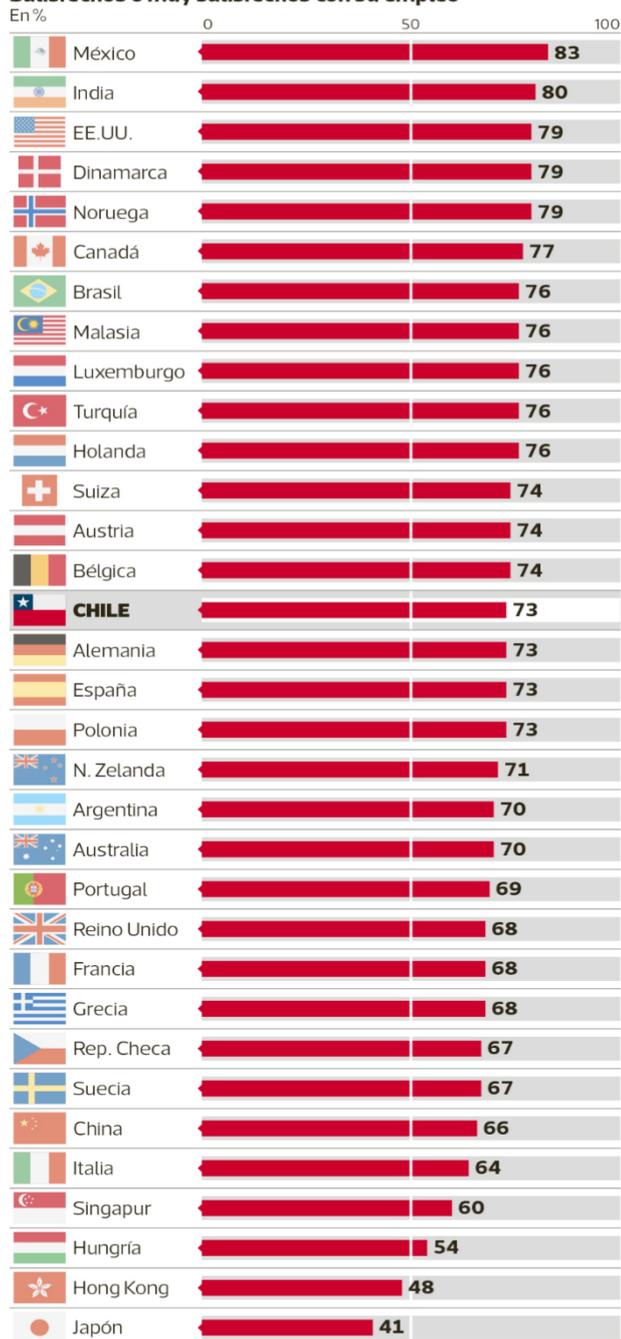
Anexo 1: Evidencias 1

Satisfacción laboral en el diario La tercera – Chile

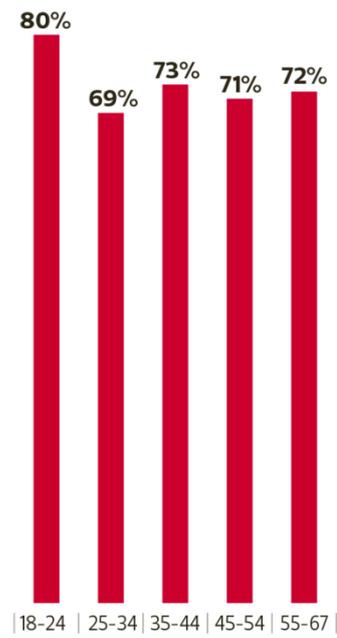
SATISFACCIÓN LABORAL EN CHILE

Estudio evaluó la satisfacción laboral de los trabajadores chilenos y lo comparó con la situación en 33 países en 2017.

Satisfechos o muy satisfechos con su empleo



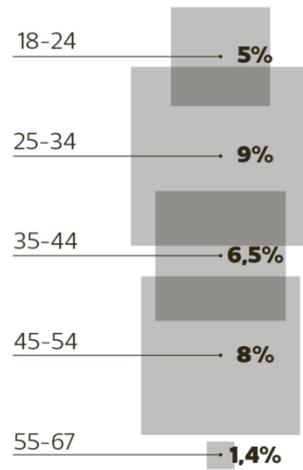
% de satisfacción
Por tramos de edad



Miedo a perder el empleo



Por tramos de edad



Ficha de la encuesta

- Se aplicó en 33 países
- Empleados entre 18 y 65 años
- 400 entrevistas en línea por país
- Se realizó entre octubre y noviembre

FUENTE: Randstad / Workmonitor (cuarto trimestre de 2017)

LA TERCERA



FEDERACIÓN NACIONAL UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD
BASE DE LA CITE - CGTP

FENUTSSA



REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE SERVIDORES PUBLICOS ROSSP EXPEDIENTE N° 98329-05 RD N° 98-2017-MTPE/12.2

17 de MAYO HUELGA NACIONAL DE SALUD

SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO - SUTHSJL PRESENTE

Reciban el saludo clasista y combativo del CEN FENUTSSA. Para darle a conocer las acciones preparatorias a nuestra Huelga Nacional Indefinida, que vienen cumpliendo los dirigentes de bases por acuerdo de nuestra XLV Asamblea Nacional de Delegados concluida el 06 de Abril; ya en cada una de nuestras 149 bases a nivel nacional tienen que haber elegido su comité de lucha, hacer sus asambleas, bajar a los servicios y/o centros de salud cuando son de periferia; hacer las banderolas, volantes y publicaciones de los proyectos de ley entregados a sus dirigentes y delegados, así como colgados en nuestro Facebook fenutssa cen.

¿Por qué entra la FENUTSSA al estado de huelga? ¿Por qué en Mayo? ¿Es en todo el país?

Lo que tenemos que decir como comité ejecutivo es que hemos cumplido con todo, presentamos un pliego de reclamos de acuerdo a ley, participamos en las mesas de diálogo, mesas técnicas, y convocatorias que nos hayan hecho el MINSA, Congreso y otros estamentos del estado, inclusive hemos firmado una acta extra proceso con el Ministerio de Trabajo y hasta el momento no se ha cumplido con ningún punto; no podemos decir, que no habido voluntad; pero el cambio de ministros de salud cada dos meses, no permite tener resultados concretos; hemos avanzado sí, ya se elevó el proyecto de ley de revalorización al personal administrativo a la alta dirección del MINSA, sí. Proyecto que trata de acabar con la discriminación de los trabajadores administrativos y de servicios generales; la señora ministra en forma urgente, tiene que presentar esta propuesta al consejo de ministros y al congreso para que se convierta en ley.

Hay un tira y afloja durante 05 años referente a la reglamentación del DL 1153 y el incremento del 55% de las guardias a los compañeros técnicos asistenciales, ahora el MEF señala que tiene que ser por una ley y la tiene que dar el congreso.

El nombramiento de los contratados: hay varios casos los administrativos y servicios generales que se les suspendió el derecho en el año 2014; el nuevo grupo que tiene que comenzar el 2019 de asistenciales y administrativos, los excluidos o rezagados, todo esto ya tramitado en el MINSA y nosotros como FENUTSSA también trabajamos dentro del congreso apoyando el proyecto de ley 1455, donde en forma general de todos los contratados de la administración pública se elimina el CAS - DL 1057 y pasarían según el sector a ser contratados los CAS por tesoro público dentro del régimen del DL 276, reconociendo desde ese momento sus derechos igual a un nombrado, si se aprobara esta ley que este Jueves 03 de Mayo, debe pasar al pleno para su aprobación, se implementaría en 05 años comenzando por los compañeros más antiguos.

El cambio de grupo ocupacional es otra tarea pendiente, ya se dio el paso de asistencial a asistencial en Diciembre del año pasado, pero falta de administrativo a asistencial y de administrativo a administrativo; pedidos ya solicitados en la mesa de diálogo y en nuestro pliego de reclamos, el segundo grupo está bien avanzado, pero nuestro CEN exige cosas concretas.

El otro grave problema es la rectoría del MINSA; la entrega de facultades a los gobiernos regionales hacen que las autoridades de turno, no respeten las opiniones del MINSA ni administrativa, ni financiera, y que laboralmente sea un caos el trato con los trabajadores, gobernadores que utilizan los recursos de salud para otras actividades, se cambian a los trabajadores, especialmente a los CAS que abusivamente son sacados a la calle sin ningún sustento, los fondos para pagos de deudas sociales también son tocados e inclusive no tramitados o tramitados a destiempo, dentro de la crisis del sector se crea más crisis. De igual manera es urgente que el MINSA se ponga a discutir punto por punto el pliego de reclamos presentado.

Por lo expresado es la huelga y aquí viene la respuesta por que Mayo; porque ya los gobiernos regionales, las ejecutoras, la DIRIS, viene formulando el presupuesto. Ustedes compañeros no permitirán que se formule el nuevo presupuesto sin una escala, los bonos y beneficios que no sean iguales para todos los trabajadores de salud asistenciales y administrativos; si los funcionarios han repetido hasta la saciedad en la mesa de diálogo que la **única forma de darle los beneficios a los administrativos es con una ley**, ya está el proyecto de ley consensuado MINSA FENUTSSA, hemos cedido, pero el trabajador administrativo, el trabajador para asistencial, el de servicios generales que son solo 25 mil trabajadores a nivel nacional discriminados, marginados por Midory de Habich, no podemos continuar así, con lo poco que recibimos y tenemos que tener una ley similar al DL 1153 para poder recibir algo más como a los compañeros asistenciales. Para eso es la huelga, tenemos que finiquitar en el congreso esta ley y por eso cada dirigente regional y de base tiene que comprometer a su congresista de su región para que se apruebe la ley de revalorización al trabajador administrativo, para asistencial y de servicios generales del sector salud.

La crisis es una realidad analizada en asamblea con delegados de todo el país que determina el inicio de la huelga, pero tiene que ser contundente, la presencia de los compañeros de las regiones es vital; los compañeros administrativos tienen que dejar sus escritorios y a sus jefes, porque si no sale la ley, no hay nada nuestra situación cambia con una ley, nosotros los dirigentes y el MINSA tenemos la propuesta, pero no saldrá por que entra a mesa de partes, se promulgara cuando estemos protestando en la calle, cuando tengamos que dejar nuestro puesto de trabajo, exigiendo lo justo, ya sufrimos 05 años, quedamos como estamos sería condenar nuestra pensión, que no ascendería de los 500 soles, por la poca aportación a la ONP.

Compañero asistencial el DL 1153 será discriminador y desigual porque lo permitimos, creemos que solitos podemos hacer cumplir nuestros derechos, pero te darán tu aumento cuando nos vean juntos unidos en Lima y todas las regiones del país donde FENUTSSA es una sola, no podemos aceptar dirigentes que respetamos mucho, pero solo acompañan al funcionario de turno a aplicar sus políticas en contra del trabajador, luego el momento de la unidad, el trabajo de gabinete ya concluyo, las propuestas y los proyectos ya están dados, solo falta tu fuerza, tu presencia, tu dignidad, para ganar esta lucha, que es justa y necesaria.

HUELGA NACIONAL INDEFINIDA DE SALUD

17 MAYO 2018

- ✓ POR APROBACIÓN DE PROYECTO DE REVALORIZACIÓN AL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO
- ✓ POR INCREMENTO DEL 55% DE GUARDIAS A LOS TECNICOS ASISTENCIALES
- ✓ POR APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DEL DL 1153 PAGO DE SEPELIO Y LUTO, 25 Y 30 AÑOS
- ✓ POR NOMBRAMIENTO DE CONTRATADOS ADMINISTRATIVOS, ASISTENCIALES y SERV GENERALES
- ✓ PAGO DE LAS DEUDAS SOCIALES: DU 037 ART. 1, INTERESES, DEVOLUCIÓN DE LA SUNAT, ONP,
- ✓ NO AL DESPIDO DE CONTRATADOS Y REPOSICIÓN DE DESPEDIDOS
- ✓ CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL: ADMINISTRATIVO A ASISTENCIAL – ADMINISTRATIVO A ADMINISTRATIVO
- ✓ POR CUMPLIMIENTO DEL PLIEGO DE RECLAMOS 2018-2019

Paro de administrativos afecta a cientos de pacientes del Hospital Canto Grande

Nosocomio atiende diariamente a unas 600 personas en San Juan de Lurigancho



Fuente: América Noticia <https://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/paro-trabajadores-administrativos-afecta-cientos-pacientes-hospital-canto-grande-n158482>

canal N .pe
Todas las Noticias. Siempre

Domingo, 23 de septiembre del 2018

PORTADA ACTUALIDAD PERÚ INTERNACIONALES DEPORTES PROGRAMAS #alertaNoticias

ACTUALIDAD Hace 9 minutos

Villanueva: Considero que no es una posibilidad el cierre del Congreso

ACTUALIDAD Hace 26 minutos

Enrique Ocropoma propone toque de queda para menores de 16 años

ACTUALIDAD Hace 48 minutos

Ausencia de Renzo Reggiardo marcó el primer debate a la alcaldía de Lima

97%

Compartir Comentar

ACTUALIDAD 04.11.2014

Huelga de administrativos perjudica a pacientes del Hospital Canto Grande



Nosocomio atiende diariamente a unas 600 personas en San Juan de Lurigancho.

Los **trabajadores administrativos** del Hospital Canto Grande en San Juan de Lurigancho paralizaron sus labores, perjudicando a cientos de pacientes.

Fuente canal N: <https://canaln.pe/actualidad/huelga-administrativos-perjudica-cientos-pacientes-hospital-canto-grande-n158485>

Anexo 3: Instrumentos



TEST CONOCIENDO COMPENSACIÓN

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor le describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- (1) = Nunca
 (2) = Casi Nunca
 (3) = Algunas Veces
 (4) = Casi Siempre
 (5) = Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	La empresa aplica la línea de carrera	1	2	3	4	5
2.	La empresa promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional	1	2	3	4	5
3.	Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su labor	1	2	3	4	5
4.	Estás satisfecho con el horario de trabajo	1	2	3	4	5
5.	El horario de trabajo le dificulta sus compromisos familiares y sociales	1	2	3	4	5
6.	La empresa le brinda capacitaciones para obtener un buen desarrollo de sus actividades	1	2	3	4	5
7.	Las capacitaciones en las que ha participado han sido útiles para su labor	1	2	3	4	5
8.	Recibe formación para actualizar los conocimientos de su labor	1	2	3	4	5
9.	Los planes de formación de la organización se adecúan a las necesidades de desarrollo profesional en la empresa	1	2	3	4	5
10.	Los colaboradores son proactivos	1	2	3	4	5
11.	Sus colegas tienen capacidad de análisis	1	2	3	4	5
12.	Sus colegas buscan una alternativa de solución para enfrentar los problemas	1	2	3	4	5
13.	Los colaboradores están comprometidos con la empresa	1	2	3	4	5
14.	Sus colegas le brindan el apoyo	1	2	3	4	5
15.	Hay un buen clima laboral	1	2	3	4	5
16.	Trabaja usted en equipo con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
17.	Le resulta fácil expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
18.	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	1	2	3	4	5
19.	Mi puesto de trabajo se mantiene limpio y libre de obstáculos	1	2	3	4	5
20.	La empresa le facilita los equipos necesarios para su trabajo	1	2	3	4	5
21.	Cuenta con buena iluminación	1	2	3	4	5
22.	La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
23.	Recibe una compensación acorde a su formación y experiencia	1	2	3	4	5
24.	Recibe veles por cumplimiento de objetivo	1	2	3	4	5
25.	Su esfuerzo es reconocido por sus compañeros	1	2	3	4	5
26.	La empresa lo reconoce como colaborador del mes por su desempeño y puntualidad	1	2	3	4	5
27.	Recibe elogios por parte de los directivos	1	2	3	4	5
28.	La empresa evalúa el desempeño de los colaboradores	1	2	3	4	5
29.	Las evaluaciones y curso de capacitación son para conceder un ascenso o promoción	1	2	3	4	5
30.	Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

**TEST CONOCIENDO SATISFACCIÓN LABORAL**

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor le describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- (1) = Nunca
 (2) = Casi Nunca
 (3) = Algunas Veces
 (4) = Casi Siempre
 (5) = Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Cumples con las funciones establecida	1	2	3	4	5
2.	Existe Indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivo	1	2	3	4	5
3.	En la empresa la eficiencia es una característica de los equipos de trabajos	1	2	3	4	5
4.	La cultura de la organización marca la diferencia con las demás empresas	1	2	3	4	5
5.	Participas de las actividades culturales y recreacionales que la empresa realiza	1	2	3	4	5
6.	Te adaptas fácilmente a la cultura de la empresa	1	2	3	4	5
7.	La cultura de la empresa influye en su trabajo	1	2	3	4	5
8.	La empresa se actualiza los avances tecnológicos	1	2	3	4	5
9.	La aplicaciones informáticas están adaptadas a la necesidades de su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
10.	La tecnología le ayuda a Incrementar su rendimiento	1	2	3	4	5
11.	El uso de las tecnologías de punta optimiza su tiempo en el trabajo	1	2	3	4	5
12.	Las actividades realizadas en equipo tiene mejores resultados que individualmente	1	2	3	4	5
13.	Existe dialogo para tomar decisiones de manera democrática	1	2	3	4	5
14.	Cuando existe un problema en vez de quejarse busca soluciones	1	2	3	4	5
15.	Todas las opiniones y sugerencia cuentan sin importar el cargo que ostentan	1	2	3	4	5
16.	Las tareas de los colaboradores recibe el apoyo de su jefe de área	1	2	3	4	5
17.	Las asignaciones de tareas son claras y se realiza seguimiento de la misma	1	2	3	4	5
18.	Es importante para usted ayudar a otros cuando cree que lo necesitan	1	2	3	4	5
19.	En ocasiones te has sentido abrumado por los problemas emociones que tienen tus colegas	1	2	3	4	5
20.	Recibes con buen ánimo las criticas constructivas	1	2	3	4	5
21.	Animas a las personas de su entorno a que den sus opiniones	1	2	3	4	5
22.	Reconozco cuando alguien está de mal humor	1	2	3	4	5
23.	Cuentas con las habilidades requeridas para realizar en la labor	1	2	3	4	5
24.	Demuestras tener iniciativa para desarrollar tu actividad con eficiencia	1	2	3	4	5
25.	Tienes la capacidad de organizarse en el área de trabajo	1	2	3	4	5
26.	Demuestra interés por aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
27.	Las capacitaciones fortalecen sus aptitudes	1	2	3	4	5
28.	Su labor es monótono y repetitivo	1	2	3	4	5
29.	Su experiencia empírica le da oportunidad de desarrollo en la empresa	1	2	3	4	5
30.	Es un factor importante la experiencia para que pueda desempeñar sus actividades de buena manera	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide variable: compensación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
Dimensión 1: Talento humano											
1	La empresa aplica la línea de carrera			/		/			/		
2	La empresa promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional			/		/			/		
3	Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su labor			/		/			/		
4	Estas satisfecho con el horario de trabajo			/		/			/		
5	El horario de trabajo le dificulta sus compromiso familiares y sociales			/		/			/		
6	La empresa te brinda capacitaciones para obtener un buen desarrollo de sus actividades			/		/			/		
7	Las capacitaciones en las que he participado han sido útiles para su labor			/		/			/		
8	Recibe formación para actualizar los conocimientos de su labor			/		/			/		
9	Los planes de formación de la organización se adecuan a las necesidades de desarrollo profesional en la empresa			/		/			/		
Dimensión 2: Ambiente laboral											
10	Los colaboradores son proactivos			/		/			/		
11	Sus colegas tiene capacidad de análisis			/		/			/		
12	Sus colegas busca una alternativa de solución para enfrentar los problemas			/		/			/		
13	Los colaboradores están comprometidos con la empresa			/		/			/		
14	Sus colegas le brindan el apoyo			/		/			/		
15	Hay un buen clima laboral			/		/			/		
16	Trabaja usted en equipo con sus compañeros de trabajo			/		/			/		
17	Le resulta fácil expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo			/		/			/		



18	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades				/				/				/
19	Mi puesto de trabajo se mantiene limpio y libre de obstáculos				/				/				/
20	La empresa le facilita los equipos necesario para su trabajo				/				/				/
21	Cuenta con buena iluminación				/				/				/
22	La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo				/				/				/
Dimensión 3: Compromiso laboral													
23	Recibe una compensación acorde a su formación y experiencia				/				/				/
24	Recibe vale por cumplimiento de objetivo				/				/				/
25	Su esfuerzo es reconocido por sus compañeros				/				/				/
26	La empresa lo reconoce como colaborador del mes por su desempeño y puntualidad				/				/				/
27	Recibe elogios por parte de los directivos				/				/				/
28	La empresa evalúa el desempeño de los colaboradores				/				/				/
29	Las evaluaciones y curso de capacitación son para conceder un ascenso o promoción				/				/				/
30	Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen				/				/				/

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PACORA, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMÁTICO

13 de Octubre del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide variable: satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
Dimensión 1: Reto del trabajo											
1	Cumples con las funciones establecida			/			/			/	
2	Existe indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivo			/			/			/	
3	En la empresa la eficiencia es una característica de los equipos de trabajos			/			/			/	
Dimensión 2: Condiciones favorables de trabajos											
4	La cultura de la organización marca la diferencia con las demás empresas			/			/			/	
5	Participas de las actividades culturales y recreacionales que la empresa realiza			/			/			/	
6	Te adaptas fácilmente a la cultura de la empresa			/			/			/	
7	La cultura de la empresa influye en su trabajo			/			/			/	
8	La empresa se actualiza los avances tecnológicos			/			/			/	
9	La aplicaciones informáticas están adaptadas a la necesidades de su puesto de trabajo			/			/			/	
10	La tecnología le ayuda a incrementar su rendimiento			/			/			/	
11	El uso de las tecnologías de punta optimiza su tiempo en el trabajo			/			/			/	
Dimensión 3: Colegas que brinden apoyo											
12	Las actividades realizadas en equipo tiene mejores resultados que individualmente			/			/			/	
13	Existe diálogo para tomar decisiones de manera democrática			/			/			/	
14	Cuando existe un problema en vez de quejarse busca soluciones			/			/			/	
15	Todas las opiniones y sugerencia cuentan sin importar el cargo que ostentan			/			/			/	
16	Las tareas de los colaboradores recibe el apoyo de su jefe de área			/			/			/	
17	Las asignaciones de tareas son claras y se realiza seguimiento de la misma			/			/			/	
18	Es importante para usted ayudar a otros cuando cree que lo necesitan			/			/			/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	En ocasiones te has sentido abrumado por los problemas emociones que tienen tus colegas		✓			✓		✓
20	Recibes con buen ánimo las críticas constructivas		✓			✓		✓
21	Animas a las personas de su entorno a que den sus opiniones		✓			✓		✓
22	Reconozco cuando alguien está de mal humor		✓			✓		✓
Dimensión 4: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo								
23	Cuentas con las habilidades requeridas para realizar en la labor		✓			✓		✓
24	Demuestras tener iniciativa para desarrollar tu actividad con eficiencia		✓			✓		✓
25	Tienes la capacidad de organizarse en el área de trabajo		✓			✓		✓
26	Demuestra interés por aprender cosas nuevas		✓			✓		✓
27	Las capacitaciones fortalecen sus aptitudes		✓			✓		✓
28	Su labor es monótono y repetitivo		✓			✓		✓
29	Su experiencia empírica le da oportunidad de desarrollo en la empresa		✓			✓		✓
30	Es un factor importante la experiencia para que pueda desempeñar sus actividades de buena manera		✓			✓		✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

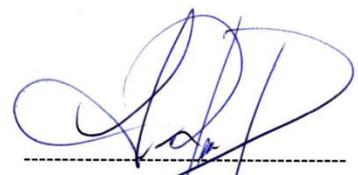
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PACORA, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMATICO

13 de Octubre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide variable: compensación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
Dimensión 1: Talento humano											
1	La empresa aplica la línea de carrera			/			/			/	
2	La empresa promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional			/			/			/	
3	Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su labor			/			/			/	
4	Estas satisfecho con el horario de trabajo			/			/			/	
5	El horario de trabajo le dificulta sus compromiso familiares y sociales			/			/			/	
6	La empresa te brinda capacitaciones para obtener un buen desarrollo de sus actividades			/			/			/	
7	Las capacitaciones en las que he participado han sido útiles para su labor			/			/			/	
8	Recibe formación para actualizar los conocimientos de su labor			/			/			/	
9	Los planes de formación de la organización se adecuan a las necesidades de desarrollo profesional en la empresa			/			/			/	
Dimensión 2: Ambiente laboral											
10	Los colaboradores son proactivos			/			/			/	
11	Sus colegas tiene capacidad de análisis			/			/			/	
12	Sus colegas busca una alternativa de solución para enfrentar los problemas			/			/			/	
13	Los colaboradores están comprometidos con la empresa			/			/			/	
14	Sus colegas le brindan el apoyo			/			/			/	
15	Hay un buen clima laboral			/			/			/	
16	Trabaja usted en equipo con sus compañeros de trabajo			/			/			/	
17	Le resulta fácil expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo			/			/			/	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide variable: satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D	
Dimensión 1: Reto del trabajo											
1	Cumples con las funciones establecida			/			/			/	
2	Existe indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivo			/			/			/	
3	En la empresa la eficiencia es una característica de los equipos de trabajos			/			/			/	
Dimensión 2: Condiciones favorables de trabajos											
4	La cultura de la organización marca la diferencia con las demás empresas			/			/			/	
5	Participas de las actividades culturales y recreacionales que la empresa realiza			/			/			/	
6	Te adaptas fácilmente a la cultura de la empresa			/			/			/	
7	La cultura de la empresa influye en su trabajo			/			/			/	
8	La empresa se actualiza los avances tecnológicos			/			/			/	
9	La aplicaciones informáticas están adaptadas a la necesidades de su puesto de trabajo			/			/			/	
10	La tecnología le ayuda a incrementar su rendimiento			/			/			/	
11	El uso de las tecnologías de punta optimiza su tiempo en el trabajo			/			/			/	
Dimensión 3: Colegas que brinden apoyo											
12	Las actividades realizadas en equipo tiene mejores resultados que individualmente			/			/			/	
13	Existe diálogo para tomar decisiones de manera democrática			/			/			/	
14	Cuando existe un problema en vez de quejarse busca soluciones			/			/			/	
15	Todas las opiniones y sugerencia cuentan sin importar el cargo que ostentan			/			/			/	
16	Las tareas de los colaboradores recibe el apoyo de su jefe de área			/			/			/	
17	Las asignaciones de tareas son claras y se realiza seguimiento de la misma			/			/			/	
18	Es importante para usted ayudar a otros cuando cree que lo necesitan			/			/			/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	En ocasiones te has sentido abrumado por los problemas emociones que tienen tus colegas				/				/				/
20	Recibes con buen ánimo las críticas constructivas				/				/				/
21	Animas a las personas de su entorno a que den sus opiniones				/				/				/
22	Reconozco cuando alguien está de mal humor				/				/				/
Dimensión 4: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo													
23	Cuentas con las habilidades requeridas para realizar en la labor				/				/				/
24	Demuestras tener iniciativa para desarrollar tu actividad con eficiencia				/				/				/
25	Tienes la capacidad de organizarse en el área de trabajo				/				/				/
26	Demuestra interés por aprender cosas nuevas				/				/				/
27	Las capacitaciones fortalecen sus aptitudes				/				/				/
28	Su labor es monótono y repetitivo				/				/				/
29	Su experiencia empírica le da oportunidad de desarrollo en la empresa				/				/				/
30	Es un factor importante la experiencia para que pueda desempeñar sus actividades de buena manera				/				/				/

Observaciones: El instrumento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RODRIGUEZ GALAN DARIEN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGO

13 de Octubre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia										
Título	Problema de la investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Escala de medición
Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Compensación	Arbaiza (2016), indicó:	Esta variable será elaborada a través de las dimensiones, dentro en ella se presentan los indicadores y serán medidos a través un cuestionario de preguntas de tipo Likert, en el hospital San Juan de Lurigancho.		Desarrollo personal	Cuestionario	Ordinal
	¿Cuál es la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.		Talento humano			Flexibilidad de horario	Cuestionario	Ordinal
					Capacitaciones			Cuestionario	Ordinal	
					Ambiente laboral			Empleados competentes	Cuestionario	Ordinal
					Colegas agradables			Cuestionario	Ordinal	
					Condiciones de trabajo			Cuestionario	Ordinal	
					Incentivos			Cuestionario	Ordinal	
					Compromiso laboral			Reconocimientos	Cuestionario	Ordinal
					Ascensos y promociones			Cuestionario	Ordinal	

Matriz de consistencia										
Título	Problema de la investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Escala de medición
Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018	Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Satisfacción laboral	Robbins (2004), señaló: “La satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales [...]” (p.566).	Esta variable será elaborada a través de las dimensiones, dentro en ella se presentan los indicadores y serán medidos a través un cuestionario de preguntas de tipo Likert, en el hospital San Juan de Lurigancho.	Reto del trabajo	Eficiencia	Cuestionario	Ordinal
	¿Cuál es la relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Condiciones Favorables de trabajo	Cultura	Cuestionario	Ordinal
	¿Cuál es la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Tecnología	Cuestionario	Ordinal	
	¿Cuál es la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Trabajo en equipo	Cuestionario	Ordinal	
	¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Colegas que brindan apoyo	Empatía	Cuestionario	Ordinal
	¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Habilidades	Cuestionario	Ordinal	
	¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Aptitudes	Cuestionario	Ordinal	
	¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en el Hospital de San Juan de Lurigancho, 2018.				Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo	Experiencia	Cuestionario	Ordinal

Anexo 6: Tabla de especificaciones

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores
Compensación	Talento humano	10.0%	3	Desarrollo personal
		6.7%	2	Flexibilidad de horario
		13.3%	4	Capacitaciones
	Ambiente laboral	13.3%	4	Empleados competentes
		16.7%	5	Colegas agradables
		13.3%	4	Condiciones de trabajo
		Compromiso laboral	6.7%	2
	10.0%		3	Reconocimientos
	10.0%		3	Ascensos y promociones
	Total		100%	30

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores
Satisfacción laboral	Reto del trabajo	10.0%	3	Eficiencia
	Condiciones favorables de trabajo	10.0%	3	Cultura
		13.3%	4	Tecnología
	Colegas que brinden apoyo	16.7%	5	Trabajo en equipo
		13.3%	4	Empatía
	Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo	13.3%	4	Habilidades
		16.7%	5	Aptitudes
		6.7%	2	Experiencia
	Total		100%	30

Anexo 7: Matrices de evidencias internas y externas

Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (satisfacción laboral)
Compensación	Bueno 74.4%, 4to/5; Regular 23.3%, 3ro/5; Malo 1.1% 2do/5; Muy buena 1.1%; 5to/5.	El personal administrativo considera que la compensación es bueno, la satisfacción laboral también es bueno en un 35.6% y el personal administrativo perciben que la compensación es regular, están satisfechos en un 3.3%.
Talento humano	Bueno 55.6%, 4to/5; Muy buena 25.6%; 5to/5; Regular 15.6%, 3ro/5; Malo 3.3% 2do/5.	El personal administrativo consideran que el talento humano es bueno, están bueno en un 32.2% y el personal administrativo que consideran que el talentos humano es muy bueno, están muy bueno en un 15.6%.
Ambiente laboral	Bueno 71.1%, 4to/5; Regular 14.4%, 3ro/5; Muy buena 12.2%, 5to/5; Malo 2.2% 2do/5.	El personal administrativo consideran que el ambiente laboral es bueno, están bueno en un 41.1% y el personal administrativo que consideran que el ambiente laboral es regular, están regular en un 3.3%.
Compromiso laboral	Regular 93.3%, 3ro/5; Malo 3.3%, 2do/5; Bueno 3.3%, 4to/5.	El personal administrativo consideran que el compromiso laboral es bueno, están bueno en un 2.2% y el personal administrativo que consideran que el talentos humano es regular, están regular en un 2.2%.
Satisfacción laboral	Bueno 52.2%, 4to/5; Muy buena 43.3%, 5to/5; Regular 3.3%, 3ro/5; Malo 1.1% 2do/5.	

Matriz de evidencias externas para la discusión

Variables: Compensación y satisfacción laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Capcha (2017)	La compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.	Rho de Sperman Rho=0.732, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	La remuneración base influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.	Rho de Sperman Rho=0.623, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Los incentivos influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.	Rho de Sperman Rho=0.619, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Los beneficios influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.	Rho de Sperman Rho=0.779, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
Montenegro (2016)	Existen los factores motivacionales en los empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia.	Chi-cuadrado $X^2 = 165.75$; Sig. (bilateral)= 0,635; (p≤0.05)
Suarez (2017)	Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano con el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.	Rho de Sperman Rho=0.425, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano, con la Atención de Salud pública en el Hospital Rezola Cañete 2016.	Rho de Sperman Rho=0.576, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano, con la Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.	Rho de Sperman Rho=0.440, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Existe relación entre, la Gestión del talento Humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016.	Rho de Sperman Rho=0.478, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)

Variables: Compensación y satisfacción laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
	Los incentivos laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa XYGO S.A. distrito de Miraflores, año 2017	Rho de Sperman Rho=0.965, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	La satisfacción laboral si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa XYGO SA, distrito de Miraflores, año 2017	Rho de Sperman Rho=0.950, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
Bravo (2017)	La motivación si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa XYGO SA, distrito de Miraflores, Año 2017	Rho de Sperman Rho=0.943, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)
	Los beneficios si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa XYGO SA, distrito de Miraflores, Año 2017	Rho de Sperman Rho=0.936, Sig.(bilateral)=0.000; (p≤0.05)

Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

Tabla 18

Validez de Aiken. Compensación

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 12	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 13	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 14	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 15	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 16	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 17	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 24	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 25	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 26	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 28	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 29	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 30	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00

Tabla 19.

Validez de Aiken. Satisfacción laboral

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 4	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 5	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 20	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 22	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 24	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 25	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 26	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 27	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 28	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 29	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 30	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

Anexo 9: Base de datos de las variables

*COMP_SAT5.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_D1_I1_1	Numérico	3	0	1.- La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1_D1_I1_2	Numérico	3	0	2.- La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1_D1_I1_3	Numérico	3	0	3.- Recibe la inf...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1_D1_I2_4	Numérico	3	0	4.- Estas satisf...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1_D1_I2_5	Numérico	3	0	5.- El horario d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1_D1_I3_6	Numérico	3	0	6.- La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1_D1_I3_7	Numérico	3	0	7.- Las capacit...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1_D1_I3_8	Numérico	3	0	8.- Recibe form...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1_D1_I3_9	Numérico	3	0	9.- Los planes ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SUMA_V1_...	Numérico	3	0	Compensacion...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1_D2_I1_10	Numérico	3	0	10.- Los colabo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1_D2_I1_11	Numérico	3	0	11.- Sus colega...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1_D2_I1_12	Numérico	3	0	12.- Sus colega...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1_D2_I1_13	Numérico	3	0	13.- Los colabo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1_D2_I2_14	Numérico	3	0	14.- Sus colega...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1_D2_I2_15	Numérico	3	0	15.- Hay un bu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1_D2_I2_16	Numérico	3	0	16.- Trabaja ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1_D2_I2_17	Numérico	3	0	17.- Le resulta f...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1_D2_I2_18	Numérico	3	0	18.- Los colabo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1_D2_I3_19	Numérico	3	0	19.- Mi puesto ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1_D2_I3_20	Numérico	3	0	20.- La empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1_D2_I3_21	Numérico	3	0	21.- Cuenta co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1_D2_I3_22	Numérico	3	0	22.- La tempera...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SUMA_V1_...	Numérico	3	0	Compensacion...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V1_D2_I1_23	Numérico	2	0	23.- Recibe una	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

*COMP_SAT5.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	V1_D3_I1_23	N Numérico	3	0	23.- Recibe una...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1_D3_I1_24	N Numérico	3	0	24.- Recibe val...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1_D3_I2_25	N Numérico	3	0	25.- Su esfuerz...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1_D3_I2_26	N Numérico	3	0	26.- La empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V1_D3_I2_27	N Numérico	3	0	27.- Recibe elo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V1_D3_I3_28	N Numérico	3	0	28.- La empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V1_D3_I3_29	N Numérico	3	0	29.- Las evalua...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	V1_D3_I3_30	N Numérico	3	0	30.- Los ascen...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	SUMA_V1_...	N Numérico	3	0	Compensacion...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	TOTAL_V1	N Numérico	3	0	COMPENSACI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2_D1_I1_1	N Numérico	3	0	1.- Cumple co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V2_D1_I1_2	N Numérico	3	0	2.- Existe indic...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V2_D1_I1_3	N Numérico	3	0	3.- En la empre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2_D2_I1_4	N Numérico	3	0	4.- La cultura d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V2_D2_I1_5	N Numérico	3	0	5.- Participas d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V2_D2_I1_6	N Numérico	3	0	6.- Te adaptas f...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	V2_D2_I1_7	N Numérico	3	0	7.- La cultura d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	V2_D2_I2_8	N Numérico	3	0	8.- La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V2_D2_I2_9	N Numérico	3	0	9.- La aplicacio...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V2_D2_I2_10	N Numérico	3	0	10.- La tecnolo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V2_D2_I2_11	N Numérico	3	0	11.- El uso de l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2_D3_I1_12	N Numérico	3	0	12.- Las activid...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V2_D3_I1_13	N Numérico	3	0	13.- Existe diál...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2_D3_I1_14	N Numérico	3	0	14.- Cuando exi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V2_D3_I1_15	N Numérico	2	0	15.- Todas las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

*COMP_SAT5.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	V2_D3_I1_15	Numérico	3	0	15.- Todas las ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V2_D3_I1_16	Numérico	3	0	16.- Las tareas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	V2_D3_I1_17	Numérico	3	0	17.- Las asigna...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V2_D3_I2_18	Numérico	3	0	18.- Es importa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V2_D3_I2_19	Numérico	3	0	19.- En ocasion...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V2_D3_I2_20	Numérico	3	0	20.- Recibes co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V2_D3_I2_21	Numérico	3	0	21.- Animas a l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2_D3_I2_22	Numérico	3	0	22.- Reconozco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	V2_D4_I1_23	Numérico	3	0	23.- Cuentas c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V2_D4_I1_24	Numérico	3	0	24.- Demuestra...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V2_D4_I1_25	Numérico	3	0	25.- Tienes la c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V2_D4_I2_26	Numérico	3	0	26.- Demuestra...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	V2_D4_I2_27	Numérico	3	0	27.- Las capaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	V2_D4_I3_28	Numérico	3	0	28.- Su labor e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	V2_D4_I3_29	Numérico	3	0	29.- Su experie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	V2_D4_I3_30	Numérico	3	0	30.- Es un fact...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	TOTAL_V2	Numérico	3	0	SATISFACCIO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	TALENTO_...	Numérico	5	0	Compensacion...	{1, MALO}...	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
67	AMBIENTE...	Numérico	5	0	Compensacion...	{1, MALO}...	Ninguno	18	Derecha	Ordinal	Entrada
68	COMPROM...	Numérico	5	0	Compensacion...	{1, MALO}...	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
69	COMPENS...	Numérico	5	0	COMPENSACI...	{1, MALO}...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
70	SATISFAC...	Numérico	5	0	SATISFACCIO...	{1, MALO}...	Ninguno	22	Derecha	Ordinal	Entrada
71											
72											
73											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 10: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

San Juan de Lurigancho, 30 de setiembre del 2018.

SR.

ECON. JOSE FRANCISCO ROJAS EUGENIO

Jefe de Oficina de Administración

HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

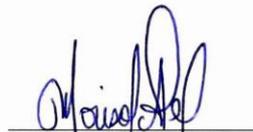
Presente.-

Yo, **Magaly Delfina Palacios Huaro**, identificada con DNI N° 41104913 y mi compañera **Marisol Huaman Quispe** con DNI N° 47508376, ambas estudiantes del X ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este, ante usted con el debido respeto se expone.

Que por motivo de realizar encuestas que son requeridas por el curso de Desarrollo del proyecto de Investigación, titulada "Compensación y Satisfacción del personal administrativo del Hospital San Juan De Lurigancho, año 2018", solicitamos su autorización para realizar dichas encuestas, las cuales serán aplicadas durante el mes de Setiembre del presente año.

Desde ya agradecemos su colaboración, que es de relevancia para el logro de la investigación y de la formación profesional, ya que, se busca obtener resultados que permitan establecer soluciones que serán de beneficio para la sociedad.


Magaly D. Palacios Huaro
DNI N° 41104913


Marisol Huamán Quispe
DNI N° 47508376

 **MINISTERIO DE SALUD**
Dirección de Registros Médicos de Salud Lima Centro
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

.....
Econ. J. FRANCISCO ROJAS EUGENIO
C.E.L. 5004
Jefe de la Oficina de Administración

Econ. José Francisco Rojas Eugenio
Jefe de la Oficina de la Administración

Anexo 11: Pantallazo de la prueba de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=1184335238&u=1073607301

feedback studio | Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compensación y satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital de San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES
Karol Dora Quipe
Magaly Delfino Palacios Huaco

ASISDA
Mg. Jesús Ricardo Pareda

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	14 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3 www.latercera.com Fuente de Internet	1 %
4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5 pt.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
6 cybertesis.uach.cl	1 %

Página: 1 de 51 | Número de palabras: 9692 | Text-only Report | Turnitin Classic | High Resolution | Activado

Anexo 12: Acta de Aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

" ..COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
 ..EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018 "

del (de la) estudiante ..MARISOL ..HUAMAN ..QUIROPE ..",
 ..constato que la investigación tiene un índice de similitud de ..26% ..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.

Lugar y fecha ..SAN JUAN DE LURIGANCHO, 02 DE OCTUBRE DE 2019 ..



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: ..43648948 ..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

" COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIENCHO, 2018 "

del (de la) estudiante MAGALY DELFINA PALACIOS HUARO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.7% 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.

Lugar y fecha... SAN JUAN DE LURIENCHO, 02 DE OCTUBRE 2019



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 13: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUANAN Quispe Maresol
D.N.I. : 47508376
Domicilio : CONJ. HAB. MARESCAL CACERES N2 F-12 LT 5
Teléfono : Fijo : Móvil : 960716826
E-mail : maresolhuanan38@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Grado Título

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

- HUANAN Quispe Maresol
- PALACIOS HUARO HIGALY DELFINA

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Palacios Huaro Magaly DELFINA
D.N.I. : 41104913
Domicilio : Av. Central Urb. Mariscal Cáceres, n.º 57 Lt. 26.
Teléfono : Fijo : Móvil : 965731951
E-mail : mag8174@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado
 Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
 Grado Título
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

- Huaro Magaly Delfina
- Palacios Huaro Magaly Delfina

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 02-10-19

Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

RG. DIANA Lucía HUARDANI CAJALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BACH. MARISOL HUARDAN Quispe

INFORME TITULADO:

COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL

ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LUIGANCHO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11-12-2018

NOTA O MENCIÓN: 15 (Quince)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MG. DIANA LUCILA HUARANI CAJALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BACH. MAGALY DELFINA PALACIOS HUARO

INFORME TITULADO:

COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL

ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11-12-2018

NOTA O MENCIÓN: 14 (Catorce)



DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN