



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN

La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del
Hospital III EsSalud de Chimbote-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Roberto Gavino Santiago (ORCID: 0000-0002-4321-1663)

ASESORA:

Dra. Carmen Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser el conductor de la sabiduría, a mi esposa y mis hijos por su apoyo incondicional durante el tiempo de mi existencia y estado emocional

Roberto

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haberme dado oportunidad de formarme profesionalmente a nivel de doctorado en Administración

Al Dr. Ramón de la Cruz Castillo, Gerente de EsSalud de la Red Asistencial Ancash, por haberme dado la oportunidad de obtener información mediante cuestionario de encuestas a los trabajadores del Hospital III de EsSalud- Chimbote

El autor

PÁGINA DEL JURADO

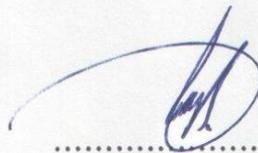
Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Roberto Gavino Santiago, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa de Doctorado en Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, filial Chimbote, presento mi trabajo académico titulado: “Compensación de remuneraciones y Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2019” 159 folios para la obtención de grado académico de doctor, es de mi autoría

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señalado en este trabajo
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario

Nuevo Chimbote, enero de 2020



.....
Roberto Gavino Santiago

DNI N° 32953467

Índice	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	V
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
RESUMO	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de las variables	22
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Procedimientos	30
2.6. Método de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. PROPUESTA	58
REFERENCIAS	65
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	76
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	78
Anexo 3: Validez y confiabilidad	84

nexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	99
Anexo 5: Base de datos	100
Anexo 6: Artículo científico	135
Anexo 7: Declaración Jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	144
Anexo 8: Pantalla de Turnitin	145
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	146
Anexo 10: Formulación de autorización para la publicación Electrónica de la tesis	147
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	148

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Población muestral	24
Tabla 2 Población por sexo	24
Tabla 3 Población por régimen laboral	25
Tabla 4 Compensación de remuneraciones	32
Tabla 5 Caracterización de compensación de remuneraciones	33
Tabla 6 Niveles de dimensiones de compensación de remuneraciones	34
Tabla 7 Caracterización del desempeño laboral	35
Tabla 8 Nivel del desempeño laboral	36
Tabla 9 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	37
Tabla 10 Las remuneraciones y su relación con el desempeño laboral	38
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman de remuneraciones con el desempeño laboral	39
Tabla 12 Salario emocional y su relación con el desempeño laboral	40
Tabla 13 Correlación del salario emocional con el desempeño laboral	41
Tabla 14 Los beneficios sociales y relación con el desempeño laboral	42
Tabla 15 Correlación de beneficios sociales con el desempeño laboral	43
Tabla 16 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	44
Tabla 17 Compensación de remuneraciones y su relación con desempeño laboral	45
Tabla 18 Correlación Rho de Spearman compensaciones con desempeño laboral	46

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Compensación de remuneraciones	32
Figura 2	Dimensiones de compensación de remuneraciones	34
Figura 3	Nivel del desempeño labora	36
Figura 4	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	37
Figura 5	Correlación Rho de Spearman de remuneraciones con el desempeño laboral	39
Figura 6	Correlación Rho de Spearman con salario emocional con el desempeño laboral	41
Figura 7	Correlación Rho de Spearman con beneficios sociales y desempeño laboral	43
Figura 8	Correlación Rho de Spearman con compensación de remuneraciones y el desempeño laboral	46

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo, se tomó la decisión de proponer un plan de mejora: titulada cadena de talentos, además la población estuvo conformada por 831 trabajadores administrativos y asistenciales nombrados del régimen laboral 276 y 728, contratados por Cas. 1057 del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Se contó con una muestra de tipo probabilístico para cada trabajador, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables compensación de remuneraciones y desempeño laboral, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable compensación de remuneración tiene una alta relación positiva 1% ($p < 0.01$) coeficiente $Rho = 0.706$, quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar de manera positiva que busca la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral cuya finalidad es atender con capacidad y calidad de servicios por parte de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Palabras clave: Compensación de remuneraciones, desempeño laboral, eficiencia

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the compensation relationship with the work performance of the employees of Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

The research was quantitative, non-experimental and with a descriptive correlational design with a cross-sectional purpose, the decision was made to propose an improvement plan: titled talent chain, in addition the population was made up of 831 administrative and welfare workers appointed from the labor regime 276 and 728, hired by CAS. 1057 of Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. There was a sample of probabilistic type for each worker, the survey was used as a data collection technique of the compensation compensation and work performance variables, the results obtained were statistically analyzed through of the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined that the compensation compensation variable has a high positive ratio of 1% ($p < 0.01$) coefficient $Rho = 0.706$, which means that the remuneration contributes to a positive improvement that seeks efficiency and effectiveness through work performance whose purpose is to attend with capacity and quality of services by the workers of the Hospital III of EsSalud de Chimbote.

Keywords: Compensation of remuneration, work performance, efficiency

RESUMO

O objetivo da investigação foi determinar a relação de remuneração e remuneração com o desempenho dos funcionários do Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

A pesquisa foi quantitativa, não experimental e, com um desenho correlacional descritivo, com objetivo transversal, optou-se por propor um plano de aprimoramento: cadeia de talentos intitulada, além de 831 trabalhadores administrativos e assistenciais nomeados pela regime trabalhista 276 e 728, contratado pela Cas. 1057 do Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Havia uma amostra do tipo probabilística para cada trabalhador; a pesquisa foi utilizada como técnica de coleta de dados das variáveis compensação de remuneração e desempenho no trabalho; os resultados obtidos foram analisados estatisticamente por meio de dos programas EXCEL e SPSS e estabelecer a correlação com o pacote estatístico Spearman, resultando nos dados apresentados em tabelas e figuras estatísticas.

Os resultados determinaram que a variável remuneração da remuneração apresenta uma alta taxa positiva de 1% ($p < 0,01$) do coeficiente $Rho = 0,706$, o que significa que a remuneração contribui para uma melhoria positiva que busca eficiência e eficácia por meio do desempenho no trabalho, cujo objetivo é atender com capacidade e qualidade de serviços pelos trabalhadores do Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Palavras-chave: Remuneração, desempenho no trabalho, eficiência

I. INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como punto de partida de compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Los procesos de recompensar a los trabajadores forman parte fundamentales para estimular a los trabajadores de las organizaciones siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados, una recompensa es un componente principal para dirigir a las personas en término de la recompensación o el reconocimiento de su desempeño laboral en las organizaciones (Chiavenato, 2009).

La compensación de remuneraciones es por ocupación de la mano de obra de trabajadores en general en diversos países del mundo que se ha percibido en esta última década de 2009 al 2019 se percibe cada vez más la necesidad de planificar políticas de presupuestos de partidas remunerativas, pero también las organizaciones del mundo laboral de actividades públicas y privadas requiere la mano de obra más calificada por la misma situación del tiempo actual que es más cambiante, por la era de la innovación y creatividad.

Esta tendencia de cambios en las organizaciones ha generado la clasificación del desempeño laboral originando desigualdad económicamente el precio de la mano de obra de los servidores, la nueva filosofía de las organizaciones es tener en su organización personas con alta capacidad de rendimiento, los puestos están diseñados para obtener objetivos establecidos de alto rendimiento en los procesos productivos

Esta realidad que acontece en la comunidad europea y américa latina, nos permite comprender que los candidatos a ocupar puesto de alto rendimiento son pocos y la gran mayoría no están en condiciones para ocupar puestos de alto rendimiento por no tener el perfil correspondiente, esta situación ha generado de manera desmesurada el desequilibrio económico y social en el desempeño laboral y la compensación de remuneraciones.

A consecuencia de esta realidad, el valor de la mano de obra en las actividades es de menor categoría es barato, en consecuencia requiere aplicar políticas de planificación salarial más adecuadas por los gobernantes sobre todo en inversiones públicas que sean más flexibles y sostenibles, es necesario se genere programas más equilibrada los sueldos

de millones de trabajadores pobres del mundo, de esta manera reduzcan la excesiva desigualdad de los sueldos y salarios en su función laboral de los servidores e intensifiquen el consumo como pilar primordial de una economía sostenible.

El análisis de Parodi, (2018) enfoca la realidad problemática laboral en el Perú, el economista Carlos Parodi Trece jefes del departamento Académico de economía de la Universidad Pacifico en su columna del diario Gestión enfoca el siguiente panorama sobre el problema de subempleo y desempleo en el Perú, el mayor problema laboral no es el desempleo, sino el subempleo determinado como aquello que trabajan, pero ganan menor que el ingreso mínimo referencial estimado al 2018 en 961.00 soles mensual.

De los 31 millones de habitantes peruanos, 16 millones es parte de la población económicamente activa (PEA) son los que tienen más de 14 años de edad, de esto 7 millones 200 mil son subempleados que ganan el menor costo de canasta básica 961 nuevo soles por mes, los desempleados son parte de la (PEA) 800 mil personal que desean trabajar pero no encuentran donde, significa que subempleados más desempleados suman 8 millones de personas que en su mayoría tienen carga familiar, estos ciudadanos desean mejorar su condición de vida pero no pueden hacerlo, por falta de educación o capacitación suficiente, por consiguiente son de baja producción, de esta manera se resume la educación es clave para salir de este problema de desigualdad y buscar la igualdad de oportunidades tanto para las organizaciones y las personas (Parodi, 2018).

Por otro lado Varona (2019) analizó de su, declaración el presidente Martín Vizcarra en su día del trabajador peruano primero de mayo manifestó, que durante su mandato trabajará para garantizar trabajos y sueldos dignos para mejorar ingresos económicos para la población peruana. Al respecto el abogado Tributarista José Varona, manifiesta en su columna del diario Gestión el 01/05/2019 el siguiente: la relación de los trabajadores peruanos con las empresas del país, de los 31' 200 de peruanos solamente 4'992,000 trabajadores es decir el 16% registran en planillas de manera formal, esta cantidad de trabajadores están distribuidos en los sectores públicas y privadas, al 2017 periodo del censo nacional el 26.4% = 8'236,800 son menores de edad de 0 a 14 años, significa que el 57.6% = 17'971,200 de la población se encuentran ubicadas en el área de subempleo e informales, este resultado es la causa de la baja producción en el país y los desempleados buscan donde trabajar y no encuentran trabajo (Varona, 2019).

La realidad problemática laboral y económico de los trabajadores de la seguridad social EsSalud a nivel nacional en Perú, es muchas veces por incumplimiento de acuerdos convenidos entre los representantes de EsSalud y representantes de los trabajadores de Sindicato por concepto de pliego de reclamos que formulan los trabajadores afiliados a su gremio sindical Centro Unión de Trabajadores es en forma anual ante el empleador.

El sindicato de los trabajadores, Centro Unión de Trabajadores está respaldado normativamente de acuerdo a la Constitución Política del Perú y el derecho a negociaciones colectivas y avalada también por la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT) es decir el derecho está consentida normativamente establecer solicitudes de mejorar de remuneraciones y condiciones laborales para los trabajadores agremiados al Centro Unión de Trabajadores de EsSalud.

Su economía de EsSalud, está en condiciones de incertidumbre en estos últimos tiempos por situaciones siguientes: Daniel Macero Poli gerente general del Instituto Peruano de economía, en su columna del diario el Comercio el día 12/11/18 describe su situación problemática de esta organización ocasionadas por variables externas, existe una deudas por cobrar de S/. 3,844 millones a las empresas públicas y privadas por aportaciones del 9% de la planilla por cada trabajador de acuerdo al Reglamento Decreto Supremo 009-97-SA

Otro de las variables que afecta a EsSalud son las intervenciones políticas por parte de los gobernantes desde el ejecutivo hasta del congreso, decisiones que ha afectado la economía de la organización como: el no descuento del 9% de gratificaciones de julio y diciembre, el aporte diferenciado de la empresas agrícolas en vez del 9% es el 4%, otro de los factores es falta de transparencia en las contrataciones, huelgas de los sindicatos por mejoras salariales de los trabajadores, está pendiente el cumplimiento de pago por compensación por tiempo de servicios (CTS) ley N° 25224 por la modificación del Artículo 54 inciso C del decreto Legislativo 276 derecho de los trabajadores a este régimen servidores públicos.

Otro variable que se enfoca en este panorama es que la emisión del Decreto Legislativo N° 728 de 27/03/97 ley de capacidad de producción y la competencia laboral, abrió puertas en interpretación para crear modalidades de contratar personal y pagos,

contratos indeterminados, contratos determinados, contratos administrativos por servicios, tercerización, locación de servicios y cada cual tienen su modalidad de compensación remunerativa, estas situaciones han generado incertidumbres en cumplir con sus obligaciones y responsabilidad de EsSalud, en aspecto salarial y mejora en calidad en su funciones laborales de los trabajadores.

Este efecto multiplicador de los problemas de Seguridad Social de Salud EsSalud, repercute en todos los centros asistenciales, en este caso en el Hospital III de EsSalud de Chimbote de la Red Asistencial de Ancash, los trabajadores adolecen el mismo problemas que anteriormente se detalló, pero otra situación agravante es su condición inapropiado es su infraestructura que no se ha actualizado a la necesidad vigente, esta realidad es de conocimiento del público y usuarios que resta la calidad de servicios que pueden prestar los profesionales de ciencia de la salud, esta situación desmotiva el desempeño laboral de los trabajadores, consta los reclamos por parte de las autoridades de turno por mejorar este Hospital que es patrimonio de Chimbote, pero las autoridades superiores no toman decisión por situaciones de política.

Como reseña histórica del primer hospital del seguro de categoría I, funciona desde 1963 fue construido para atender una cobertura de 40,000 asegurados de todo Ancash, este contexto de estructura con algunas variantes, en la actualidad tiene la categoría de un Hospital III, con las gestiones posteriores se han implementado con profesionales y especialista en diversas ramas y con equipos actualizados por especialidad, sin embargo presenta dificultad en cuanto a la amplitud de su infraestructura por qué en la actualidad hay una población asegurada de 220,000 mil asegurados por consiguiente, es imposible ofrecer atenciones con mejoras al usuario que llegan todos los días a ser atendidos por distintas especialidades.

De esta manera queda comprobado, que la inadecuada estructura actual es el motivo que los trabajadores asegurados que pertenecen al Hospital III de EsSalud de Chimbote no reciban servicios apropiadas. Falta mayor números de consultorios externos por especialidad, ampliar ambientes en el área de hospitalización, condicionar el servicio de emergencia y otras área de mucha importancia, ante esta realidad los servidores de distintas disciplinas se sienten desmotivados en su desempeño laboral, los trabajadores que están encargados de atender a los pacientes psicológicamente se sienten presionado por los

asegurado que acuden para ser atendidos y reclaman con justo derecho al no recibir atención adecuada.

Los antecedentes de los estudios de investigación nos permite orientarnos a manera de referencias de estudios pasadas por distintos investigadores y nos sirve para guiarnos en los temas relacionadas a variables y dimensiones de estudio de investigación por consiguiente es de mucha importancia el uso de estas informaciones virtuales, libros y revistas científicas nacionales e internacionales.

De esta manera el aporte de, Santiago (2016) quien precisa que, la base principal de la investigación es comprender el valor de la compensación laboral total, comprendido en un marco de estrategia para mejorar la dirección de personas que no es solamente la retribución económica o financiera, si no que ha surgido un nuevo modelo que consiste en traer, retener y motivar a las personas en las organizaciones.

Asimismo, Rodríguez (2016) hace notar en su investigación, el comportamiento y su proceso de actividad en sector área de educación no hay condiciones de adaptación en el lugar por la naturaleza del trabajo para las damas y el nivel satisfacción laboral es igual tanto para los varones y las mujeres, se sienten satisfechos referente al volumen de la carga laboral asignada.

De la misma manera, De los Ríos (2017) resalta al entender el beneficio y la felicidad de evidencias enfocados por los economistas clásicos más orientados a las riquezas y la economía neoclásica originaria enfocó más a la metodología que según Jevons-Edgeworth trató de reformular la ciencia económica considerando como base a una persona que busca maximizar su felicidad con menor tiempo y costo.

Asimismo, Espin (2016) sostiene que la dirección del talento humano es un proceso porque las personas pretenden a mejorar su condición de vida mediante la educación, organización y satisfacción, el factor humano estima que el progreso del desempeño laboral de los profesionales en las universidades como docentes por competencias, señala que no existe modelos de dirección de personas para medir la productividad de desempeño de profesionales.

De la misma forma, Arámbula (2015) considerar que el estudio de formación profesional y desarrollo para ocupar cargos superiores en las distintas áreas de servicios al

público es con la finalidad de otorgarles la responsabilidad general sobre las funciones en la organización para lograr las metas establecidas por las personas de confianza del gobierno central y actores políticos.

Por otra parte, Quiroz (2015) describe el valor del estudio realizado en crecimiento en Minerías de Datos en la administración de personas comprendido dentro del marco de comportamiento se percibe el alejamiento de conocimiento de prácticas en los periodos del siglo anterior, como resultado se observa conjunto de artículos en materia de gestión humana y las memorias empresariales interrelacionadas según su función.

Igualmente, Pinos (2015) considera que el objeto del estudio es informar, que no existen mayores estudios de investigación sobre situación social que representan riesgos laborales vinculados a los ejercicios de responsabilidad social corporativa, el enfoque de principios de derechos humanos de RSC a nivel internacional como Ecuador y España comprende la misma realidad con diferencia en socio política y económica.

Valdiviezo (2017) describe el análisis sobre el estudio de evaluación realizado de acuerdo el modelo EFQM, Fundación Europea en la administración de la Calidad, el resultado nos permite conocer como un proceso que encamina a determinar de manera objetiva la eficacia y calidad de servicios en Essalud comprendido al servicio del asegurado por parte de los trabajadores asistenciales y el impacto en la sociedad asegurada más el logro positivo en la forma de gestión de los indicadores.

El estudio realizado por, Ochieng (2018) describe sobre los objetivos de la dirección estratégica de las características como realizar sobre la gestión de trabajadores para el logro de los propósitos de las organizaciones, y la aceptación de los trabajadores para la creación de la ventaja competitiva en las organizaciones, según (Barney, 1991; Pfeiffer, 1994). Esta tendencia ha generado el mayor impacto de las estrategias entre los trabajadores y el desempeño laboral en las organizaciones.

Por su lado, Montoya (2015) sobre el desarrollo de clima adecuado en las empresas que los trabajadores se sientan seguros de riesgos, para mejorar el desarrollo de un clima requiere mejorar nuevas ideas, adecuar con la implementación innovaciones, cuando los trabajadores perciben un ambiente a los procesos productivos resulta ser más efectivo los

que se relacionan con los objetivos del empoderamiento y genera confianza en sus labores activas y positivos.

De la misma manera, Ávila (2018) sustenta sobre el estudio de y su importancia de la educación y señales de discriminación salarial por género, que la brecha de honorarios depende de años de formación escolar, tiempo de experiencia laboral del potencial humano, los ingresos promedios de trabajadores dependiente e independientes para el periodo del 2016 en el Perú mejorarán sus ingresos salariales según el nivel educativo.

Igualmente, Hurtado (2017) encuadra sobre el tratado de gestión de conocimiento en los gobiernos regionales, el trabajo se aproxima a la administración de entendimiento por parte de las autoridades del departamento de Moquegua, también con la finalidad de establecer el vínculo que existe entre la cognición y la dimensión de actividad de los servidores en esa región.

Es importante también considerar la investigación de Férreo (2016) por consiguiente el estudio consiste en definir la relación de inteligencia emocional, aprendizaje emocional y de ocupación encargado de la supervisión de grupos de trabajadores más actividades de operarios a su responsabilidad, la finalidad es entender si hay desigualdad en los grados de inteligencia emocional y la actividad laboral de manera colectiva, género, edad , estudio y experiencia de los integrantes en las organizaciones.

El estudio realizado por, Godino (2017) contribuye en esclarecer sobre las prácticas de externalización en el contexto de desafío frente a los cambios transnacionales que sobrepasan de los marcos de regulación existentes, uno de los factores que emplea el capitalismo del tiempo es la presión que ejerce sobre la calidad del empleo, otro de los factores es que los vínculos anteriores se van debilitando porque reorientan y entrelazan políticas de empleo de los trabajadores externalizados con jornadas parciales, reducción de salarios, dificultad en acción colectiva o falta de desarrollo profesional.

Moyán (2016) orienta en cuanto a las habilidades comunicativas y comunicación política, el estudio es el resultado de un trabajo de investigación minucioso concerniente a las habilidades sociales y comunicativas mediante la utilización de una metodología de entrenamiento de habilidades sociales y competencias comunicativas en las políticas de organizaciones previenen problemas de conducta o mejoran la comunicación interpersonal.

El aporte de Calero (2018) en su estudio de investigación sostiene la cultura organizacional y desempeño de personas en organizaciones procesadoras de atún como en la provincia de Manabí-Ecuador, en la actualidad las organizaciones empresariales consideran como la primera alternativa la opción de realizar investigaciones dentro de su programas para las actividades de los trabajadores con la finalidad que contribuyan el espacio de conocimiento en la solución de los problemas de sus objetivos y alcanzar las metas y el beneficio colectivo, utilizando de la mejor forma la cultura organizacional.

El estudio realizado por Barrio (2015) como la percepción del Clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de la dirección regional de educación Puno, la finalidad del estudio es saber el nivel de satisfacción laboral del personal DREP. Como resultado el personal percibe al clima organizacional medianamente favorable y otro grupo consideran de satisfacción y otro grupo considera desfavorable sin embargo laboralmente son satisfechos.

Asimismo Cademartori (2018) en su revista científica precisa sin duda la inseguridad laboral es cada vez más decisivo en las ciudades como en Argentina, Colombia, Perú, Venezuela, porque la escala salarial es baja, de este modo la degradación laboral es por desatención de los políticos de turno cuando llegan al poder, es solamente por deseos personales más no para sumar más horas de trabajo para la mano obra desocupada de los pueblos.

Por otro distribución funcional de ingreso salarial en Argentina 1993- 2016 se percibe el incremento en el rubro de ingresos económicos, en este periodo de 23 años a la comparación de los 90 que aconteció la mega devaluación, las estadísticas describen que posterior a la fecha de devaluación se genera el crecimiento en los proceso productivos de manera consistente hasta la década del 2013, finalmente mejoró las condiciones salariales en Argentina.

También, Ríos (2017) considera la dimensión del compromiso organizacional con los docentes que pertenecen a organizaciones educativas superior de México que se realizó el análisis mediante el instrumento propuesto por Mayer y Allen (1997), el resultado muestra la táctica por la retribución de sueldos se incrementa de convenio afectiva y reduce el compromiso por honorario.

Así mismo, Marshall (2018) hace comprender sobre el Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación de interacciones entre políticas salariales del gobierno y su postura de sindicatos en la Argentina y Uruguay, por consiguiente se describe en estos dos países latinoamericanas con similitud de cobertura, se visualiza el estudio sobre la actividad económica y el cambio del estado en control de la administración remunerativa ha contribuido elevar el crecimiento de ocupación más no por pliegos sindicales tanto como en Argentina y Uruguay.

Por otra parte, Presta (2018) considera que las crisis del 2007 la forma que afecto la socio técnica de manera global en área del emprendedor y emprendimiento denominadas tecnología emergente que se vinculan en la organización de economía social y solidaria y nuevas tendencias tecnológicas, de esta forma en las últimas décadas el estudio sobre las nuevas innovaciones que motivan el cambio de la práctica tradicional en los procesos productivos, de este modelo la economía contribuya hacia el resultado solidario en forma comunitaria al futuro de una manera sostenible.

Por otro lado, Torres (2018) dado que la trayectoria laboral y desigualdad social en trato a empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero en Argentina, requiere interpretar el enfoque realizado sobre el valor de operarias domésticas que están en condiciones de inseguridad laboral, se percibe que en este marco de comportamiento se ha generado la desigualdad salarial afectando condiciones de vida digna que requieren las trabajadoras de ese sector, igualmente no perciben beneficios de seguridad social que por derecho les asiste, de esta manera los beneficiados son los empleadores.

Así mismo el estudio realizado por Montoya (2016) considera al trabajador como la base primordial para realizar actividades con mayor eficiencia en los procesos de competencia institucional, requiere resaltar a las instituciones organizacionales en afrontan cambios importantes para mantenerse en el mercado vivo, presente planes y misión al futuro con las intenciones de crecer a base de habilidades y experiencia como organización.

Así mismo Gonzales (2017) considera que la estabilidad política es el pilares de una democracia ante una dictadura por parte del gobierno, la estabilidad política permite la reinscripción de la sociedad más que nada el sindicalismo después de haber sido perseguido

maltratado y excluido de la escena política en su gobierno de Pinochet, de esta manera los nuevos enfoques ya es para defender los derechos económicos y laboral de los trabajadores, muchas veces se genera enfrentamientos con el sistema de política de los gobiernos de turno.

De igual forma, Rebaza (2016) describe que casi al siglos de derogación de la esclavitud, la explotación laboral forma parte de la esclavitud contemporánea, porque comprende es parte del sistema económico, político y social y el rol del Estado peruano es luchar contra la explotación laboral, como el sometimiento de la muerte de dos trabajadores jóvenes en la antigua fábrica de Nicolini ubica zona comercial las Malvinas en Lima, con este antecedente el estado peruano debe consolidar la revisión de normas laborales vigentes por el bien de los trabajadores peruanos.

Por otra parte, el artículos escrito por Mendoza (2018) sobre tratado de la Epistemología de la Administración, considera que desde sus inicios de la administración es el blanco de discusión como enseñanza a manera de su carácter administrativo relacionadas con toda teoría está sujeto a ser revisado, es conveniente analizar el contenido de temas de personajes de la teorías como Fayol (1980) identificó la administración en dos áreas que comprende la administración más amplio que corresponde a gobierno y otro restringido, para su pensamiento de Fayol se refería gobernar es dirigir empresas con previsiones de planificar, ordenar, clasificar y controlar y el segundo concepto es de Drucker en (1972) consideraba a la gerencia no como una doctrina de entendimiento, sino como un ente real como realizar y lograr mejores resultados.

Igualmente, Ramírez (2016) expone la vivencia actual del cambio de condiciones de trabajo del personal académico ve y vive el cambio del contexto laboral y el impacto percibido sobre su bienestar laboral, de esta forma los encuestados sobre el estudio manifiestan satisfacción de su condiciones materiales y técnicas de trabajo, sin embargo, se quejan de la sobre carga del trabajo.

Igualmente, es necesario considerar el artículo realizado por Gómez (2017) entonces la elaboración de este artículo por investigación cualitativa mediante entrevistas a los trabajadores profesionales operativos que están laborando en sector informal mejorarían su condición laboral al pasar al sector temporal formal, los trabajadores desean

mayor certeza en la vida esperada y aducen que el estado aplica política de sistema de defensa social y promoción de empleo pero abandona la calidad de asistencia con eficacia y la deficiente legislación laboral.

Otro estudio realizado por Velásquez (2017) la finalidad del artículo es buscar el impacto de formación utilizando medios didácticos de orientación cooperativo en las actividades de desempeño laboral en empresas privadas en México, según el contexto crear nuevas propuestas para el desarrollo de capacitación formal, en el proceso del estudio se práctico el diseño de cuasi-experimental con enfoque cuantitativo para encontrar la implantación de capacitación que contribuya a mejorar su condición empresarial.

Por otro lado, el estudio de Montoya (2016) tiene por finalidad de casos importantes en mostrar su ambiente y la importancia que tienen los individuos que conforma fracción de las empresas porque el factor principal es conducir estratégicamente mediante métodos de revisión documental, es importante para decisiones de la dirección de manera planificada la calidad y participación cooperativo para determinar el éxito organizacional con una visión más amplio de talentos de ventaja competitiva.

Es valioso considerar el texto porque tiene relación con la variable del presente estudio Kumar (2016) por lo que el autor aborda de manera rigurosa sus investigaciones sobre el desempeño de los trabajadores en la w (Lee, 2017). El entorno de trabajo para encontrar una herramienta con el fin de valoración el beneficio de los servidores en las industrias de la India es la guía de comprensión con la finalidad incrementar resultados de beneficios positivos para los servidores.

De este modo, el estudio de Xianyin L., Boxu Y. (2017) a cerca del análisis realizado por el autor que el desempeño laboral de todo el personal que ingresa a una empresa para trabajar recientemente, su desempeño es bajo, para encontrar la satisfacción del trabajador, se ha utilizado un proceso de investigación utilizando un instrumento de información y mediante análisis factorial confirmatorio y factorial exploratorio, formando un modelo de ecuaciones estructurales.

De la misma manera, el artículo escrito por Patrick (2017) así pues es muy importante la administración de los salarios es la condición de relación laboral, en muchas

áreas de intercambio entre trabajadores y organizaciones de diferentes categorías, por lo tanto, áreas de intercambio entre trabajadores y organizaciones de diferentes categorías, existe un contacto afectivo entre el gobierno, las organizaciones con trabajadores que cumplen con los objetivos organizacionales que deben llevarse a cabo y deben prevalecer.

De otro lado, el estudio realizado por Durai (2017) en este sentido las empresas a menudo descuidan la importancia de la satisfacción laboral con la crisis del desempeño de los trabajadores. Este estudio describe cómo evaluar las múltiples dimensiones del placer laboral que se correlacionan aún más con el trabajo, de los empleados de varios grupos en la industria automotriz, también se percibe a nivel de supervisores y otras características, es que los trabajadores con más experiencia tienen mayor satisfacción, a diferencia de los que tienen menos experiencia, el resultado del formulario de evaluación es que a los trabajadores con más experiencia, el puntaje es más alto en el desempeño, de aquí en adelante, el sistema de administración puede mejorarse en el desempeño en las organizaciones.

De este modo, el estudio realizado por Safa y Arslan (2016) el propósito del estudio de gestión de personas con experiencia es valioso y contribuye a mejorar la comunicación de la compañía. Para obtener esta información, se utilizó el método mixto. En la fase 1 se utilizó la adquisición de datos de 55 participantes. Así, el estudio por Demo (2017), de esta manera, las personas asumieron un papel estratégico y altamente enfatizado en las empresas, formando la base de la restricción organizativa esencial, siendo apreciadas y desarrolladas a través de los principios y experiencias de la gestión de los trabajadores (GP). A través de este estudio cualitativo y cuantitativo.

Así mismo, artículo de Pedro (2017) como el resultado del desempeño laboral en un trabajo de suma importancia para la psicología organizacional y la gestión de personas, por lo tanto, la relación entre el crecimiento de las guías, el proceso de evaluación no busca llamar la atención sobre el deseo de analizar el desempeño como un concepto de nombre, y finalmente, el artículo señala los problemas críticos que pueden ser relevantes para la investigación de hoy y la reflexión sobre el desempeño laboral.

De manera, similar el estudio de Souza (2017) por consiguiente, el presente estudio se clasifica de manera exploratoria orientado al método cuantitativo para averiguar cuál es la relación entre la remuneración de los años 2011-2013, que la albahaca sirvió en la renta

económica del mercado de valores justificada por la señal de financiamiento en lugar de las instituciones financieras. El resultado en el desempeño del mercado no fue el esperado, lo que significa que los esquemas basados en indicadores financieros no son de interés para los agentes financieros.

El estudio, realizado por Rosales (2017) por medio de la revista “Electrónica Educare” el estudio realizado en la educación superior se percibe el agrado laboral de los profesionales que está relacionada con las teorías científicas basado en la clasificación descriptivo relacionado con probabilidades y sin experimento y se logró establecer sobre sus variables como el salario, cargos desempeñados y las áreas de empleo hay debilidad en la satisfacción y el rendimiento académico.

La investigación realizada por, Sánchez (2017) sobre el agrado en sus funciones del entorno del trabajo. Una exploración cualitativa para para su estudio, manifiesta que el logro de las empresas de estos tiempos es utilizar los recursos humanos de una forma estratégica el conocimiento integral de los trabajadores en proyectos establecidas por las organizaciones y también que los trabajadores consideren los objetivos de la organización como propio, de esta manera la participación de la mano de obra calificada es la base principal para lograr el éxito y la competitividad.

La revista editado por, Camacho, (2017) trata de peligros laborales y psicosociales organizacional, jurídica y social, en la actualidad en las organizaciones se presenta condiciones negativas en los procesos productivos las empresas están interesados en identificar las causas y prevenirlas, se pretende entender que puede ser el conflicto laboral como riesgo psicosocial de los trabajadores como también de empresas por terceros

Al mismo tiempo Vidal (2015) considera como tema de Impacto como guía de recompensa adaptable en la conservación del talento, considera que en tiempos difíciles de la economía muchas organizaciones apuestan por orientación compensatorios competente, innovador y creativo, este estudio enfoca guías de resarcir de manera flexible con fórmulas de retribuir altamente personalizada, diseñadas para mejorar la eficiencia de sueldos con el uso de una planificación adecuada.

Por consiguiente, Orcaranza (2017), como una propuesta de un plan piloto de compensación con administración familiar, considera la recompensa a manera de

compensación total con una propuesta de desarrollar la descripción de los cargos de la organización, valuación de cargos e implementar los sueldos de acuerdo a las bandas salariales, implementar un piloto de calidad de vida e implementar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades actuales de las organizaciones, declarar una visión y misión que sostengas los valores de la justicia y equidad consistente.

El estudio realizado por Cuesta (2017) considera el siguiente caso evaluación del desempeño, compromiso y dirección de personas en las empresas y la falta de lazo entre administración de personas de manera estratégica y los guías de gestión, con la aplicación de estos instrumentos se encontró resultado deseado en el diseño de evaluación del desempeño individual y con estrategia empresarial se logró el compromiso de aportar al desarrollo económico y también de las personas.

Teorías relacionadas al estudio de Compensación de remuneraciones, es de mucha importancia porque forma parte de todo trabajador dentro de una organización en donde realiza una labor por el cual recibe la compensación económica que se beneficia el trabajador y su núcleo familiar, de esta manera el sueldo es la remuneración que pagan las organizaciones por horas trabajadas en forma mensual, quincenal, semanal o diario es con la finalidad de lograr los propósitos y objetivos de producir de bienes y servicios en la empresa

La compensación de remuneraciones se relaciona con el aporte teórico de Taylor (1985) manifiesta que los soportes direccionados de manera científica, se aprecia en la igualdad de beneficios para las empresas y para los trabajadores, en buena cuenta el beneficio y su existencia fundamental para la conveniencia de los trabajadores y con las instancias superiores que siempre han sido antagónicas, el propósito de Taylor es que propone innovar esta nueva teoría en la dirección y lograr el equilibrio de beneficios y sea de manera justa para los empleadores y trabajadores, considerando que el éxito de los superiores no debe ser menor que de los trabajadores.

Las afirmaciones anteriores tienen relación con la teoría de Fayol (1916) de este modo la gerencia de empresa resalta los 14 principios generales de la administración, pero en este trabajo considero el principio N° 7 de manera relevante el principio de Remuneraciones y manifiesta, la remuneración es un ingreso por asistencia de una

actividad en la empresa, este servicio cubre la satisfacción para las empresas tanto para los trabajadores.

Igualmente es necesario orientar como cita Chiavenato (2000) que la teoría de Expectativa de Edward .E Lawler, piensa que la parte económica es el intermedio de resultado y efecto de la definición para lograr cosas innumerables como: a) Todo ser humano su interés es el dinero, porque este medio le consciente complacer a sus deseos orgánicas de alimento, ropa, confort, modelo de existencia, de la misma manera el requerimiento de garantía y certeza de ingresos económicas, de la misma manera es necesario la satisfacción social. b) Si las personas consideran que su desempeño responde ser compensado con la parte económica mantendrá su desempeño para obtener dinero.

Adam Smith (1776) considera a la remuneración como pago por el trabajo y estimula la concepción al incremento del trabajo del pueblo, el salario es el estímulo por el esfuerzo humana en mejorar la coyuntura de estímulos que percibe la satisfacción los trabajadores y elevan su fortaleza física en el trabajo y es confortable la esperanza de mejorar su condición y terminar sus días quizás en paz y esplendor.

Por otro lado, Marx (1867) percibe el precio de trabajo determina siempre el precio de los medios de vida necesaria, el obrero no recibe salario que le corresponde, que la asignación de su jornal basta para sostener una familia por su bajo nivel de vida y a su condición del obrero este simple obrero que no tiene más que sus brazos y su esfuerzo que solo posee algo cuando consigue vender su fuerza de trabajo a otros por un salario reducido pero necesario para vivir.

El desempeño laboral bajo la concepción del marco teórico del aporte de Robbins, (2000) contribuye hacer de conocimiento sobre la teoría de los establecimientos de metas de Edwin Locke, de esta manera pensar que la autoeficacia fundamenta en la convicción de las personas que son capaz de hacer una tarea, si la persona está en condiciones más eminente sea su autoeficacia, tendrá mucha más confianza en su propia idoneidad para realizar con éxito una tarea asignada.

El ambiente actual requiere conocer sobre el análisis realizado por Peña (2015), de esta manera la motivación laboral teoría de Robbins (1999) considera que es necesario realizar mayor esfuerzo para conseguir objetivos establecidas por las empresas, este contexto siempre está condicionado para satisfacer algunas necesidades individuales, la

contextualización es la motivación por un interés de los trabajadores, entonces es también crear y mantener las virtudes de disposiciones que rige en toda organización.

Igualmente es necesario considerar el trabajo realizado por Molina (2000) sobre cómo lograr la meta Lucke & Latham, el argumento de la literatura se ubica fundamentalmente como es la creación de metas y cómo incide en la conducta y la realización del desempeño es mediante cuatro proceso de: emoción, dirección, intensidad y la persistencia, estos conceptos tienen una tendencia que están ligadas a las acciones conductuales de las personas considerando que cada persona es único en término de las emociones y comportamiento y su importancia determinada y el compromiso con las metas, de esta manera debemos entender el rendimiento de un proceso es la obtención del sistema productivo.

Por otro lado Chiavenato (2000) el análisis realizado bajo el ambiente de la teoría de Douglas McGregor, es uno de teorías más consiste sobre la conducta, esta teoría de conducta de personas en las organizaciones distinguió de dos formas de demostrar el opuesto de las conductas de los servidores en los puestos de trabajo, la reacción de las personas la denominó conservador como la literatura X, como nuevos la literatura Y. McGregor identificó el resultado de cada teoría, los que corresponden a la teoría X esquivan la responsabilidad no les gusta lo que hacen y los corresponden a la teoría Y conseguir la satisfacción.

En su definición 14 personalidad de Maslow (1943), es relevante su tesis sobre clases de menesteres del ser humano, Maslow definió que nerviosismo y el desorden psicológica es como si fuera enfermedad de deficiencias generadas por la privación de cosas primordiales elementales, es como si al cuerpo le faltara alguna vitamina generaría una enfermedad, la mejor forma de ilustrar los requerimientos elementales en las personas es por condición orgánicas como son: el apetito, anadipsia, el descanso por las noches, vitalidad, garantía, persona de bien y afecto, privarse de estos requerimientos fundamentales en las personas genera enfermedades tarde o temprano, solamente con la complacencia se puede curar. Para Maslow, existen personas de esta civilización que pueden solucionar su problema sin dificultad, pero si las personas que no pueden cubrir estas necesidades se dedican con mayor fuerza para lograr lo que requieren, las personas por su naturaleza buscan crear generar oportunidades por que comprende dentro de este

marco de contexto está lo que necesita para complacer sus necesidades psicológica y biológica para su existencia la vida humana.

El marco conceptual comprende a aquello que se le permite dar explicación de idea y de esta manera comprenderla mejor, señalando conceptos que la componen y forman parte de ella: De esta manera el estudio realizado por Garcia (2008) sobre el marco conceptual permite interaccionar acontecimientos que esté relacionado con las variables del estudio que está relacionado con las dimensiones indicadores sobre la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral conviene considerar la disposición legal del Perú el mandato Legal N° 1023 poder territorial de función civil, se dio en junio del 2008 con la finalidad de actualizar las funciones públicas, buscando mejorar la utilidad de los trabajadores por meritocracia, de manera dócil con altura de conocimientos de manera eficaz para que sirva mejorar a todo el pueblo peruano.

Liquidano (2006) manifiesta que el administrador de persona es como generador del talento humano, en estos tiempos las organizaciones afrontan a distintas formas de impulsar la economía utilizando la fuerza de trabajo, las dificultades de la economía hay preferencia hacia la sociedad de tratado universal, frente a estas realidades de organizaciones consideran formar proposición de hechos y mantener y formar equipos superiores para las actividades.

De acuerdo al estudio realizado por Rosillo (2013) manifiesta sobre el administrador de recursos humanos como líder en gestión del conocimiento, las organizaciones se caracterizan por su diversidad de actividades diversas como manufacturas, negocios, financieras, hospitales, universidades, tiendas y prestadores de servicios a diversas actividades, así como pueden ser públicas o privadas, para cubrir estas necesidades de la sociedad que son creadas por las organizaciones de las distintas dimensiones en qué existimos de manera colectiva y en una estructura que aprendemos, laboramos, el ser humano que pasa el mayor tiempo pasa es en las organizaciones:

Podesta (2009) relata de la cultura organizacional y la actividad funcional de seres humanos que se manifiestan de la siguiente forma, las organizaciones hacen sus acciones con el mejor el trato a sus trabajadores, clientela y al público en general, la cultura tiene el privilegio de libertad en determinar acciones y expresión personal y establecimiento de

opinión es para ver de qué manera y cómo se realiza el poder cómo camina la información por medio de su rango. La educación formada ha comprendido la reacción de proposiciones teóricas de la Administración que ha implementado en las organizaciones.

Armas (2017) relata la forma que ha evolucionado de las descripciones profesionales en el contexto empresarial es importante que sirve para reflexionar sobre la evolución que ha acontecido en las organizaciones por intermedio de la historia hasta la actualidad y con ellas, los principios teóricos que han contribuido el desarrollo de dirección de las personas o gestión de recursos humanas, de esta manera el último término que han adoptado las autoras el contenido del presente texto que se relaciona con la gestión humana que involucra serie de aspectos integrales, diversas características de personas más allá de sus talentos.

Chiavenato (2009), considera que la recompensa empresarial se puede percibir de manera complejo el proceso de cambios en recursos de manera integrada y sea apto de facilitar oportunidades favorables, el desarrollo de alteración necesita de mezcla perfecta de ingresos y de trabajos armonizada con la fortaleza humana, la innovación, materia prima y finanzas que genere éxitos esperado, la contribución de la persona en las empresas es parte vital e indispensable para cada actividad organizacional.

Por su parte Stoner (1995) señala que la nueva manera de recompensar es con una visión determinante para pagos de remuneraciones que involucra el salario y base variable también denominado pagos por incentivos, una remuneración indirecta corresponde a beneficios o prestaciones de sociales, los empresarios desean que el salario base sea igual que determine situación de profesionales en el mercado de trabajo con el propósito conseguir trabajadores a precios competitivos a su disposición.

De otro lado, Serkovic (El Peruano día 21/03/2018), afirma que casos anteriores sugieren considerar lo que manifiesta el abogado laboralista, el concepto de variación en la recompensa de sueldos por trabajos realizados en una empresa y el otorgamiento de retribución económica por prestación de servicios y la disposición normativa del diario el comercio del año 1902 que relata sobre los sueldos, la nueva administración de personas prefiere no hablar de remuneraciones más bien de recompensa.

El estudio de Martínez (2005), considera que en la dirección de remuneraciones es necesario que se determine el contrapeso de elementos que corresponde en función a los

cargos de la organización de manera equilibrada y consciente según condiciones de trabajos con la finalidad de crear la satisfacción de los servidores de la empresa.

Según Hernandez (2016) señala sobre la teoría de Maslow y McClelland's formulan a los individuos les interesa cubrir sus requerimientos básicos por esa razón buscan a través del trabajo lograr el factor económico que les permitan cubrir lo deseado, pero muchas veces las necesidades son altas por que ven obligados obtener mediante el desarrollo intelectual.

El estudio realizado por Bersin (2015) contribuye en explicar sobre las tendencias globales del capital humano 2015, gestión del desempeño es el ingrediente más grande del nuevo mundo laboral que ocasiona repensar como las organizaciones manejan, evalúan y recompensan a su personal como se diseñan nuevos modelos para mejorar el desempeño por que se comprende que estos modelos claves del foco para temas de compromiso, para el desarrollo y el liderazgo en las organizaciones.

Por aporte de Peña (2015), describe del incentivo laboral como el instrumento de dirección empresariales, la participación de los trabajadores los determinan la eficacia y la eficiencia en la organizaciones empresariales actualmente, solamente con una buena administración de personal es posibles lograr las metas, para cristalizar los su objetivos requiere poseer la estrategia de motivación laboral por intermedio de enfoque cualitativos aplicando la revisión de las teoría como una herramienta clave.

La etapa de formular la situación problemática de investigación es la que nos permite configurar formalmente la idea del estudio.

¿Cuál es la relación de compensación de remuneraciones con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019?

Justificación

El presente estudio justifica porque la investigación surge como respuesta a problemas en relación a la compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se entiende que esta investigación contribuirá de manera significativa de siguiente manera;

En la parte teórica, la utilización de conceptos de teorías relacionadas con la compensación de remuneraciones sobre todo en el desempeño laboral de los trabajadores

del Hospital III de EsSalud de Chimbote, porque se trata de explicar la condición real de los trabajadores con la finalidad de contrastar, corroborar o refutar algunos vacíos de información.

En aspecto práctico, el presente trabajo de investigación con su resultado contribuirá a orientar a los trabajadores de la institución a reflexionar positivamente en los cambios de actitud para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

En lo metodológico, del presente trabajo de investigación tiene por objetivo a ser antecedente para futuras inquietudes de investigación sobre el caso, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes anteriores se formularon los siguientes objetivos.

Objetivo General:

- Determinar la relación de compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019
- Objetivos Específicos:
- Describir la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019
- Describir el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019
- Explicar la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019
- Describir la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de salario emocional con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019
- Describir la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de beneficios sociales con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.
- Proponer un programa de Capacitación en áreas de manera priorizada de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

Para comprobar la relación para estas variables se han formulado las siguientes hipótesis

Hipótesis: H.1

Existe relación positiva entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

Hipótesis: Ho

No existe un efecto positivo entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III-EsSalud de Chimbote, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo no experimental porque no se manipuló ninguna variable Landeau (2007).

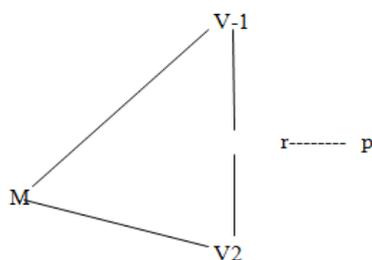
El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo.

Diseño de Investigación:

En el presente estudio, se utilizó el diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo, porque al final del proceso de investigación basado en el enfoque cuantitativo, se tomó la decisión de proponer un plan de mejora: titulada cadena de talentos

La representación esquemática se aprecia en el siguiente diagrama:

Se representa en la siguiente figura.



Dónde:

M = Muestra.

V1= Variable Independiente. Compensación de Remuneraciones

V2= Variable Dependiente. Desempeño Laboral

r = Índice de correlación

2.2. Operacionalización de las Variables

De acuerdo con Valderrama (2009), la operacionalización de una variable que constituye en buscar sus componentes o elementos para identificar las dimensiones o indicadores las cuales operan en concordancia con la definición conceptual

Matriz de Operacionalización de la variable

Variables	Descripción	Descripción	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles de medida
	Conceptual	operación				
Compensación de remuneraciones	Compensación de remuneraciones se define como una de las mejores alternativas para mejorar el desarrollo de las organizaciones industriales y de servicios, públicas y privadas en el país	La compensación de remuneraciones es aquel concepto que necesita planificar de manera específica para lograr mejores resultados en la organización y para lograr el propósito se aplicó la escala de Likert para ver el grado de conformidad de los trabajadores	Remuneraciones	Salario mensual	1,2,3,4,5,6,	Ordinal
				Pago de convenios colectivos	7,8,9	
				Pago por tiempo de servicios		
			Salario emocional	Horario flexible	10,11,12,13,14,	
				Desarrollo en la carrera laboral	15,16,17,18,19	
				Guardería infantil		
			Beneficios sociales	Días libres		
				Asignación familiar	20,21,22,23,24,25	
				Capacitación		
Desempeño Laboral	Su definición del desempeño laboral es importante porque en toda organización se mide por resultados de los objetivos determinados por metas.	El desempeño se determina por la eficiencia y eficacia de los resultados positivos al servicio de los asegurados y sus familiares, con la finalidad de comprobar se utilizó la escala de Likert para medir actitudes de los trabajadores.	Desempeño en el cargo	Responsabilidad laboral	1,2,3,4,5,6,7,	Ordinal
				Puesto de trabajo	8,9,10	
				Hora de entrada y salida		
				Conocimiento de funciones		
				Habilidades		
			Entorno laboral	Comunicación	11,12,13,14,15,	
				Apoyo en equipo	16,17,18,19,20,	
				Atención oportuna	21,22,23,24,25	
				Amabilidad		

2.3. Población

La población de estudio según (Valderrama, 2014) comprende el conjunto de fenómenos, individuos o eventos que previamente identificados constituya el motivo de investigación.

La población de estudio es 831 servidores y sus características por régimen laboral los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote del presente estudio ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Población muestral

Régimen	Gerencia	Hospital	Total
Régimen Laboral 276	47	215	262
Régimen Laboral 728	79	283	362
Régimen Laboral 1057	3	120	123
Contrato a Plazo fijo	30	54	84
TOTAL			831

La población de estudio y sus características según género de los trabajadores del Hospital III de Essalud de Chimbote del presente estudio está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2

Población por sexo

Sexo		Hospital	Total
Varones	91	232	323
Mujeres	77	431	508
Total			831

=====

Muestra

La muestra de estudio según Hernández (2014) es la parte representativa de la población, su atributo sustancial es que posee las mismas características de toda la población

Para definir a los servidores que sean considerados como la muestra, se ha utilizado el principio de la estadística utilizando la siguiente fórmula.

$$n_0 = \frac{NZ^2P(1-P)}{e^2(N-1) + Z^2P(1-P)}$$
$$n_0 = \frac{831 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2(831-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 262.93 \cong 263$$

Cuándo:

N = 831, es el universo de estudio (población)

P=0.5, Posibilidad de logro

Z = 1.96 intermedio de esperanza el 95%)

e =0.05 término de aceptar el error

n = proporción que representa como la muestra es de 263

Por tanto, el reparto proporcional de muestra sobre la población queda definido de la siguiente manera.

Tabla 3

Población por régimen laboral

Tipo de contrato	Población	Muestra
Decreto Legislativo 276	259	82
Decreto Legislativo 728 C. plazo indeterminado	335	106
Decreto Legislativo 728 C. plazo fijo	124	39
Ley 1057 Cas	113	36
Total	831	263

Muestreo

Corresponde al muestreo o aleatorio o probabilístico porque los componentes de la población pueden formar parte de la muestra porque existe probabilidad de formar parte de los elegidos de la muestra.

2.4. La técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para probar los instrumentos para medir condicionar las formas de manera clara sea confiable, se utilizó el procedimiento de solidez interno, el mismo mediante el uso de la formula alpha de cron Bach nos guía que veraz puede ser la herramienta de medir.

Valor:

La propiedad en medir de manera psicométrica que garantiza el uso de los instrumentos y genera su valor determinada para medir en formas distintas y señalar su valor constructivo para mostrar su valor constructivo y la formula de aplicación para identifica la magnitud y la adecuación de ítem-test y su validez.

Confiabilidad prueba de piloto

De 15 ensayos a nivel piloto para cuantificar la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cron Bach de $\alpha = 0.928$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la compensación de remuneraciones, y un índice de confiabilidad Alfa de Cron Bach de $\alpha = 0.916$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño laboral, lo cual indica que los instrumentos que evalúan la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral son confiables.

Prueba de Piloto:

N°	COMPENSACIÓN DE REMUNERACIONES																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	3	4	1	3	1	1	4	2	1	1	1	3	1	4	2	3
2	3	2	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	4
3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	4	1	4	3	1	1	2	4	1	3	1	1	1	2	3
4	4	2	5	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	5	3	4	2
5	1	4	1	3	4	3	3	1	3	1	3	1	2	2	1	4	3	3	4	1	1	4	3	1	1
6	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4
7	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	1	4	4	4	4	2
8	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	4	3	2	5	4	5	4
9	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	1	4	3	2	3	3	4	1	1
10	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3
11	1	2	1	1	3	1	2	4	1	1	4	2	1	1	3	3	3	4	2	1	4	1	3	2	3
12	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	5	3	5	3	3	3	2	2	5	5	4	4
13	2	1	3	1	1	4	2	4	4	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	3	1	1	1	2	2
14	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	5	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	2	4	4	2
15	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	4	1	1	3	4	1	1

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la compensación de remuneraciones “ α ” Alfa de Cron Bach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$\sum S_i^2$: Suma de la varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 25 \qquad \sum S_i^2 = 44.371 \qquad S_t^2 = 406.400$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{44.371}{406.400} \right) = 0.928 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Confiabilidad según ítems:

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,928	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	67,1333	356,410	,870	,920
Ítem2	67,0667	372,067	,621	,924
Ítem3	67,0000	367,143	,643	,924
Ítem4	67,2667	358,495	,779	,921
Ítem5	66,9333	375,210	,620	,924
Ítem6	66,4667	362,410	,728	,922

Ítem7	66,9333	374,210	,611	,924
Ítem8	66,6667	388,095	,349	,928
Ítem9	66,7333	359,638	,753	,922
Ítem10	66,9333	371,210	,708	,923
Ítem11	66,2667	391,210	,251	,930
Ítem12	67,0000	373,000	,632	,924
Ítem13	66,8000	390,600	,284	,929
Ítem14	66,9333	372,210	,598	,925
Ítem15	67,2000	378,457	,520	,926
Ítem16	66,2000	391,743	,302	,929
Ítem17	66,8667	370,838	,688	,923
Ítem18	66,4667	379,695	,518	,926
Ítem19	66,6667	376,667	,595	,925
Ítem20	67,2667	380,638	,532	,926
Ítem21	67,1333	395,124	,209	,930
Ítem22	66,5333	372,267	,537	,926
Ítem23	66,4000	397,400	,157	,931
Ítem24	66,5333	357,124	,809	,921
Ítem25	67,0000	379,714	,582	,925

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad para el instrumento que evalúa el desempeño laboral.

Fuente: Muestra Piloto.

N°	DESEMPEÑO LABORAL																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	4	3	1	3	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	3	3	4	1	2	2	4	3	3	1
2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	4	5	4	3
3	2	4	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1
4	2	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	2	3	4	3
5	4	4	1	4	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	4	1	3	1	1	1	3	3	1	4
6	3	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	2	2	2	5	3	4	4
7	4	3	4	1	4	1	3	4	1	1	1	2	2	3	2	1	4	1	4	1	4	2	2	4	1
8	4	4	3	2	4	2	2	5	4	4	5	3	2	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	3
9	4	2	1	1	1	4	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	1	4	3	3	1	4	3	1	3
10	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	2	5	4	4	3	2	4
11	1	1	1	3	4	1	1	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1
12	4	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	3	5	2	5	4	5	4	3	3	4	5
13	1	3	1	1	2	1	1	4	1	3	1	3	4	3	3	3	1	1	4	2	1	3	1	2	1
14	5	2	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	4	5	5	2	4	4	2	5
15	3	1	2	4	1	1	4	3	1	2	4	3	1	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño laboral “ α ” Alfa de Cron Bach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$\sum S_i^2$: Suma de la varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 25 \qquad \sum S_i^2 = 44.390 \qquad S_t^2 = 368.352$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{44.390}{368.352} \right) = 0.916 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Confiabilidad según ítems:

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,916	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	68,2667	341,067	,484	,914
Ítem2	68,3333	363,381	,090	,919
Ítem3	68,6667	333,952	,659	,910
Ítem4	68,7333	346,495	,416	,915
Ítem5	68,3333	341,810	,460	,914
Ítem6	68,9333	327,067	,722	,909
Ítem7	68,7333	337,924	,600	,912
Ítem8	68,2000	343,886	,481	,914
Ítem9	68,8000	330,886	,643	,911
Ítem10	68,1333	351,267	,352	,916
Ítem11	67,9333	338,924	,534	,913
Ítem12	68,2667	330,067	,736	,909
Ítem13	68,6000	343,971	,433	,915
Ítem14	68,1333	336,124	,611	,911
Ítem15	68,1333	343,124	,513	,913
Ítem16	68,2000	351,171	,308	,917
Ítem17	68,6000	345,257	,447	,914
Ítem18	67,9333	333,924	,663	,910
Ítem19	68,6000	343,971	,433	,915
Ítem20	68,5333	330,838	,678	,910
Ítem21	68,6667	333,381	,644	,911
Ítem22	68,0667	350,495	,412	,915
Ítem23	68,5333	339,981	,630	,911
Ítem24	68,5333	351,552	,378	,915
Ítem25	68,5333	325,981	,748	,908

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

2.5. Procedimientos

La presente investigación se realizó en varias etapas, en la primera fase se realizó mediante la planificación de las actividades necesarias para dar cumplimiento de la investigación en donde se eligió la documentación que conformo el marco conceptual para definir y dimensiones de la categoría principal

En la segunda fase, se refiere al campo de la investigación, a través de las técnicas de que técnicas, entrevistas estructuradas y análisis documental y la tercera fase se refiere a los análisis e interpretaciones de los resultados por distintas conexiones a través de libros, internet y documentos.

2.6. Método de análisis de datos

Se realizó las dos variables de acuerdo a la técnica e Instrumentos definidos, con el fin de analizar cómo influye la Compensación de remuneraciones frente al Desempeño laboral. El procesamiento se realizará mediante la tabulación de las encuestas en el programa de Microsoft Excel 2016 siendo una hoja de cálculo que permitirá trabajar con tablas de datos, gráficos será procesado por medio del programa IBM SPSS Statistics Base 24, el software permite analizar las informaciones convertirlos en resultado estadísticas y luego en una etapa de análisis.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos corrobora a las personas deben optar un curso de acción en oportunidades en condición de principio de ética profesional

Aspectos Sociales:

Consiste en el respeto irrestricto a las personas, su autonomía, esto es, tomando en cuenta su desarrollo con privacidad en forma consciente y responsable basadas en la adecuada información. Los participantes serán tratados como personas inteligentes, con capacidad de entendimiento y adecuada toma de decisiones pudiendo aceptar o rechazar su participación en el estudio.

Aspectos Derecho de Autor

Es una licencia normativa que protege a los autores de la pertenencia intelectual que ajenos a su propiedad usen su trabajo con otros propósitos durante su existencia del autor aún más adicional de 70 años después de su fallecimiento.

Aspectos Patentes:

Documentos legales que pertenecen al propietario de uso exclusivo por el periodo de 20 años de las ideas importantes de un invento, diseñadas para garantizar a los inventores o métodos perciban la recompensa de su trabajo

Aspectos de Justicia:

Basado en la búsqueda constante y perpetua voluntad del respeto irrestricto de los otros. Los participantes de esta investigación recibirán un trato igualitario de consideración y respeto sin ningún tipo de diferencia entre ellos.

III. RESULTADOS

Resultados obtenidos del análisis de datos cuantitativos y cualitativos en la presente tesis respecto a las variables compensación de remuneraciones y el desempeño laboral y sus dimensiones, remuneraciones, salario emocional, beneficios sociales y desempeño en el cargo y entorno laboral

Tabla 4

Descripción de Resultados de investigación de la variable de compensación de remuneraciones

Compensación de remuneraciones	Escala	N°	%
Bajo	25 - 58	0	0.0%
Medio	59 - 92	213	81.0%
Alto	93 - 125	50	19.0%
Total		263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción.

Se observa que el 81.0% de los servidores obtienen nivel medio respecto a la compensación de remuneraciones, el 19.0% tienen nivel alto, en tanto de remuneraciones del Hospital III de EsSalud de Chimbote, es de nivel medio, (que ningún (0.0%) servidor nivel bajo. Determinándose el más resaltante es la compensación de nivel medio 81.0%).obtienen

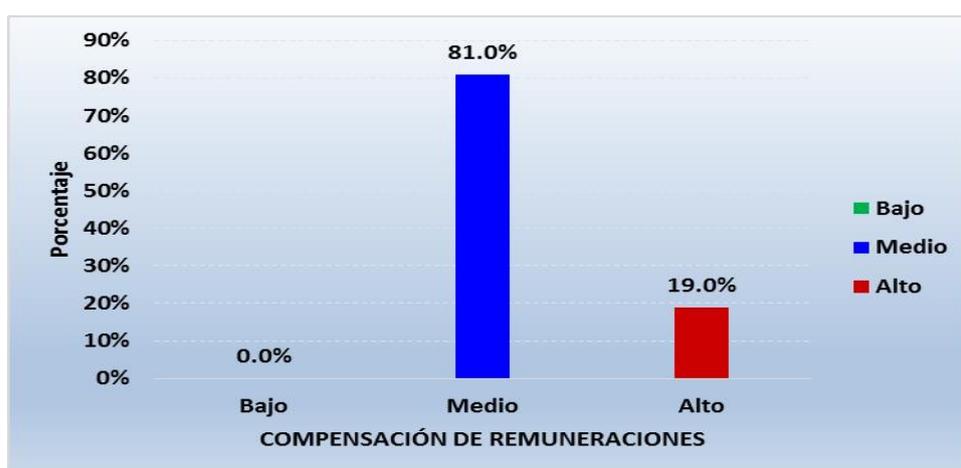


Figura 1.

Nivel de compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 5

Caracterización de la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Factores / Variables	Compensación de remuneraciones						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	22	8.4%	0	0.0%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	33	12.5%	4	1.5%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	48	18.3%	5	1.9%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	42	16.0%	4	1.5%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	34	12.9%	4	1.5%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	19	7.2%	0	0.0%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	26	9.9%	1	0.4%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	12	4.6%	1	0.4%	13	4.9%
	65 a 69	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%
Sexo	Masculino	0	0.0%	113	43.0%	4	1.5%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	129	49.0%	17	6.5%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	8	3.0%	2	0.8%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	34	12.9%	5	1.9%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	28	10.6%	2	0.8%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	37	14.1%	5	1.9%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	164	62.4%	9	3.4%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	41	15.6%	7	2.7%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	9	3.4%	0	0.0%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	52	19.8%	4	1.5%	56	21.3%
	De 10 a 14	0	0.0%	36	13.7%	2	0.8%	38	14.4%
	De 15 a 19	0	0.0%	45	17.1%	3	1.1%	48	18.3%
	De 20 a 24	0	0.0%	30	11.4%	3	1.1%	33	12.5%
	De 25 a 29	0	0.0%	12	4.6%	0	0.0%	12	4.6%
	De 30 a 34	0	0.0%	5	1.9%	1	0.4%	6	2.3%
	De 35 a 39	0	0.0%	7	2.7%	2	0.8%	9	3.4%
	De 40 a más	0	0.0%	46	17.5%	6	2.3%	52	19.8%
Total		0	0.0%	242	92.0%	21	8.0%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

En la caracterización de la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019, se percibe entre los niveles de alto, medio y

bajo, los más resaltantes por edad son: nivel medio 18.3% nivel alto 1.9%. Por sexo nivel medio 49.0% y nivel alto 6.5%. Por grupo ocupacional nivel medio 32.7% y nivel alto 2.3%. Por régimen laboral nivel medio 62.4% y nivel alto 3.4%. Por tiempo de servicios nivel medio 19.8% y nivel alto 2.3%, de nivel bajo 0%.

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Nivel	Remuneraciones		Salario emocional		Beneficios sociales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0%
Medio	89	33.8%	263	100%	85	32.3%
Alto	174	66.2%	0	0%	178	67.7%
Total	263	100%	263	100%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción.

Se observa que las dimensiones de remuneraciones la percepción es a nivel alto 66.2%, nivel medio 33.8%, salario emocional es el nivel medio el 100% y beneficios sociales es a nivel alto 67.7% a nivel medio 32.3% de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

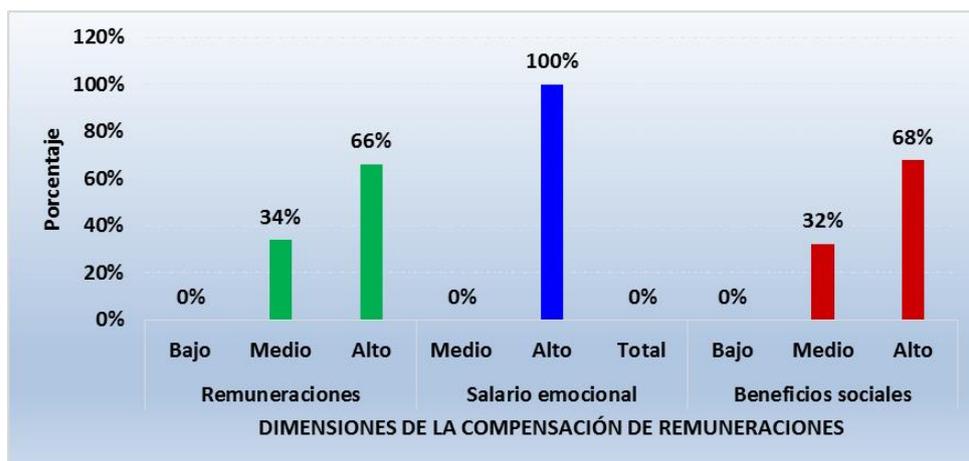


Figura 2.

Nivel de las dimensiones de la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 7

Caracterización del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Factores / Variables	Desempeño laboral						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	22	8.4%	0	0.0%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	33	12.5%	4	1.5%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	48	18.3%	5	1.9%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	42	16.0%	4	1.5%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	34	12.9%	4	1.5%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	19	7.2%	0	0.0%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	26	9.9%	1	0.4%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	12	4.6%	1	0.4%	13	4.9%
65 a 69	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	113	43.0%	4	1.5%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	129	49.0%	17	6.5%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	8	3.0%	2	0.8%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	34	12.9%	5	1.9%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	28	10.6%	2	0.8%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	37	14.1%	5	1.9%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	164	62.4%	9	3.4%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	41	15.6%	7	2.7%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	9	3.4%	0	0.0%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	52	19.8%	4	1.5%	56	21.3%
	De 10 a 14	0	0.0%	36	13.7%	2	0.8%	38	14.4%
	De 15 a 19	0	0.0%	45	17.1%	3	1.1%	48	18.3%
	De 20 a 24	0	0.0%	30	11.4%	3	1.1%	33	12.5%
	De 25 a 29	0	0.0%	12	4.6%	0	0.0%	12	4.6%
	De 30 a 34	0	0.0%	5	1.9%	1	0.4%	6	2.3%
	De 35 a 39	0	0.0%	7	2.7%	2	0.8%	9	3.4%
	De 40 a más	0	0.0%	46	17.5%	6	2.3%	52	19.8%
Total		0	0.0%	242	92.0%	21	8.0%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción

La caracterización del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019, se percibe los más resaltantes por niveles son, por edad nivel medio el 18.3% y nivel alto 1.9%. Por sexo nivel medio 49.0% nivel alto 6.5%. Por grupo ocupacional nivel medio 32.7% y nivel alto 2.3%. Por régimen laboral nivel medio 62.4% y nivel alto 3.4%. Por tiempo de servicio nivel medio 19.8% y a nivel alto 2.3%, a nivel bajo el 0%.

Tabla 8

Nivel del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Desempeño laboral	Escala	N°	%
Bajo	25 - 58	0	0.0%
Medio	59 - 92	95	36.1%
Alto	93 - 125	168	63.9%
Total		263	100%

Fuente: Matriz de datos del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción.

Se observa que el 63.9% de los servidores obtienen nivel alto respecto al desempeño laboral, el 36.1% tienen nivel medio, en tanto que ningún (0.0%) servidor obtienen nivel bajo. Determinándose que el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, es de nivel alto (63.9%).

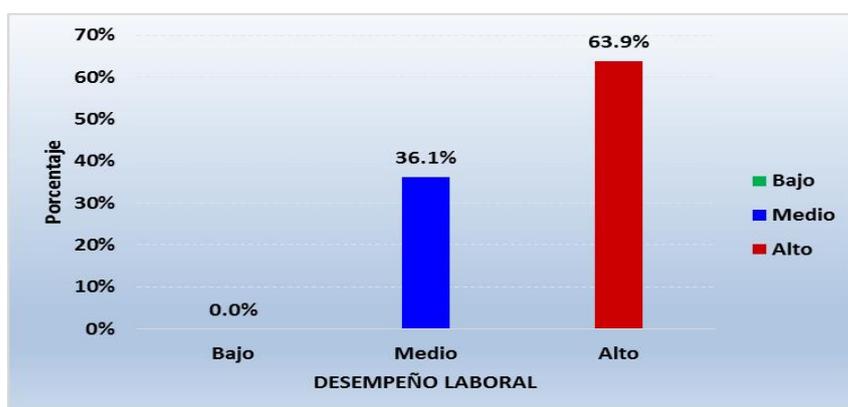


Figura 3.

Nivel del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 9

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Nivel	Desempeño en el cargo		Entorno laboral	
	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	95	36.1%	100	38.0%
Alto	168	63.9%	163	62.0%
Total	263	100%	263	100%

Fuente: Matriz de datos del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

Se observa en la tabla que las dimensiones desempeño en el cargo a nivel alto 63.9% y a nivel medio 36.1% y del entorno laboral nivel medio 38.0% nivel alto 62.0% es la percepción de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

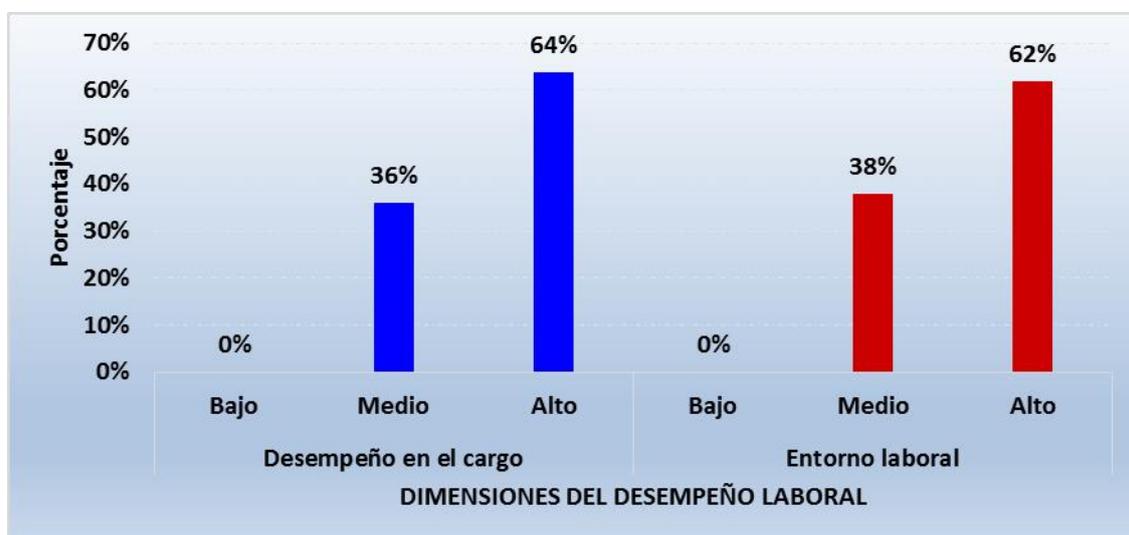


Figura 4.

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 10

Las remuneraciones y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Factores / Variables	Remuneraciones						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	0	0.0%	4	1.5%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	4	1.5%	18	6.8%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	13	4.9%	24	9.1%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	16	6.1%	37	14.1%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	11	4.2%	35	13.3%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	20	7.6%	18	6.8%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	8	3.0%	11	4.2%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	9	3.4%	18	6.8%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	8	3.0%	5	1.9%	13	4.9%
	65 a 69	0	0.0%	0	0.0%	4	1.5%	4	1.5%
Sexo	Masculino	0	0.0%	50	19.0%	67	25.5%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	39	14.8%	107	40.7%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	4	1.5%	6	2.3%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	14	5.3%	25	9.5%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	15	5.7%	15	5.7%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	25	9.5%	67	25.5%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	31	11.8%	61	23.2%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	15	5.7%	27	10.3%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	59	22.4%	114	43.3%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	15	5.7%	33	12.5%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	3	1.1%	6	2.3%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	10	3.8%	42	16.0%	52	19.8%
	De 10 a 14	0	0.0%	20	7.6%	36	13.7%	56	21.3%
	De 15 a 19	0	0.0%	8	3.0%	30	11.4%	38	14.4%
	De 20 a 24	0	0.0%	23	8.7%	25	9.5%	48	18.3%
	De 25 a 29	0	0.0%	15	5.7%	18	6.8%	33	12.5%
	De 30 a 34	0	0.0%	5	1.9%	7	2.7%	12	4.6%
	De 35 a 39	0	0.0%	3	1.1%	3	1.1%	6	2.3%
	De 40 a más	0	0.0%	2	0.8%	7	2.7%	9	3.4%
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	73	27.8%	27	10.3%	100	38.0%
	Alto	0	0.0%	16	6.1%	147	55.9%	163	62.0%
Total		0	0.0%	89	33.8%	174	66.2%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

Las remuneraciones y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019, se visualiza en la tabla a los más resaltantes por niveles, por edad 7.6% y nivel alto 14.1%. Por sexo nivel medio 19.0% y nivel alto 40.7%. Por grupo ocupacional a nivel medio 11.8% y nivel alto 25.5% de la misma manera por tiempo de servicios nivel medio 8.7% y nivel alto 16.0% y el bajo 0%.

Tabla 11

Correlación de las remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

CORRELACIÓN R_{ho} DE SPEARMAN		Remuneraciones	Desempeño laboral
Remuneraciones	Coefficiente de correlación	1.000	0.706**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	263	263
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.706**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	263	263

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

Descripción.

Se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.706$ (existiendo una alta correlación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

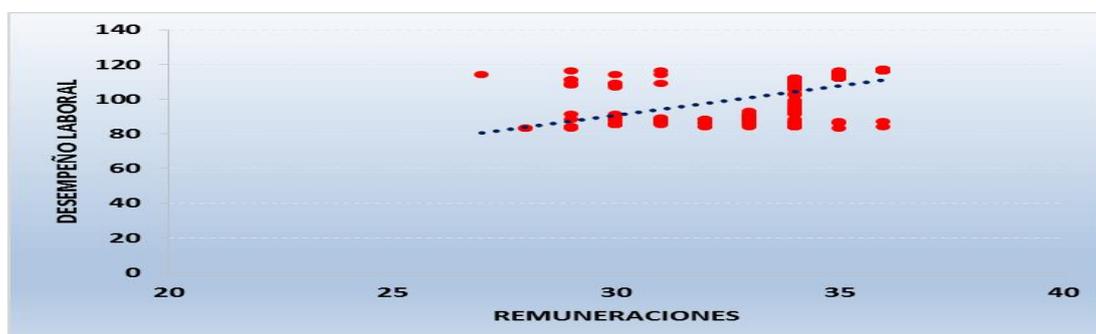


Figura 5.

Correlación de las remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 12

El salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Aquí me quedo

Factores / Variables	Salario emocional						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	4	1.5%	0	0.0%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	22	8.4%	0	0.0%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	37	14.1%	0	0.0%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	53	20.2%	0	0.0%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	46	17.5%	0	0.0%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	38	14.4%	0	0.0%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	19	7.2%	0	0.0%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	27	10.3%	0	0.0%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	13	4.9%	0	0.0%	13	4.9%
65 a 69	0	0.0%	4	1.5%	0	0.0%	4	1.5%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	117	44.5%	0	0.0%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	146	55.5%	0	0.0%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	10	3.8%	0	0.0%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	39	14.8%	0	0.0%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	30	11.4%	0	0.0%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	92	35.0%	0	0.0%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	92	35.0%	0	0.0%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	42	16.0%	0	0.0%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	173	65.8%	0	0.0%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	48	18.3%	0	0.0%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	9	3.4%	0	0.0%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	52	19.8%	0	0.0%	52	19.8%
	De 10 a 14	0	0.0%	56	21.3%	0	0.0%	56	21.3%
	De 15 a 19	0	0.0%	38	14.4%	0	0.0%	38	14.4%
	De 20 a 24	0	0.0%	48	18.3%	0	0.0%	48	18.3%
	De 25 a 29	0	0.0%	33	12.5%	0	0.0%	33	12.5%
	De 30 a 34	0	0.0%	12	4.6%	0	0.0%	12	4.6%
	De 35 a 39	0	0.0%	6	2.3%	0	0.0%	6	2.3%
De 40 a más	0	0.0%	9	3.4%	0	0.0%	9	3.4%	
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	100	38.0%	0	0.0%	100	38.0%
	Alto	0	0.0%	163	62.0%	0	0.0%	163	62.0%
Total		0	0.0%	263	100%	0	0.0%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

Se observa en la tabla, el salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019, que los factores variables

que describen los niveles que son más resaltantes. Poro edad nivel medio 20.2%, el nivel alto y bajo registra 0%.

Tabla 13

Correlación del salario emocional con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

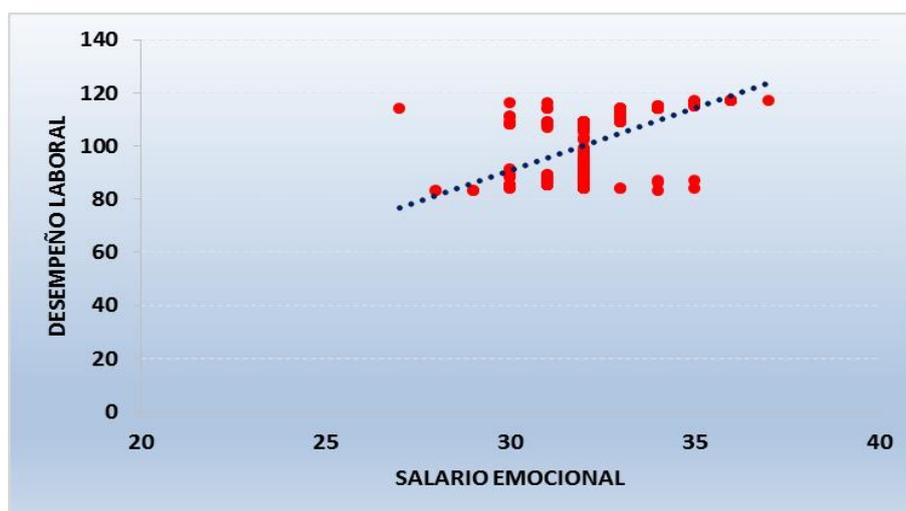
CORRELACIÓN R_{ho} DE SPEARMAN		Salario emocional	Desempeño laboral
Salario emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.709**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	263	263
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.709**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	263	263

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

Descripción.

Se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.709$ (existiendo una alta correlación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el salario emocional contribuye a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.



Fuente: Tabla 11.

Figura 6.

Correlación del salario emocional con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Tabla 14

Los beneficios sociales y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Factores / Variables	Beneficios sociales						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	0	0.0%	4	1.5%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	4	1.5%	18	6.8%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	10	3.8%	27	10.3%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	16	6.1%	37	14.1%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	10	3.8%	36	13.7%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	20	7.6%	18	6.8%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	8	3.0%	11	4.2%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	9	3.4%	18	6.8%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	8	3.0%	5	1.9%	13	4.9%
65 a 69	0	0.0%	0	0.0%	4	1.5%	4	1.5%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	47	17.9%	70	26.6%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	38	14.4%	108	41.1%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	4	1.5%	6	2.3%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	14	5.3%	25	9.5%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	15	5.7%	15	5.7%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	25	9.5%	67	25.5%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	27	10.3%	65	24.7%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	15	5.7%	27	10.3%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	55	20.9%	118	44.9%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	15	5.7%	33	12.5%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	3	1.1%	6	2.3%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	10	3.8%	42	16.0%	52	19.8%
	De 10 a 14	0	0.0%	16	6.1%	40	15.2%	56	21.3%
	De 15 a 19	0	0.0%	8	3.0%	30	11.4%	38	14.4%
	De 20 a 24	0	0.0%	23	8.7%	25	9.5%	48	18.3%
	De 25 a 29	0	0.0%	15	5.7%	18	6.8%	33	12.5%
	De 30 a 34	0	0.0%	5	1.9%	7	2.7%	12	4.6%
	De 35 a 39	0	0.0%	3	1.1%	3	1.1%	6	2.3%
	De 40 a más	0	0.0%	2	0.8%	7	2.7%	9	3.4%
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	69	26.2%	31	11.8%	100	38.0%
	Alto	0	0.0%	16	6.1%	147	55.9%	163	62.0%
Total		0	0.0%	85	32.3%	178	67.7%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

Los beneficios sociales y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Se visualiza en la tabla a los más resaltantes por niveles, por edad nivel medio 7.6% y nivel alto 14.1%. Por sexo nivel medio 17.9% y nivel alto 41.1%. Por grupo ocupacional nivel medio 10.3% y nivel alto 25.5%. Por régimen laboral nivel medio 20.9% y nivel alto 44.9%. Por tiempo de servicios nivel medio 8.7% y nivel alto 16.0% de nivel bajo 0%.

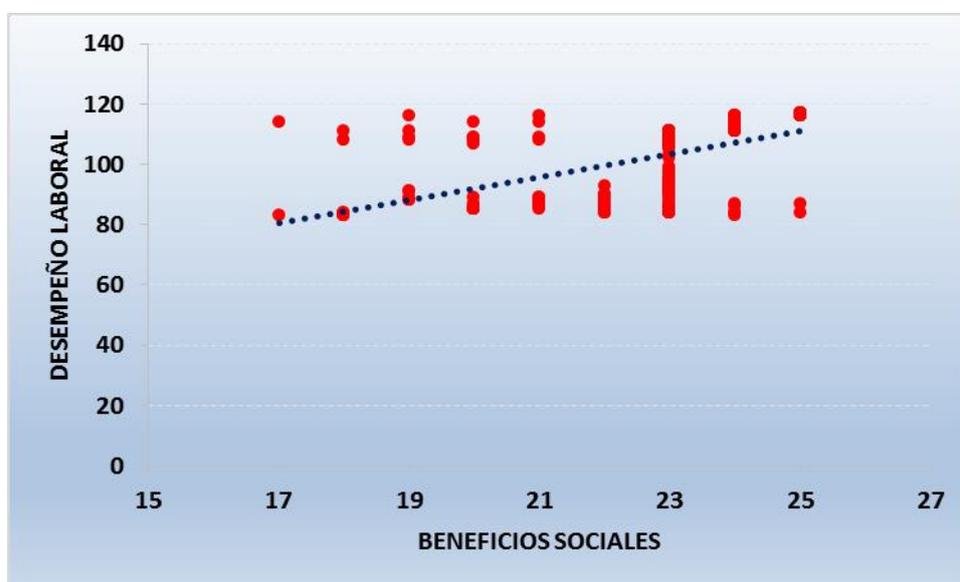
Tabla 15

Correlación de los beneficios sociales con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

CORRELACIÓN R_{ho} DE SPEARMAN		Beneficios sociales	Desempeño laboral
Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.697**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	263	263
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.697**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	263	263

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).



Fuente: Tabla 13.

Figura 7.

Correlación de los beneficios sociales con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Descripción:

Se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.697$ (existiendo una moderada correlación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que los beneficios sociales contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Prueba de Normalidad

Tabla 16

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Variables / Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig.
Compensación de remuneraciones	0.205	263	0.000
Remuneraciones	0.286	263	0.000
Salario emocional	0.183	263	0.000
Beneficios sociales	0.255	263	0.000
Desempeño laboral	0.237	263	0.000
Desempeño en el cargo	0.237	263	0.000
Entorno laboral	0.259	263	0.000

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

Se observa que la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables compensación de remuneraciones y el desempeño laboral son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual, al correlacional la compensación de remuneraciones y/o dimensiones con el desempeño laboral es necesario utilizar la prueba

no paramétrica correlación de spearman, para determinar la correlación entre las variables de estudio.

Tabla 17

La compensación de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

Factores / Variables	Compensación de remuneraciones						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Edad	20 a 24	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%
	25 a 29	0	0.0%	22	8.4%	0	0.0%	22	8.4%
	30 a 34	0	0.0%	33	12.5%	4	1.5%	37	14.1%
	35 a 39	0	0.0%	48	18.3%	5	1.9%	53	20.2%
	40 a 44	0	0.0%	42	16.0%	4	1.5%	46	17.5%
	45 a 49	0	0.0%	34	12.9%	4	1.5%	38	14.4%
	50 a 54	0	0.0%	19	7.2%	0	0.0%	19	7.2%
	55 a 59	0	0.0%	26	9.9%	1	0.4%	27	10.3%
	60 a 64	0	0.0%	12	4.6%	1	0.4%	13	4.9%
65 a 69	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	113	43.0%	4	1.5%	117	44.5%
	Femenino	0	0.0%	129	49.0%	17	6.5%	146	55.5%
Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	0	0.0%	8	3.0%	2	0.8%	10	3.8%
	Profesional Asistencial	0	0.0%	34	12.9%	5	1.9%	39	14.8%
	Técnico Administrativo	0	0.0%	28	10.6%	2	0.8%	30	11.4%
	Técnico Asistencial	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
	Auxiliar Asistencia	0	0.0%	86	32.7%	6	2.3%	92	35.0%
Régimen laboral	D.L. 276	0	0.0%	37	14.1%	5	1.9%	42	16.0%
	D.L. 728	0	0.0%	164	62.4%	9	3.4%	173	65.8%
	D.L. 1057	0	0.0%	41	15.6%	7	2.7%	48	18.3%
Tiempo de servicio	De 1 a 4	0	0.0%	9	3.4%	0	0.0%	9	3.4%
	De 5 a 9	0	0.0%	46	17.5%	6	2.3%	52	19.8%
	De 10 a 14	0	0.0%	52	19.8%	4	1.5%	56	21.3%
	De 15 a 19	0	0.0%	36	13.7%	2	0.8%	38	14.4%
	De 20 a 24	0	0.0%	45	17.1%	3	1.1%	48	18.3%
	De 25 a 29	0	0.0%	30	11.4%	3	1.1%	33	12.5%
	De 30 a 34	0	0.0%	12	4.6%	0	0.0%	12	4.6%
	De 35 a 39	0	0.0%	5	1.9%	1	0.4%	6	2.3%
	De 40 a más	0	0.0%	7	2.7%	2	0.8%	9	3.4%
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	98	37.3%	2	0.8%	100	38.0%
	Alto	0	0.0%	144	54.8%	19	7.2%	163	62.0%
Total		0	0.0%	242	92.0%	21	8.0%	263	100%

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

Descripción:

La compensación de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Se observa en la tabla los niveles y los resultados, en edad el más notorio es 18.3% nivel alto 1.9% y del nivel bajo. Por sexo es el nivel medio 49.0% y nivel alto 6.5%. Por grupo ocupacional de nivel medio 32.7% de nivel alto 2.3%. Por régimen laboral de nivel medio 62.4% y de nivel alto 3.4% y por tiempo de servicios 19.8% de nivel alto 2.3% y de nivel bajo 0%.

Tabla 18

Correlación de la compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

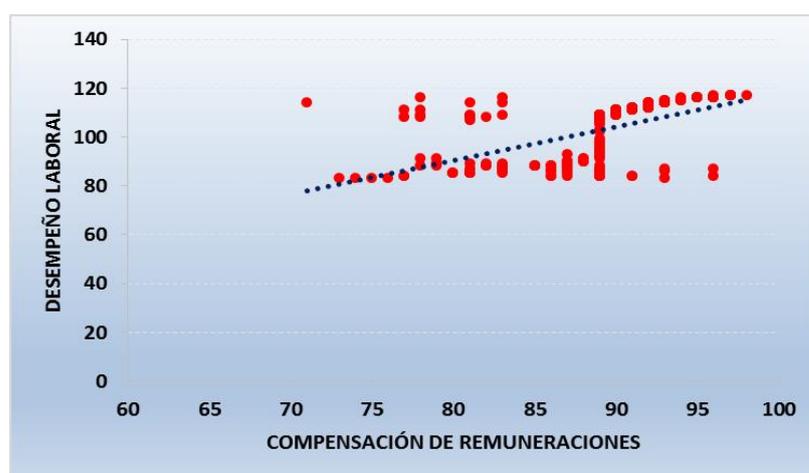
CORRELACIÓN R _{ho} DE SPEARMAN		Compensación de remuneraciones	Desempeño laboral
Compensación de remuneraciones	Coefficiente de correlación	1.000	0.732**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	263	263
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.732**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	263	263

Fuente: Matriz de datos de la compensación de remuneraciones y del desempeño laboral, Hospital III EsSalud de Chimbote - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

Descripción:

Se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.732$ (existiendo una alta correlación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la compensación de remuneraciones contribuye a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.



Fuente: Tabla 15.

Figura 8. *Correlación de la compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.*

IV. DISCUSIÓN

Es evidente que existe un significativo grado de relación entre la compensación de remuneraciones y desempeño laboral porque de manera independiente y dependiente de sus variables de estudio, son importantes tanto para la organización y para los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. En este sentido la investigación justifica al realizar el análisis de sus variables de estudio,

En la tabla 4 se observa los resultados más resaltantes del objetivo específico como la variable de Compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se percibe el nivel medio 81.0%, nivel alto 19.0% y nivel bajo 0%. Para este propósito 213 trabajadores respondieron para el nivel medio y 50 trabajadores para el nivel alto, de esta manera los sueldos que corresponden al nivel medio el 81.0% pertenecen a los trabajadores técnicos y auxiliares y de nivel alto 19.0% corresponde a los profesiones administrativos y ciencia de la salud. Para darle mayor confiabilidad a los resultados de encuesta se adicionó en la base de datos técnicas de investigación como la entrevista a los trabajadores para saber cuál era su opinión sobre el tema de estudio, de la misma manera se realizó el análisis documental referido al control y comportamiento del personal, con el resultado de encuestas, entrevistas y análisis documental se baremó para encontrar el grado de nivel alto medio y bajo.

Por otra parte se nota en la tabla 5, la caracterización de la compensación de remuneraciones por edad de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, el más resaltante es el 18.3% del nivel medio que son trabajadores de 35 a 39 años y también los resultados de nivel alto los más resaltantes son de la edad 35 a 39 años el 1.9%. Y del nivel bajo 0%, significa que estas caracterizaciones están más relacionadas con la compensación de remuneraciones que corresponde a la primera variable

De la misma manera la caracterización de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote por sexo, se percibe el resultado del nivel medio el 49.0% respuestas de 129 encuestados, por otro lado el nivel alto contiene el 6.5% respuestas de 17 trabajadoras, significa que los trabajadores del sexo femenino por la naturaleza de actividad en un hospital siempre el mayor número de trabajadores son mujeres.

Además la caracterización por grupos ocupacionales de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se percibe de manera más resaltante el nivel medio el

32.7% que corresponde al grupo técnicos asistenciales respuestas de 86 de manera similar refleja en los trabajadores auxiliares, de la misma manera el resultados de nivel alto se percibe 2.3% a los técnicos asistenciales y similar de los auxiliares asistencias, se comprende que el mayor número de actividades en un hospital son para este grupo de trabajadores porque ellos son de la parte operativa básica en todas las áreas asistenciales.

También la caracterización por régimen laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se percibe en la tabla el más resaltante es del régimen 728 registra el 62.4% corresponde al nivel medio y del nivel alto el más resaltante es 3.4% que también corresponde al régimen 728 que fue promulgado y entro en vigencia a partir de 1991 por consiguiente los trabajadores de este régimen están en una edad potencial laboralmente a la comparación del régimen 1057 que está en proceso de incrementar de menos a más y los que pertenecen al régimen 276 está en proceso de disminución porque los trabajadores cuentan con más 38 años de servicio y de edad más 65 años que están en un proceso de jubilación de acuerdo a las normas internas de la organización.

De la misma manera las características de los trabajadores por tiempo de servicios, de acuerdo factor/variable el nivel medio es más resaltante es el 19.8% trabajadores que tiene de 5 a 9 años de servicios, de la misma manera el 2.3% pertenecen a nivel alto los trabajadores que tienen más 40 años de servicios, de este resultado se desprende los trabajadores de 5 a 9 años corresponde al régimen laboral 728 y 1057, los trabajadores con más 40 años de servicios son del régimen 276 ley del empleado público.

En la tabla 6 se observa las dimensiones de la compensación de remuneraciones de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, su dimensión de remuneraciones se percibe el más resaltante es del nivel alto 66.2% y de nivel medio 33.8% que este contenido mantiene su investigación de Santiago (2016) comprende el valor de la compensación laboral, de la misma manera en su dimensión de salario emocional en su nivel medio responde el 100% los trabajadores del Hospital III de EsSalud y en su dimensión de beneficios sociales responden a nivel alto el 67.7% y de nivel medio el 32.3% estos resultado corroboran con su investigación de de los Ríos (2017) el beneficios sociales y la felicidad que se enfoca en la economía.

En la tabla 7 se percibe la caracterización del desempeño laboral por edad de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, por edad según factor/variable el más

resultante del nivel medio son de edad 35 a 39 años el 18.3%, los resultados de nivel alto el más resultante es de edad 35 a 39 años el 1.9%. Significa que estos niveles están más relacionados con la compensación de remuneraciones que corresponde a la primera variable.

Otra de la caracterización de los trabajadores por sexo, se percibe el resultado según factor/variable corresponde al sexo femenino responde al nivel medio el 49% respuestas de 129 encuestados y de nivel alto 6.5% respuestas de 17 trabajadoras, el 43,0% corresponde al sexo masculino nivel medio respuesta de 113 trabajadores, significa que por naturaleza de actividad en un hospital siempre el mayor número de trabajadores son del sexo femenino.

También se observa en la tabla las características por grupos ocupacionales de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se percibe de manera más resultante las respuestas del nivel medio el 32.7% que corresponde al grupo técnicos asistenciales respuestas de 86 trabajadores, de manera similar refleja en los trabajadores auxiliares y los resultados de nivel alto 2.3% a los técnicos asistenciales respuestas de 6 trabajadores de manera similar es en auxiliares asistenciales, se comprende que el mayor número de actividades en un hospital son para este grupo de trabajadores porque ellos son de la parte operativa básica en todas las áreas asistenciales.

De la misma manera en la caracterización por régimen laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, de acuerdo al factor/variable se nota el nivel medio el 62.4% que corresponde al régimen 728 y del nivel alto el más resultante es 3.4% que también corresponde al régimen 728 que fue promulgado y entro en vigencia a partir de 1991 por consiguiente los trabajadores de este régimen están en una edad potencial en la edad laboral a la comparación del régimen 1057 que está en proceso aumentar de menos a más y los pertenecen al régimen 276 está en proceso de disminución porque los trabajadores cuentan con más 38 años de servicio y de edad más 65 años, por consiguiente por razones de jubilación se van retirando.

Además las características por tiempo de servicios de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, que de acuerdo factor/variable el nivel medio es más resultante es el 19.8% trabajadores que tiene de 5 a 9 años de servicios, de la misma manera el 2.3% pertenecen a nivel alto los trabajadores que tienen más 40 años de

servicios, de este resultado se desprende los trabajadores de 5 a 9 años corresponde al régimen laboral 728 y 1057, los trabajadores con más 40 años de servicios son del régimen 276 ley del empleado público.

Tabla 8 se observa el nivel de la dimensión del desempeño laboral que corresponde a la variable 2 desempeño laboral, se observa el resultado más resaltante del nivel alto es 63.9% y respuesta de 168 servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, el 36,1% pertenecen al nivel medio es respuestas 95 trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, este resultado se relaciona con la investigación realizado por Espín (2016) el factor humano estima que el progreso del desempeño laboral señala que no hay modelos de dirección de personas para medir productividad en desempeños.

La tabla 9 se observa el nivel de su variable dimensiones del desempeño laboral, en su dimensión desempeño en cargo y entorno laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, desempeño en el cargo se observa el nivel alto el 63,9% respuesta de 168 trabajadores y de nivel medio 36,1% pertenece al nivel medio respuesta de 95 trabajadores, de la misma manera se observa la dimensión de entorno laboral el 62,0% pertenecen al nivel alto respuesta de 163 trabajadores, de nivel medio 38,0% respuesta de 100 trabajadores, sus características de estas dimensiones se relacionan con el estudio de investigación realizado por Montoya (2015) el desarrollo de clima adecuado en las organizaciones los trabajadores se sientan seguros de riesgos y mejorar nuevas ideas e implementar innovaciones para lograr en empoderamiento y generar confianza en sus labores activas y positivos.

Tabla 10 la dimensión de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral por edad de los servidores del Hospital III de Essalud de Chimbote, se observa el más resaltante a nivel medio 7.6% con respuesta de 20 trabajadores de 45 a 49 años y a nivel alto el 14.1% con respuesta de 37 trabajadores de 35 a 39 años.

Por otro lado las características relacionadas por sexo de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se observa a nivel medio 19.0% con respuesta de 50 trabajadores y a nivel alto 40.7% con respuesta de 107 trabajadores del sexo femenino se entiende siempre las labores en un Hospital la mayor actividad es para las damas.

Las características del grupo ocupacional de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, el más resaltante es 25.5% con respuesta de 67 trabajadores técnicos asistenciales pertenece al nivel alto y de nivel medio es 11.8% con respuesta de 31 trabajadores auxiliares asistenciales y del nivel bajo el resultado es 0%.

En su característica de régimen laboral, el más resaltante es 43.3% corresponde al nivel alto de los trabajadores del régimen 728 con respuesta de 114 trabajadores y a nivel medio el más resaltante es 22.4% con respuesta de 59 trabajadores del régimen 728 los servidores de este régimen están en una etapa potencial en periodo laboral.

En su característica por tiempo de servicios de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se observa los más resaltantes son de nivel medio 8.7% con respuesta de 23 trabajadores con 20 a 24 años de servicios y de nivel alto 16.0% con respuesta de 42 trabajadores con 5^a 9 años de servicios,

En la tabla 11, se percibe la correlación de las remuneraciones con el desempeño laboral los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, responde al coeficiente de correlación spearman es Rho 0.706 en su dimensión de remuneraciones relacionado con la variable de desempeño laboral donde existe una alta correlación positiva con significancia menor al 1% ($p < 0.01$) representa quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar la actividad laboral de los trabajadores, este resultado corrobora con su investigación realizado por Mashall (2018) hace comprender sobre el salario y el control de la administración remunerativa ha contribuido en Argentina el desempeño laboral en el crecimiento de ocupación.

En la tabla 12, características del salario emocional por edad y su relación con la variable desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, grupo ocupacional por edad, se observa las calificaciones solamente refleja en el nivel medio, el más resaltante es 20.2% con respuesta de 53 trabajadores de edad 35 a 39 años, los resultados del nivel alto y bajo es el 0% de respuestas.

Por otro lado el resultado de los trabajadores encuestado por sexo se percibe el nivel alto el 55.5% con respuesta de 117 pertenece trabajadoras de sexo femenino y de nivel medio el 44.5% con respuestas de 147 trabajadores del sexo masculino, los que corresponden al nivel alto y bajo el 0% de respuestas.

Los trabajadores por grupo ocupacional los más resaltante pertenecen al nivel medio el 35.0% con respuestas 92 trabajadores de técnicos asistenciales e igual manera los auxiliares asistenciales, los del nivel alto y bajo registra el 0%, significa que el salario emocional no son remuneradas económicamente.

Los trabajadores por régimen laboral, el más resaltante es 65.8% que pertenecen al régimen 728 con respuesta de 173 trabajadores, se comprende que este grupo de servidores en EsSalud están en una etapa potencial de rendimiento laboral por edad a la comparación de los trabajadores del régimen 1057 el 18,3% están en etapa de crecimiento de menos a más y del régimen 276 están con 16,0% en la etapa de reducción por razones de jubilación.

Grupo ocupacional por tiempo de servicios de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se percibe el más resaltante el 21.3% respuestas 56 trabajadores que pertenece al nivel medio y los del nivel alto y bajo el 0% registra en la tabla porque se trata de salario emocional que no es retribuido económicamente.

La tabla 13 se percibe la correlación del salario emocional con el desempeño laboral que corresponde a los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, se describe que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.709$ donde existe una alta relación positiva con el nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$) lo cual quiere decir que el salario emocional contribuye a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. El estudio de investigación realizado por Pinos (2015) relaciona por situación social que representa riesgos laborales vinculados a las actividades de responsabilidad social corporativa.

Tabla 14 se observa las características de beneficios sociales en su relación con el desempeño laboral por edad de los trabajadores Hospital III de EsSalud de Chimbote. Los más resaltes es a nivel medio 7.6% con respuesta de 20 encuestados de 45^a 49 años y a nivel alto 14.1% con respuesta de 37 encuestado de 35 a 39 años y del nivel bajo 0%

Trabajadores por sexo, se observa el más resaltante es 41,1% con 108 respuestas de encuestados que corresponde al grupo de sexo femenino de nivel alto y el 26% con 70 encuestados y de nivel medio 17.9% con respuestas de 47 encuestados y de nivel bajo 0% de respuestas.

Trabajadores por grupo ocupacional los más resaltantes es de nivel alto 25,5% con respuestas de 67 encuestados que corresponde a técnicos asistenciales y a nivel medio el 10.3% corresponde a los auxiliar asistenciales que son trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Trabajadores por régimen laboral se percibe que más resalta es de decreto Legislativo 728 de nivel alto el 44,9% con respuesta de 118 encuestados y de nivel medio 20.9% con respuesta de 55 encuestados pertenecen al régimen 728 y de nivel bajo 0%, se comprende que los trabajadores de este régimen están en una edad potencial en las organizaciones.

Los grupos ocupacionales por tiempo de servicios de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, el que más resalta es el 16,0% que corresponde al nivel alto trabajadores que tienen de 5 a 9 años de servicios y 8,7% corresponde al nivel medio trabajadores de 20 a 24 años de tiempo de servicios.

Tabla 15, la correlación de los beneficios sociales con el desempeño laboral que corresponde al objetivo específico, se percibe en la tabla el coeficiente de correlación spearman es 0.697% existe una moderada correlación real, con significancia al 1% el ($p < 0.01$) quiere decir que los beneficios sociales contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. Esta característica se relaciona con la investigación realizado por calero (2018) el programa para las actividades de los trabajadores en con la finalidad que contribuyan el espacio de conocimiento para alcanzar las metas y el beneficio colectivo utilizando de la mejor manera la cultura organizacional.

La tabla 16, se observa prueba de Normalidad de Kolmogorov Simirnov de la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que la prueba de normalidad de los datos de variables de estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables de compensación de remuneraciones y el desempeño laboral son menores al 5% ($p < 0.05$) de esta manera se demuestra que los datos se distribuye de manera normal. Esta técnica es con la finalidad de saber si se rechaza no se rechaza los resultados que provienen de una población distribuida normalmente.

La tabla 17 la compensación de remuneraciones y su relación con el desempeño laboral por edad corresponde al Objetivo General se percibe, que el grupo de trabajadores entre la edad de 35 a 39 representan el mayor porcentaje 18,3% corresponde al nivel medio y que el más resaltante del nivel alto es 1.9% corresponde a la edad de 35ª 39 años de los trabajadores.

De la misma manera, en esta tabla se observa a trabajadores por sexo, su significancia se percibe el 49,0% corresponde al nivel medio al grupo femenina y de nivel alto 6.5% también pertenece al grupo femenina de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

De la misma forma se observa por grupo ocupacional de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, de nivel medio 32.7% corresponde para los técnicos asistenciales e igualmente para los auxiliares asistenciales y de nivel alto 2.3% para los técnicos asistenciales e igualmente para los auxiliares asistenciales.

A sí mismo por régimen laboral el más resaltantes 62.4% corresponde al nivel medio de los trabajadores del Hospital III de EsSalud que están en el régimen labora 728, de nivel alto el 3.4% también pertenecen al régimen laboral 728, es decir que los servidores de este régimen están en una edad potencial laboralmente en las organizaciones.

A si mismo los trabajadores por tiempo de servicio los más resaltantes se percibe de nivel medio el 19,8% pertenecen a los trabajadores con 10 a 14 años de servicios y de nivel alto 2.3% pertenece a los trabajadores que tienen de 5 a 9 años de servicios en la organización, se comprende que pertenecen entre los regímenes de 728 1057 laboralmente.

Tabla 18, en la correlación de la compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, corresponde al Objetivo General, se observa el coeficiente de correlación de Spearman es 0.732% con el nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$) quiere decir que compensación de remuneraciones contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. Estadísticamente el coeficiente de correlación de Spearman se utiliza en medidas de correlación entre dos variables aleatorias del estudio.

V. CONCLUSIONES

Primero: Hay bastante convencimiento para afirmar que hay conexión entre el nivel de la variable 1 por compensación de remuneraciones y las características de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral y por tiempo de servicios en el Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Segundo: Existe evidencia 75% para afirmar que existe conexión afirmativa con nivel de dimensiones de remuneraciones, salario emocional y beneficios sociales y la caracterización del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote porque entre ambos factores hay el vínculo en la organización

Tercero: Existe evidencia para afirmar la conexión de la variable 2 desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el cargo y entorno laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote y la caracterización y contrastación del factor variable de remuneraciones de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral y tiempo de servicios de los trabajadores de la misma manera hay correlación positiva de las remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores

Cuarto: Existe evidencia para afirmar que hay vínculo entre el salario emocional y el desempeño laboral con la caracterización de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral, tiempo de servicios de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. De la misma manera la correlación del salario emocional es positiva porque es un salario no económico, su valor es la motivación psicológica, moral, espiritual y afecto por parte de los funcionarios de la organización.

Quinto: Existe evidencia para afirmar que hay conexión positiva entre los beneficios sociales y el desempeño laboral en su caracterización de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral y tiempo de servicio de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, de la misma manera la correlación de los beneficios sociales con el desempeño laboral es significativa, porque EsSalud reconoce los beneficios que por derecho les corresponde a los trabajadores, gratificaciones de julio y diciembre, un sueldo por vacaciones, y

suelo por escolaridad, un sueldo por compensación de tiempo de servicios y otros adicionales según el pliego de reclamos.

Sexto: Existe evidencia el requerimiento de establecer programa de capacitación del talento humano para los trabajos del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se aconseja a las autoridades a nivel central de Essalud, propiciar mejor entendimiento para mejorar la retribución de compensación de remuneraciones para los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Segundo: Promover motivación de acuerdo a las necesidades propias de cada área para mejorar los resultados de calidad de servicios al usuario por parte de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote,

Tercero: Que las relaciones de comunicación sea más propicio en las horas laborales, entre los subalternos y autoridades de la organización para evitar resultados inconvenientes que hacen daño a las áreas responsables y la gestión gerencial entre los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Cuarta: Cultivar el contenido del salario emocional en los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote por ser un beneficio no económico que beneficia a la organización y busca la identificación de sus trabajadores hacía su centro de labores, para mejorar de manera extensiva EsSalud debe incentivar a través de su departamento de capacitación organizar el proceso de capacitación en todas las áreas correspondientes.

Quinto: Se recomienda mejorar la interpretación de las normas laborales internas con la finalidad de reconocer los derechos laborales y económicos de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Sexto: Proponer programas de capacitación en distintas áreas de manera priorizada denominado cadena de talentos para los trabajadores y en áreas administrativas retención del talento humano en el Hospital III de EsSalud de Chimbote

VII. PROPUESTA

I. DENOMINACIÓN:

Capacitación Cadena de Talentos

II. AUTOR/A:

Apellidos y Nombres	DNI	Correo electrónico
Gavino Santiago Roberto	32953467	Abril348@gmail.com

LOCALIZACIÓN:

Región	Ancash
Provincia	Santa
Distrito	Nuevo Chimbote
Localidad/es	Filial Chimbote
Institución/es educativa/s	Universidad César Vallejo

III. RESPONSABLES:

3.1 Individuales, el trabajo de investigación es individual realizado en el Hospital III de EsSalud de Chimbote

3.2 Equipo de trabajo

IV. BENEFICIARIOS:

4.1 Directos, organizacionalmente el Hospital III de Chimbote y los trabajadores de dicha organización

4.2 Indirectos, los usuarios de EsSalud los trabajadores asegurados y familiares

V. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: Capacitación cadena de talentos

VI. INTRODUCCIÓN:

6.1 **Fundamento teórico**, es el desarrollo organizado del conjunto de ideas, conceptos, antecedentes y teorías relacionadas que permiten sustentar la

investigación y su comprensión de compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

6.2 Justificación

- Social, es la permite explicar su importancia del tema seleccionado para la investigación a realizarse, considerando su importancia social científica para las personas e instituciones que requieren
- Pedagógica, es la que permitirá crear programas de interacción que resalte el papel educativo para los lectores en general

VII. OBJETIVOS:

8.1 Objetivo general, Determinar la relación de compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

7.1 Objetivos específicos (relacionados con cada una de las etapas de la propuesta)

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO:

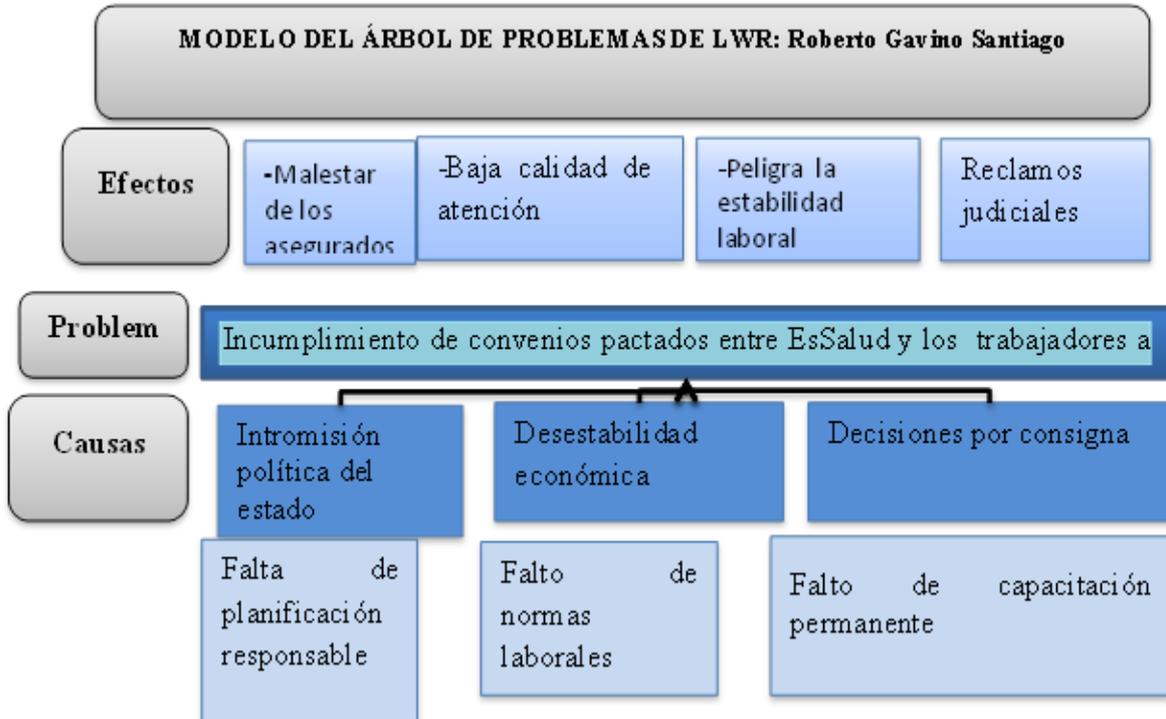
Etapas	Estrategias/actividades	Recursos /Materiales
1ra. Etapa: Diseño de la propuesta	Brindar servicios recuperativos a satisfacción del asegurado	Recursos: Proyector Videos Pizarra Plumones Hojas de Trabajo
2da. Etapa: Evaluación diagnóstica de la propuesta	Brindar servicios oportunos con valores	Pizarra Plumones Hojas de Trabajo

IX. METAS: Es la que pretende alcanzar de un estudio o trabajo de investigación

TÍTULO: CADENA DE TALENTOS

- I. Análisis de las causas raíz del problema detectado en la investigación:
Incumplimiento de convenios pactados entre EsSalud y los trabajadores a nivel nacional

PLAN DE MEJORA



Calificación de las causas raíces

CAUSAS	RIESGOS	FRECUENCIA	IMPACTO	EFEECTO
Intromisión política del estado	Genera conflictos	5	9	45
Desestabilidad económica	Reclamos de los usuarios	5	9	45
Decisiones por consigna	Desconocimiento de convenios	5	9	45
	Huelgas de los trabajadores	5	3	15
	No retiene personal talentoso	5	12	60

CLASIFICACIÓN DE LOS EFECTOS

FRECUENCIA		IMPACTO	
DENOMINACIÓN	VALOR	DENOMINACIÓN	VALOR
Muy frecuente	5	Muy alto impacto	12
Frecuente	3	Alto impacto	9
Poco frecuente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

Desarrollo de actividades

1.1 Título del Plan de Mejora: Cadena de talentos

1.2 Causas raíz priorizadas: a) No retiene personal talentoso b) Desconocimiento de convenios

1.3 Áreas priorizadas: Asistenciales y administrativas

1.4 Duración: 4 horas

1.5 Responsable: Departamento de Capacitación

Objetivos

Aplicar estrategia de motivación para retener al personal talentoso y además lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de tareas específicas en una organización para Incrementar la productividad.

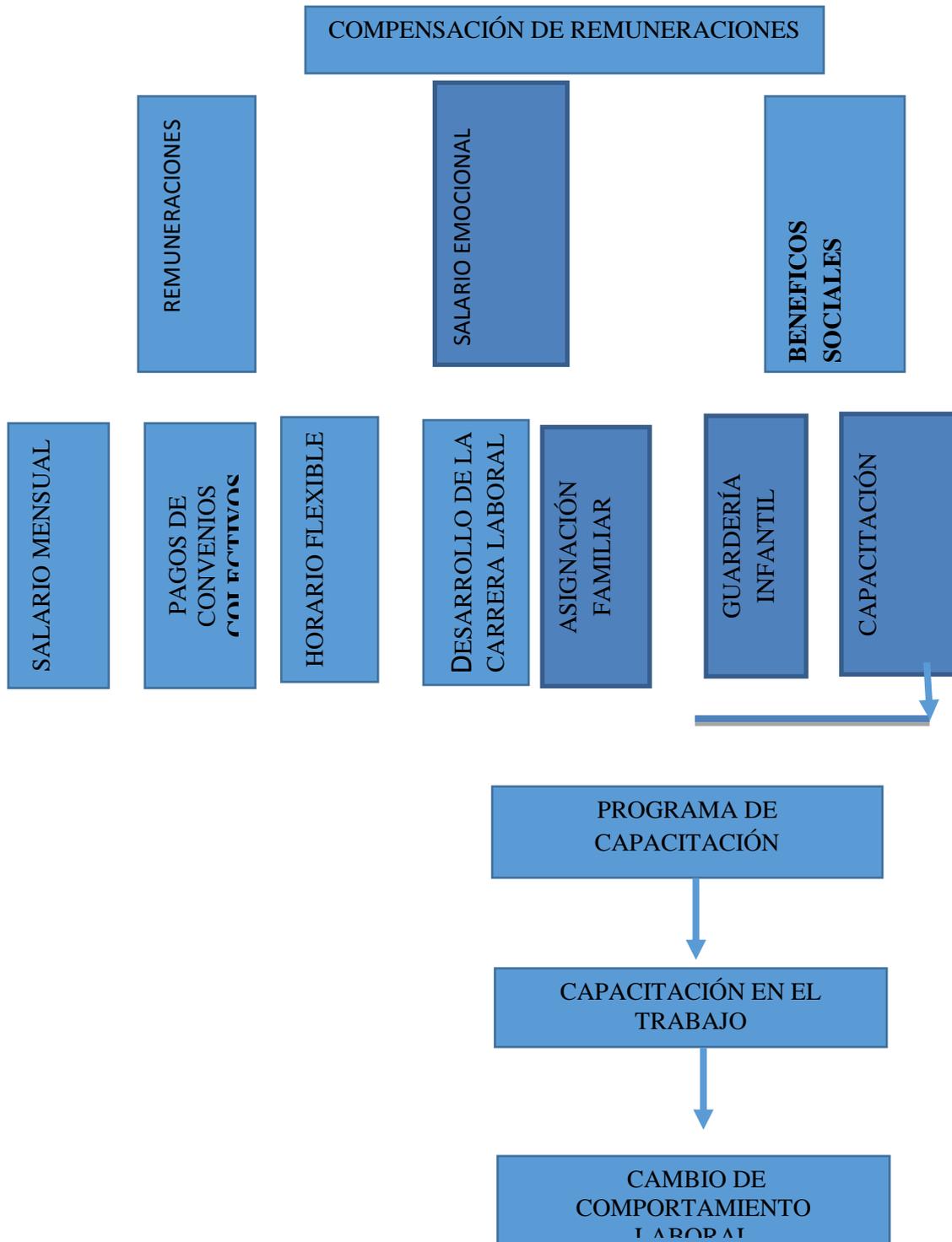
Desarrollo de actividades:

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsable
1 No retiene personal talentoso	Capacitación a Médicos	Cap. externa,	Departamento de capacitación
	capacitación a enfermeras	Cap. externa	Departamento de capacitación
	Capacitación a personal técnico asistencial	Cap. interna	Departamento de capacitación
	Taller de capacitación a personal administrativo	Cap. externa	Departamento de capacitación
2 Reclamos de los usuarios	Sensibilidad en el ambiente laboral	Cap. externa	Departamento de capacitación
	Personal asistencial	Cap. externa	Departamento de capacitación
	Personal administrativo	Cap. interno	Departamento de capacitación

II. Recursos: Proyector Videos Pizarra Plumones Hojas de Trabajo

III. Financiamiento: 7,000.00 nuevo soles

SÍNTESIS OPERATIVA DEL PROGRAMA PLAN DE MEJORA



PLAN DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN

Trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

2020

Cadena de talentos

La capacitación es un proceso planificado de carácter estratégico organizado y aplicado mediante el cual el personal del centro de trabajo adquiere el conocimiento y desarrollo de habilidad personal de manera específica relativa a su puesto de trabajo, de esta manera modifican sus actitudes frente a aspectos de la organización dirección de talentos humanos. La capacitación busca integrar a los trabajadores con la finalidad de incrementar su eficiencia laboral en el desarrollo de los planes.

Objetivos de la capacitación:

Preparar al personal del Hospital III de EsSalud de Chimbote a mejorar de manera eficiente la ejecución de sus actividades en su puesto de trabajo.

Brindar oportunidades de desarrollo personal a todos los trabajadores para incrementar el nivel de eficiencia en su rendimiento colectivo.

Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio para, incrementar la motivación de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

CAPACITACIÓN CADENA DE TALENTOS 2020

N°	Fecha de capacitación	Nombre de la actividad de capacitación	Objetivo estratégico	Objetivos del área desconcentrado	Objetivos de actividad educativa	Áreas que participan	Presupuesto de capacitación	Tiempo
1	13/03/2020	De lado a lado rediseño de procesos en las organizaciones	Brindar servicios recuperativos a satisfacción del asegurado	Mejorar la calidad de atención en los servicios y contribuir a la satisfacción del paciente y familia	Conoce y aplica implementa las técnicas modernas y normas de procedimientos	Cirugía	5,200.00	6 horas
						Medicina		
						Enfermería		
						Odontología		
						Farmacia		
Rayos X								
2	17/03/2020	De lado a lado rediseño de procesos en las organizaciones	Brindar servicios oportunos con valores	Mejorar gestión de dirección y rescatar y mantener buen imagen de la organización	Descubre su importancia de la cadena de talentos para lograr la eficiencia	Gerencia	5,200.00	6hors
						RR.HH		
						Logística		
						Dirección		
						Planificación		
Informático								

REFERENCIAS

- Abraham, M. (1943,pg.461). *Teoría de Necesidades*. Estados Unidos - Nueva York: Literatura Capitulo 14- La Psicología Transpersonal.
- Almadana.Abon. (2016 (pg.2779). *Dirección Estratégica de R.H. y Compensación Total*. España: Universidad de Málaga.
- ALONSO, E. (2006, p. 12). *Teoría de las Organizaciones*, Mexico Edit. Umbral.
- Arámbula, H. Q. (2015, pg.195). *Los profesionalización y el desarrollo de la Alta dicción en sector público*. Chile: Universidad Ramó Llull.
- Armas, Y. (2017, (pg.132)). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Nadia Aurora Gonzales Rodriguez.
- ARMAS, Y. (2017, P.13). *Gestión del Talento Humano y Nuvros Escenarios laborales*, Ecuador: Nadia Aurora Gonzales Rodriguez.
- Avila, M. (2018. pg.54). *Tesis Discriminación y Brecha Fiscal Salarial por Género en el Perú*. Puno-Perú: Universidad Nacional de Altiplano.
- Barrionuevo, J. (2015). *La percepción del Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción Laboral del Personal*. Puno, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Bersin, J. (2015(pg.5)). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015* . Reino Unido: Acerca de Deloitte University Press.
- BLANCH, J. (2003,p.14). *Teoría de las Relaciones laborales*. Cataluya Ooc. Cademartori, F. (2018). Precarización laboral en el Estado y Degradación de la Fuerza de Trabajo. *Trabajo y Sociedad, NB-Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentina (Caicyt-Conicet)*, 217-218 S/V. N° 31.
- Calero, F. (2018 (pg.1)). *La Cultura Organizacional y el desempeño del personal en la empresas procesadoras de atún*. Lima -Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Camocho, A. M. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales Perspectiva Organizacional. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 159-172, 2017, II, 158-159.*

- CARRO, F. (2012, p.2). Teoría de la Administración Científica. La plata: 7° jornada de Sociología
- Castillo, A. (2009,p.48). *Revista de Ciencias Sociales*. Costa Rica: Universidad San Jose, Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2000(pg.312)). Administración . Procesos Administrativo. Colombia: Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000,pag. 133). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Best Seller.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En G. d. Huma, *Gestión del Talento Humano* (pág. 282). México: Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009. p.205). *Gestión del Talento Humano Mexico: Mc.Grawhill*.
- CHUQUILIN, D. (S/AÑO). Teoría Clasica de la Administración. S/C: S/E.
- Coromoto, H. (2018). Motivación Laboral, elemento fundamental en el éxito Organizacional. *Revista Scientific, s/p*.
- Corral, F. (2006). Recursos Humanos-Compensación. En F. Corral, *Recursos Humanos-Compensación* (pág. 28). España: EOI, Organización Internacional de Escuelas.
- Cuesta, A. (2017 (pag.23-24)). *Evaluación del Desempeño en la Gestión de Recursos Humanos*. Cuba: Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría,.
- CUESTAS, S. (2002). *Gestión de Recursos Humanos y de Conocimiento*. Habana: Sil Ecoe Ediciones.
- De los Rios, Aurora. (2017). Economía de felicidad, evidencia para colombia VS. España. En T. doctoral, *Economía de felicidad, evidencia para colombia VS. España* (pág. 175). España: Departamento de Economía e Historia Económica.
- Diaz, C. (2007. Pg. 125). *Mtodologia de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Donna, C. S. (2006- pg.154). Administración de la Calidad. En C. S. Donna, *Administración de la Calidad* (pág. 154). Mexico: Pearson/ Prentice Hall.

- Durai, S. (2017- pag. 127-128). Job Satisfacción on Job Perfomance of Employees Working in Automobiles Industry-India. *Research Gate*, 127-128.
- ENRIQUE, G. (2006). *Teoría de las Organizaciones Mexico:Editorial, Umbral*.
- Espin, M. (2016. pag. 118). *Tesis, Modelo para la Gestión del Talento Humano, orientado al alto desempeño de los docentes*. República de Cuba: Universidad de la Habana.
- Fayol, H. (1916 (pp.138)). Administración Industrial y General. En H. Fayol, *Administración Industrial y General* (pág. 138). México: Herrero Hermanoss.
- Fayol.Henry. (1916, pag.114). *Administración Clasica*. Paris: Dunot Editeur.
- Ferreo, A. C. (2016, pg.23). *Impacto del programa PIEI en los nivele de inteligencia emocional*. España: Universida Complutense de Madrid.
- Fiorela, C. (2018). Precarización Laboral en el Estado y Degradación de la fuerza de Trabajo. *Trabajo y Sociedad, NB-Núcleo Basico de Revista Científica Argentina (caicyt-Conicet)*, 217-218. S/V. N° 31.
- GARCIA, A. (2008, p. 374438). *Decreto Legislativ 1023 Autoridad Naciona del Servicio Civil.Lima: Diario el Peruan*.
- Germán, P. S. (2017). Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la PYMES Hoteleras. En P. S. Germán, *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES Hoteleras* (pág. pg. XXii). Río Bamba: Universidad Mayor de San Marcos.
- Gisela, S. (2017). As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva. *ANPAD*, 765-766.
- Gisela.Demo. (2017-Pg. 249-250). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações. *FGV. EBAPE*, 249-250.
- Godino, A. ((2017 pg.203)). *La calidad de empleo externalizado*. España Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gomez, E. L. (2012,p.1). *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* . España: Móstoles, España.
- Gómez, V. M. (2017.(pg,83-84)). Sobre el sentido del trabajo en la f lexibilidad. *Equidad & Desarrollo (29, suplemento)*, 83-104. doi.:, 83-84.

- Gonzales, Julio, Z. (2017). Política laboral del gobierno de Patricio Alwin y su impacto en el sindicalismo chileno. *Trabajo y Sociedad, Núcleo Básico de Revista Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) volumen 29*, 258-259.
- Hector, A. (2015. pg.195). *Tesis Doctoral, La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en sector público*. España: Universidad Ramón Llull.
- Héctor, Q. A. (2015,(pg.195)). *Los profesional y el desarrollo de la Alta Dirección sector publico*. Chile: Universidad Ramon Llull.
- Hernandez, R. (2019, pg.1). *Salario Emocional en la Remuneración del Talento Humano Generación del Milenio e Colombia*. Colombia Bogota: Colegio de Estudios superiores de Administración – CESA .
- Hurtado Pantos, P. (2017. pg.10). *Gestión del Conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la sede del Gobierno R.Moquegua*. Mquegua: Universidad César Vallejo.
- Julio, G. (2017). Política laboral del gobierno de Patricio Aylwin y su impacto en el sindicalismo chileno. *Trabajo y Sociedad, Núcleo Básico de Revista Científicas Argentinas (Casicyt-Conicet) N° 29 verano 2019*, 258-259.
- Kumar, R. (2016). Employee Perfomande al Workplace. *Conceptul Model and Empirical Validation*, 14-15.
- Lee, X. (2017). Factore que Influyen en la Satisfacción en el Trabajo. *Anales de psicología*, s/p.
- LIQUIDANO, M. (2006, p. 146). *El Administrador de Recursos Humanos como gestor del Talento Humano. Mexico: Contaduria y Administración Issn*.
- M, P. (2016. pg. 237). *Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambios de Compotamiento*. España: Universidad de Extremadura.
- M, P. (2016-pg. 237). *Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio sobre comportamiento de profesionales*. España: Universidad de Extemadura.
- Maito, E. (2018). La distribución funcional de ingreso en Argentinia 1993 - 2016. *Trabajo y Sociedad, Núcleo Básico de Revistas Científicas Argenticas (Caicyt-Conicet) N° 32 Verano 2019*, 71-72- s/v, N° 32.

- Manuel, F. C. (2016). *Impacto de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral*. España Madrid: Universidad Complutense de madrid-España.
- mar, P. M. (2016,pag 237). *Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio*. España: Univerdiad Uex de Extremadura.
- Marshall, A. (2018). Salario mínimo y negociación colectiva en determinación salarial entre Argentina y Uruguay. *Trabajo y Sociedad, nucleo básico de revista científica Argentinas (Caicyt-Conicit)*, 94-95-96 s/v. (N° 32).
- Martinez, G. A. (2005-pg.6). La función de administración de la remuneración. En G. A. Martinez, *Martinez, Gustavo Arturo* (pág. 6). Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.
- Marvel, C. (2011,p.7). *La Productividad desde una perspectiva Humana*. Madrid: Intangible Capital.
- Marx, C. (1867 (pag.951)). *El Capital*. Pursia: Laurna.
- Maslow, A. H. (1991, p.32). *Motivación y Personal*. Madrid España: Diaz de Santos S.A.
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la Administración. *pensamiento y gestión, N.º 45*, 2015-2016.
- Mendoza, J. M. (2018-pg.2016). *Epistemología de la administración*. Venezuela: Pensamiento y Gestión, 45.
- Molina, H. (2000,p.24). *Establecimiento de Metas, Comportamiento y Desempeño*. Colombia: Programa Business.
- Montoya, A. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad. *Revista Científica Visión del Futuro*, 0,1.
- Montoya, C. (2016). El recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro, Volumen N° 20 y (2)*, 17 - 18.
- Montoya, M. (2015,(pg.2)). *Gestión de la Innovación de compromiso en el desempeño de compromiso de los trabajadores*. España: Universitat Politècnica de Catalunya.

- Motoya, A. C. (2016 pg.1). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para Gestión de Calidad. *Revista Científica Visión de Futuro*, 0-1.
- Moyán, M. (2016.pg.30). *Habilidades Comunicativas y política*. Elche- Esaña: Universidad Miguel Hernandez.
- Murillo, S. (2004- pg-29). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa, Noriega Editores.
- Murillo, S. (2004-pg.29). *Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Naranjo, P. M. (2009,P.158). *Motivación, perspectivas teorica*. San Jose de Costa Rica:*Revista Educación 33 (2)*.
- O. Feff Harris, J. (1986, pag.235). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Limusa S.A.
- Ochieng, J. (2018,(pg.47)). *Effect of Perceived Human Resource Mngement Practices on Perfomance of parastatals in Kenya: . Parastatals in Kenya : University of Agriculture and Technology*.
- Okeke, P. (2017). Impact of Effective Wages and Salary administration on Civil Service Productivity. *Ajast*, 435-436.
- Orcaranza, P. (2017). Una propuesta de Plan Piloto de Compensación Total. *Economía y Negocios, Universidad de Chile*, 59.60.
- Pablos., M. (2016. pag.237). *Satisfacción Laboral y Estrategias de cambio*. España: Universidad de Extrema Dura.
- Patrick, O. (2017). Impact of Effective Wages and Salary Administration on Civil Service Productivity. *AJAST*, 435-436.
- Pedro, F. B. (2017). Drdrmpenho no Trabalho. *Psicología Argumento*, 171-184.
- Peña, E. (2015, P.13). Motivación Laboral C. Herramiento de gestión en las organizaciones. Madrid: Icai-Idade comillas.
- Peña, E. C. (2015 (pg.07)). *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. Madrid España: Universidad Pontificia Ica – Icade.
- Pinos, L. (2015. Pg.176). *Tesis, Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Cooperativa*. Ecuador: Universidad de Huelva-Ecuador.

- PODESTA, P. (2009, p.83). *La Cultura en las Organizaciones*. Perú: Universidades Esan.
- Presta, S. (2018). *Revista Científica, Trabajo economía social y solidaria y nuevas tendencias tecnológicas. Trabajo y Sociedad, Nucleo Básico de Revista Científicas Argentinas (Caicyt - Conicet) N° 32, 582-583 .*
- Pretella, C. (2007, s/p). *Análisis de la Teoría Burocrática*. Uruguay : Revista Electronica de la facultad de Ciencias Empresariales.
- Quirós, F. (2015. pg. 205). *Tesis, Profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en sector publico*. España: Universidad de Sevilla.
- Rabindra, K. (2016). *Employee Performance at Workplace. Conceptual Model and Empirical Calidation, 14-15.*
- Ramirez.María. (2016-pag.129). *Condición Laboral del Profesorado Académico*. España: Univesitat Autònoma de Barcelona.
- Raúl, V. L. (2017). *Evaluación de los resultados de gestión para la mejora de la calidad en las Oficinas de Gestión de la Calidad de Essalud.*. Lima-Perú: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo.
- Rebaza, K. S. (2017). *El rol del Estado peruano en la lucha contra la explotación laboral, como contemporáneas de esclavitud. Persona y Familia N° 06- 2017, Unife Revista del Instituto de la Familia, 160-161.*
- Ribes, I. (1972, p.11). *Terapias Conductuales y Modificación del Comportamiento*. Bogota, Colombia: Revista Latinoamerica de Psicología.
- Ríos, M. S. (2017). *La Estrategia de Compensación y su Relación con el Compromiso en los docentes. Revista Ibero Americana de Estrategias, 100-101-volumen N° 16 (2).*
- Ríos.A, D. I. (2017. pg. 175). *Economía de la Felicidad, Evidencia para Colombia vs. España*. España: Universidad Departamento de Economía e Historia Económica.
- Rivas, T. (2009, pag,14-15). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Bogota Colombia: Universidad y Empresa Rosario.
- Robbins, E. (2000,(PG. 485). *Administración*. Mexico Peintice Hall.
- Robbins, S. ((2000. pg.485). *Administración*. Mexico: Prentice Hall.

- Robbins., S. (2000,(pg.489). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez. (2009, p.68). La Cultura Organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la Administración. s/c: Invenio.
- Rodriguez, M. (2005,p.8). Comportamiento Etico Gerencial. Colombia: s/e.
- Rodriguez, R. (2009, P.323). *La Cultura Organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva Argentina*.
- Rodriguez, S. (2011,p.10). Teoría del crecimiento de la empresa. España Valencia: s/e.
- Rodriguez.B. (2016. 289). *Condición de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida laboral en Educación y Sanidad*. España: Universidad Miguel Hernandez de Elche.
- Romero, M. (2015-pag.311). *Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión*. España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rosales, G. (2017). Análisis de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Académico de los profesionales. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 01.02 volumen 21 (3).
- Rosillo, M. (2013, p.3). *El Administrador de Recursos Humanos como lider en la gestión del conocimiento del talento*. s/c:s/e
- Safa, A. (2016). *Investigación de Turkish Mid Size It*. Turkey: Aston University.
- Sampieri, H. (2014.Pg. 4). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Sánchez, M. G. (2017). Cómo la Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una Exploración Cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166, 161-162.
- Santiago, A. (2016. pg. 277). *Dirección Estratégica y Compensación Total*. España: Universidad de Malaga.
- Serkovic, G. (2018). Enfoque Laboral. En G. Serkovic, *Enfoque Laboral* (pág. s/p.). Perú: Diario oficial el peruano.
- Smith, A. (1776(psg. 76)). *Las Riquezas de los Países*. Escocia: Carlos Rodriguez Braun.

- Souza, P. (2017). Determinte de Remuneraciones de Ejecutivos y el Desempeño financiero. *REAd-Revista Electrónica de Administración*, 4-5.
- Stoner, J. (1995, (pag. 435)). *Administración*. México: Prentice-Hall, Inc.
- (1995). *Administración*. En G. Stoner. J., *Administración* (pág. 435). México: Nancy Project.
- Taylor, F. (1985,(pp.6)). Principios de la Administración Científica. En F. Taylor, *Principios de la Administración Científica* (pág. 6). México: Herrero Hermanos.
- Taylor, F. W. (1961. Pg.27). *Administración Científica*. Mexico: Editorial Herrero Hermanos Sucs.
- (1985). En F. W. Taylor, *Principios de la Administración Científica* (pág. 6). México: Herrero Hermanos sucs..s.a.
- Tejada, Z. (2003, p.117). Los modelos actuales de gestión de las organizaciones, Gestión del talento Humano y por competencia Colombia: Psicología desde el Acribe.
- Teran, J. (2017. pag.31). *Tesis: Salario emocional y su rendimiento laboral*. Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Terán, R. (2017- pag.31). *Salario Emocional y su relación con el Rendimiento Laboral*. Perú - Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Terán, R. J. (2017,(pg.31)). Proyecto Investigación, Salario Emocional y su Relación con el Rendimiento Laboral. En J. Terán, *Proyecto Investigación, Salario Emocional y su Relación con el Rendimiento Laboral*. Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Thevenet, M. (1984,s/p). Auditoria de la cultura empresarial. Paris: Diaz de Santos s.a
- Torres, L. (2018). Trayectorias laborales y desigualdades, el caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Trabajo y Sociedad. Núcleo Básico de Revista Científicas Argentinas (Caicyt - Conicet) N° 32 verano 2019*, 340-341.
- Valdiviezo, R. (2017, pg,197). *Tesis, Evaluación de los resultados de gestión para la mejora de la calidad en Essalud*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Velásquez, A. D. (2017,pg.52.53). Educción in the Knowledge Society. *Educción in the Knowledge Society*, 52.53-Volomen 18-N° 4.

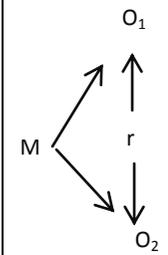
- Velasquez, D. A. (2017). *Aprendizaje Colaborativo y Desempeño Laboral*. España: Universidad de Salamanca.
- Vidal, M. C. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible. *Universia Business Review*, 15-16.
- Xianyi, L. (2017.s/p). Factore que Influyen en la Satisfacción Laboral. *Anales de Psicología*, s/p.
- Yadira, A. O. (2017.Cpag. 6)). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: MSc. Nadia Aurora González Rodríguez.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Compensación de Remuneraciones y Desempeño Laboral							
Autor: Roberto Gavino Santiago							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable-1 Compensación de remuneraciones				
¿Cuál es la relación entre la compensación de remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Chimbote – Essalud, 2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Essalud de Chimbote 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1.Describir la compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de Essalud de Chimbote</p> <p>2.Describir el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de Essalud de Chimbote 2019;</p> <p>3.Explicar la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de remuneraciones con el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de Essalud de Chimbote 2019</p> <p>4.Describir la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de salario emocional con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Essalud de Chimbote</p> <p>5. Describir la relación de compensación de remuneraciones en su dimensión de beneficios sociales de los trabajadores del Hospital III de Essalud de Chimbote-2019.</p> <p>6.Propone programa de capacitación en áreas de manera priorizada de los trabajadores del Hospital III de Chimbote</p>	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
		<p>Hi:</p> <p>Existe relación entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III Chimbote de Essalud, 2019</p> <p>H0</p> <p>No existe relación significativa entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chimbote</p>	Remuneraciones	Salario mensual	1,2,3	Teoría de compensación de remuneraciones de Taylor, manifiesta que los soportes direccionados de manera científica, se aprecia en la igualdad de beneficios para las empresas y para los trabajadores.	Diseño: Descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo
<p>Salario emocional</p> <p>Beneficios sociales</p>	Pagos por convenios colectivos	4,5,6,7	Marx, el precio del trabajo determina siempre el precio de los medios de vida necesaria, el obrero vende su fuerza de trabajo por un salario reducido pero necesario para vivir				
	Pagos por tiempo de servicios CTS	8,9					
	Horario flexible	10,11,12					
	Desarrollo en la carrera laboral	13,14,15					
	Guardería infantil	16					
Días libres	17,18,19						
Asignación familiar	20,21,22						
Capacitación	23,24,25						



- Población 831 trabajadores
- Muestra 263 trabajadores
- Técnicas de recolección de datos, encuestas
- Instrumentos, cuestionarios

Variable -2 Desempeño laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método	
			Desempeño en el cargo	Responsabilidad laboral	1,2	<p>McGregor teoría de conductas la teoría X y la teoría Y.</p> <p>Los trabajadores inmersos a la teoría X no asumen su responsabilidad porque no les gusta lo que hacen y los grupos que pertenecen a la teoría Y se sienten satisfechos de los que hacen y se identifican con la organización.</p>		
				Puesto de trabajo	3,4			
				Hora de entrada y salida	5,6,7,8			
				Habilidades	9,10			
			Entorno laboral	Comunicación adecuada	11,12,13,14			
				Apoyo en equipo	15,16,17			
				Atención oportuna	18,19,20			
				Amabilidad	21,22,23,24,25			

Anexo 2: Instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN DE REMUNERACIONES

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario de compensación de remuneraciones.

Autor: Roberto Gavino Santiago

Procedencia: Chimbote – Perú.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones: Remuneraciones, Salario emocional, beneficios sociales

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

Número de Ítems: 25 ítems.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2019

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de compensación de remuneraciones se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,928$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE - 1 COMPESACIÓN DE REMUNERACIONES

El presente instrumento tiene por objeto de obtener información sobre la compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote, la finalidad es realizar trabajo de investigación, en tal sentido se le solicita colaborar con las respuestas del cuestionario formuladas las preguntas. Cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

Orientación:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con (X). Son anónimas sus respuestas y tienen la siguiente escala de valoración

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

DATOS GENERALES

Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	Profesional Asistencial	Técnico Administrativo	Técnico Asistencial	Auxiliar Asistencial
RÉGIMEN LABORAL			T. SERVICIOS	SEXO	
D.L. 276	D.L.728	D.L. 1057	Años de servicio	Masculino	Femenino

ÍTEMS		5	4	3	2	1
1	Considero que el salario mensual que recibo cubre mis necesidades					
2	El pago de mis haberes se cumple en las fechas programadas					
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado laboral					
4	La organización cumple en abona los acuerdos pactados por pliegos de reclamos					
5	La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones. Dlg. 276					
6	La organización abona dos sueldos por cumplir 25 años de servicios en la institución Dlg.276 Art.54 Inc. A					
7	La organización abona tres sueldos por cumplir 30 años de servicios en la institución Dlg.276 Art.54 Inc. A					
8	La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones Dlg.728					
9	La organización abona según cronograma el pago por concepto de CTS. Dlg.728					
10	El horario de trabajo se ajusta a las normas laborales del Perú					
11	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo de 6 horas diarias o 150 horas mensuales					

12	El trabajo por horas extras es compensado económicamente por la organización					
13	Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis funciones de trabajo					
14	La organización contribuye en mi formación laboral					
15	La organización me facilita para seguir mis estudios superiores					
16	La organización cuenta con guardería infantil					
17	La organización me otorga un día libre por mi onomástico					
18	La organización me otorga día libre por trabajos nocturnos					
19	Las horas extras que no son pagadas, es compensada con días libres					
20	La organización aporta para tener prestaciones asistenciales					
21	Tengo derecho a prestaciones por asistencia conyugal					
22	Mis hijos menores de 18 años tienen derecho a atención médica					
23	La organización me capacita para desarrollar mejor el trabajo					
24	La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito					
25	La organización busca la innovación mediante capacitación continua					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario de desempeño laboral.

Autor: Roberto Gavino Santiago

Procedencia: Chimbote – Perú.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones: Desempeño en el cargo y entorno laboral.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

Número de Ítems: 25 ítems.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2019

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de desempeño laboral se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,916$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE- 2 DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene por objeto de obtener información sobre la compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote, la finalidad es realizar trabajo de investigación, en tal sentido se le solicita colaborar con las respuestas del cuestionario formuladas las preguntas. Cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

Orientación:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con aspa (X). Es anónima su respuesta y tienen la siguiente escala de valoración

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

DATOS GENERALES

Grupo ocupacional	Profesional Administrativo	Profesional Asistencial	Técnico Administrativo	Técnico Asistencial	Auxiliar Asistencial
RÉGIMEN LABORAL			T. SERVICIOS	SEXO	
D.L. 276	D.L.728	D.L. 1057	Años de servicio	Masculino	Femenino

	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	Cumplo con las actividades que me asignan					
2	Cumplo a tiempo las tareas de mi responsabilidad					
3	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia					
4	Hay resultados positivos con mi participación en el cargo que desempeño					
5	Hay flexibilidad en los horarios de entrada y salida					
6	Considero que el horario de entrada y salida es una regla disciplinaria que cumplir					
7	La experiencia y conocimiento que tengo son reconocidas por los superiores de la institución					
8	Me identifico siempre con los objetivos y metas de la organización					
9	Demuestro habilidad durante y después de mi jornada laboral					
10	La organización reconoce la calidad y habilidad de mi desempeño laboral					
11	El nivel de comunicación con mis compañeros y superiores es fluido de acuerdo a mi función					
12	Considero que la comunicación colectiva es parte de los objetivos y metas de la organización					

13	Con una buena comunicación se genera la toma de decisión positiva					
14	Puedo realizar comunicación virtual según requerimientos del área de trabajo					
15	Trabajo en equipo con mis compañeros logramos metas determinadas por la organización					
16	Demuestro disposición en apoyar a mis compañeros de trabajo					
17	El trabajo en equipo resulta ser más competente para la organización					
18	Considero que es importante escuchar sugerencias y opiniones para el bien de la organización					
19	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna					
20	Cumplo mis responsabilidades en las fechas determinadas por mis superiores					
21	Percibo que existe cordialidad y armonía entre mis compañeros durante el horario de trabajo					
22	Considero ser amable es practicar la empatía con mis compañeros de trabajo					
23	Considero que la amabilidad mantiene el medio ambiente saludable en todo trabajo					
24	Considero que ser amable es parte de la calidad del servicio					
25	Considero ser amable es atender a todos sin distinción alguna					

Anexo 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: **Compensación de Remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Escuela de Chimbote**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para especificar sus características compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chimbote**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Criterio de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SEVERIDAD DE LA FALTA O RECOMENDACIÓN LEGAL			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items			Relación entre el item y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
VARIABLE - 1																
Compensación de Remuneración en	Remuneración	Salario mensual	1. Considero que el salario mensual que percibo cubre mis necesidades													
			2. El pago de mis labores se cumple en las fechas programadas													
			3. El salario que percibo está dentro del estándar del mercado laboral													
		Pago de servicios sociales	4. La organización otorga los sueldos pendientes por días de vacaciones. Dlg. 274													
			5. La organización otorga los sueldos por cumplir 20 años de servicios en la institución DL. 270 Art. 54 Inc. a													
			6. La organización otorga los sueldos por cumplir 30 años de servicios en la institución DL. 270 Art. 54 Inc. A													
	Pago por tiempo de servicio CTR	8. La organización otorga un sueldo por 30 días de vacaciones. Dlg. 704														
		9. La organización otorga según el programa de pagos por CTR. Dlg. 704														
	Salario flexible	Horario flexible	10. El horario de trabajo se ajusta a las normas laborales del Perú													
			11. Estoy de acuerdo con el horario de trabajo de 8 horas diarias y 40 horas semanales													
			12. El trabajo por turnos rotativos es compensado adecuadamente por la organización													
		Desarrollo en la carrera laboral	13. Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis funciones de trabajo													
			14. La organización contribuye en el desarrollo laboral													
			15. La organización me ayuda para seguir mis estudios superiores													
	Días libres	16. La organización otorga un día libre por cumpleaños														
18. La organización me otorga día libre por trabajo nocturno																
19. Horas extras que no son pagadas se compensa con días libres																
Servicios Sociales	Asignación familiar	20. La organización aporta para tener prestaciones adicionales														
		21. Tengo derecho a prestaciones adicionales conjugal														
		22. Mis hijos menores de 18 años tienen derecho a atención médica														
	Capacitación	23. La organización me capacita para desarrollar mejor el trabajo														
		24. La organización considera que la capacitación es buena para mejorar el desempeño														
25. La organización busca la innovación mediante capacitación continua																

VARIABLE	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	Cualificación de requisitos			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	Puntuación entre la variable y dimensión		Puntuación entre la dimensión y el indicador		Puntuación entre el indicador y los ítems		Puntuación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE - 2																	
El Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chusillos	Desempeño en su cargo	Responsabilidad al laboral	1. Cumple con las actividades que me impone				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. Cumple a tiempo las tareas de su responsabilidad				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Punto de trabajo	3. Los puntos de trabajo están a cargo de personas con experiencia				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. Hay resultados positivos con mi participación en el cargo que desempeño				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Hora de entrada y salida	5. Hay flexibilidad en los horarios de entrada y salida				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. Considero que el horario de entrada y salida es una regla disciplinada que cumple				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
	Conocimiento de funciones	7. Su conocimiento y su experiencia son reconocidos por los superiores de su institución				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
		8. Me identifico con los propósitos y objetivos de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
	Habilidades	9. Demuestra habilidad/destreza y desarrollo de su jornada laboral				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
		10. La organización reconoce la calidad y habilidad de su desempeño laboral				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
	Estrategia laboral	Comunicación	11. El nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo y superiores es fluido de acuerdo a mis funciones				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			12. Considero que la comunicación es buena en parte de los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			13. Con buena comunicación en general, todo se desarrolla mejor				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			14. Puedo realizar comunicación virtual según requerimiento del área de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Apoyo al equipo	15. Trabajo en equipo con mis compañeros logrando metas determinadas por la organización				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			16. Demuestro disposición en apoyar a mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Atención al cliente	17. El trabajo en equipo resulta ser más competente para la organización				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			18. Considero que es importante escuchar sugerencias y opiniones para el bien del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Aptitud	19. Considero que el trato de toda organización está en la atención al cliente				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
			20. Cumplo mis responsabilidades en las metas determinadas por mis superiores				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
21. Puedo que existe coordinación y armonía entre mis compañeros durante el horario de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
22. Considero que existe un ambiente de respeto con mis compañeros de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
23. Considero que existe un ambiente de respeto al ambiente laboral en todo trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
24. Considero que los clientes se preocupan de la calidad del servicio						<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					
25. Considero que siempre se atiende a todos sin discriminación				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>							

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta a el instrumento lo requiere. Marcar un signo en el casillero que corresponde (X)


 Nombre y apellidos
 DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir sus características de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital II Especial de Chimbo

OBJETIVO: Determinar sus características de las variables y dimensiones que conforman la compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital II de Especial de Chimbo

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Angel Roberto Chiriquiza Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en ciencias y ciencias sociales

Fecha: Permiso otorgado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un signo en el casillero que corresponda


Firma
Post firma
6.N.I. 32775159

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compensación de Remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Essalud de Chimbo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para especificar sus características compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chimbo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FRASE	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES						
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO				
VARIABLE - I																			
Compensación de Remuneraciones	Remuneración	Salario mensual	1. Considero que el salario mensual que percibo cubre mis necesidades				<input checked="" type="checkbox"/>												
			2. El pago de mis impuestos no cubren en las horas programadas																
			3. El salario que percibo está dentro del estándar del mercado laboral				<input checked="" type="checkbox"/>												
		Pago de vacaciones ordinarias	4. La organización abona los sueldos perdidos por días de vacaciones				<input checked="" type="checkbox"/>												
			5. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 274)				<input checked="" type="checkbox"/>												
			6. La organización abona dos tercios del sueldo 30 días de servicios en la institución (D. 274 Art. 24 Inc. a)				<input checked="" type="checkbox"/>												
			7. La organización abona tres sueldos por cumplir 30 años de servicios en la institución (D. 274 Art. 24 Inc. A)				<input checked="" type="checkbox"/>												
	Pago por tiempo de servicios CTR	8. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 705)				<input checked="" type="checkbox"/>													
		9. La organización abona según cronograma de pagos por CTR (Dg. 726)				<input checked="" type="checkbox"/>													
	Horario laboral	Horario flexible	10. El horario de trabajo se ajusta a las necesidades del país				<input checked="" type="checkbox"/>												
			11. Estoy de acuerdo con el horario de trabajo de 8 horas diarias y 44 horas mensuales				<input checked="" type="checkbox"/>												
		Desarrollo en la carrera laboral	12. El trabajo por turnos extra es compensado adecuadamente en la organización				<input checked="" type="checkbox"/>												
			13. Me siento motivado con el desempeño que tengo en mis funciones de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>												
			14. La organización contribuye en mi formación laboral				<input checked="" type="checkbox"/>												
			15. La organización me facilita para seguir mi educación superior				<input checked="" type="checkbox"/>												
	Días libres	16. La organización cuenta con guarderías infantiles				<input checked="" type="checkbox"/>													
		17. La organización me otorga un día libre por los cumpleaños				<input checked="" type="checkbox"/>													
	Beneficios Sociales	Días libres	18. La organización me otorga días libres por labores nocturnas				<input checked="" type="checkbox"/>												
			19. Poros extras que no son pagados es compensado con días libres				<input checked="" type="checkbox"/>												
		Asignación familiar	20. La organización apoya para tener prestaciones asistenciales				<input checked="" type="checkbox"/>												
			21. Tengo derecho a prestaciones asistenciales sexuales				<input checked="" type="checkbox"/>												
			22. Mis hijos menores de 10 años tienen derecho a atención médica				<input checked="" type="checkbox"/>												
			23. La organización me apoya para desarrollar mejor el trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>												
			Coprocesión	24. La organización moviliza que la organización del país abra los ojos al mundo				<input checked="" type="checkbox"/>											
				25. La organización fomenta interacción mediante capacitación continua.				<input checked="" type="checkbox"/>											

VARIABLES	DIMENSION III	INDICADOR III	ITEMS	Detalle de respuestas			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES O RECOMENDACION III		
				Estrategia	A veces	Frecuente	Relación entre la demanda y el desempeño		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE - 2													
III Desempeño laboral de los trabajadores o del Hospital III de Chiriquí	Desempeño de un cargo	Responsabilidad Laboral	1. Cumplimiento con las actividades que me asignan				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. Cumplimiento a tiempo las tareas de mi responsabilidad				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Puntualidad	3. Los puntos de trabajo están a cargo de personas con experiencia				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			4. Hay resultados positivos con mi participación en el cargo que desempeño				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Horas de entrada y salida	5. Hay facilidades en los horarios de entrada y salida				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			6. Considero que el horario de entrada y salida es una regla disciplinada que cumple				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Conocimiento de funciones	7. La experiencia y conocimiento que tengo son reconocidos por las superiores de la institución				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		8. Me identifico con los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Habilidades	9. Demuestro habilidad durante y después de mi periodo laboral				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		10. La organización reconoce la calidad y habilidad de mi desempeño laboral				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	IV Desempeño laboral de los trabajadores o del Hospital III de Chiriquí	Sistema laboral	Comunicación	11. Efectiva de comunicación con mis compañeros de trabajo y superiores en función de asuntos de mi funciones...				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				12. Considero que la comunicación efectiva es parte de los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
13. Con buena comunicación se genera clima de trabajo positivo							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Apoyo en equipo			14. Puedo realizar comunicación verbal según requerimiento del área de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			15. Trabajo en equipo con los compañeros logramos metas determinadas por la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			16. Demuestro disposición en apoyar a mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Atención oportuna		17. El trabajo en equipo resulta ser más satisfactorio para la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		18. Considero que es importante escuchar sugerencias y opiniones para el bien del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		19. Considero que el clima de esta organización está en la atención oportuna				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Ambiente		Ambiente	20. Cumplo mis responsabilidades en forma disciplinada con mis superiores				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			21. Fomento que exista colaboración y armonía entre mis compañeros durante el horario de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			22. Considero que también es práctico la empatía con mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	23. Considero que también es necesario el ambiente saludable en todo trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	24. Considero que el ambiente es parte de la calidad del servicio					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			25. Considero que también es necesario tener un ambiente seguro				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere
 Marcar un signo en el casillero que corresponda (x)


 Rocío Patricia Corcoran
 Normativa y estadística
 DNI 32864947

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir sus características de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de Salud de Chimbote

OBJETIVO: Determinar sus características de las variables y dimensiones que conforman la compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital III de Salud de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Veca Porfirio Cruz Cruz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. Administración

Fuente: Formateado enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valida el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el casillero que corresponda (x)



 Porfirio Cruz Cruz

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compensación de Remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Escuela de Chimbo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para especificar las características compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chimbo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Cesión de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES CUESTIONARIO		
				Siempre o frecuente	Nunca	Fidelidad entre la variable y el indicador		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la dimensión		Relación entre el ítem y la respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE - I																
Compensación de Remuneraciones en	Remuneración	Salario mensual	1. Considero que el salario mensual que percibo cubre mis necesidades					X		X		X				
			2. El pago de mis salarios se cumple en las fechas programadas					X		X		X				
			3. El salario que percibo está dentro del estándar del mercado laboral					X		X		X				
		Pagos de conceptos adicionales	4. La organización abona los seguros sociales por plazos de retención					X		X		X				
			5. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones. Dg. 278					X		X		X				
			6. La organización abona dos sueldos por 30 días de servicios en la institución Dg. 278 An. 34 Inc. 4					X		X		X				
	7. La organización abona tres sueldos por cumplir 30 años de servicios en la institución Dg. 278 An. 34 Inc. 4						X		X		X					
	Pago por tiempo de servicios CTS	8. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones Dg. 320					X		X		X					
		9. La organización abona según el tiempo de años por 178 Dg. 758					X		X		X					
	Horario flexible	10. El horario de trabajo se ajusta a las normas laborales del País					X		X		X					
		11. Estoy de acuerdo con el horario de trabajo de 8 horas diarias y 40 horas mensuales					X		X		X					
		12. El trabajo por horas extras se compensa adecuadamente por la organización					X		X		X					
	Cuartelito de la estructura laboral	13. Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis funciones de trabajo					X		X		X					
		14. La organización contribuye en la formación laboral					X		X		X					
	Quintelito laboral	15. La organización me facilita para seguir mis estudios superiores					X		X		X					
		16. La organización cuenta con guardería infantil					X		X		X					
	Días libres	17. La organización me otorga un día libre por mi cumpleaños					X		X		X					
		18. La organización me otorga día libre por trabajos nocturnos					X		X		X					
		19. Firma extras que no son pagadas se compensan con días libres					X		X		X					
	Beneficio Social	Asignación familiar	20. La organización ayuda para tener prestaciones familiares				X		X		X					
21. Tengo derecho a prestaciones familiares conyugal							X		X		X					
22. Mi hijo miembro de 18 años tiene derecho a atención médica							X		X		X					
Capacitación		23. La organización me capacita para desarrollar mejor el trabajo					X		X		X					
		24. La organización considera que la capacitación es buena para mejorar el trabajo					X		X		X					
			25. La organización fomenta la innovación mediante capacitación continua					X		X						

VARIABLES	DESCRIPCION ES	INDICADOR ES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	A VECE	NUNCA	Relación entre la variable y el criterio I		Relación entre la descripción y el indicador II		Relación entre el indicador y los ítems III		Relación entre el ítem y la opción de respuesta IV				
							S	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE - 2																	
Desempeño de su cargo		Responsabilidad laboral	1. Cumple con las actividades que son asignadas				X		X		X		X				
			2. Cumple a tiempo las tareas de su responsabilidad				X		X		X		X				
		Puntualidad	3. Llega puntualmente al trabajo en el tiempo establecido				X		X		X		X				
			4. Tiene puntualidad en el cumplimiento de sus obligaciones				X		X		X		X				
		Honestidad	5. Hay honestidad en el manejo de recursos y bienes				X		X		X		X				
			6. Considera que el manejo de recursos y bienes es una carga desahogada que cumple				X		X		X		X				
		Conocimiento de funciones	7. La regularidad y conocimiento que tengo por recomendaciones por los superiores de la institución				X		X		X		X				
			8. Ha interactuado con los superiores y colegas de la organización				X		X		X		X				
		Habilidades	9. Demuestra habilidades durante y después de su jornada laboral				X		X		X		X				
			10. La organización reconoce la calidad y puntualidad de su desempeño laboral				X		X		X		X				
Desempeño laboral de los trabajadores y del Hospital III de Chuabote		Compromiso	11. Brinda su participación con sus compañeros de trabajo y superiores en el cumplimiento de sus funciones...				X		X		X		X				
			12. Considera que la comunicación efectiva es parte de los objetivos y metas de la organización				X		X		X		X				
			13. Con buena comunicación se genera una toma de decisión positiva				X		X		X		X				
		Apoyo al equipo	14. Puedo realizar comunicaciones vitales según requerimiento del área de trabajo				X		X		X		X				
			15. Trabajo en equipo con mis compañeros logramos metas determinadas por la organización				X		X		X		X				
			16. Demuestro disposición al apoyo a mis compañeros de trabajo				X		X		X		X				
		Atención al cliente	17. El trabajo en equipo resulta ser más competente para la organización				X		X		X		X				
			18. Considero que es importante recibir experiencias y opiniones para el bien del trabajo				X		X		X		X				
			19. Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna				X		X		X		X				
		Asistencia	20. Cumplimiento de responsabilidades en todas las situaciones por mis superiores				X		X		X		X				
			21. Puntualidad en el cumplimiento de sus obligaciones durante el horario de trabajo				X		X		X		X				
			22. Considero que siempre es preferible la empresa con mis compañeros de trabajo				X		X		X		X				
			23. Considero que asistencias constantes al ambiente laboral en todo tiempo				X		X		X		X				
			24. Considero que es amable ser parte de la calidad del servicio				X		X		X		X				
			25. Considero que siempre es atender a todos sin distinción alguna.				X		X		X		X				

Marcar (X) en la columna, en opciones de respuesta si el instrumento cumple.
 Marcar un signo en el cuadro que corresponde (X)


 Nombre y Apellido
 DNI

Luis VENEGAS GORDILLO
 17970786

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir sus características de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital II Essalud de Chimbote

OBJETIVO: Determinar sus características de las variables y dimensiones que contiene la compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital II de Essalud de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VENEZGAS GORBILLO Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en Contabilidad y Finanzas

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valida el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el casillero que corresponda.


Firma


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Comparación de Remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Especial de Chimbote

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para especificar sus características comparación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chimbote

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opinio de los expertos			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						ORDEN DE PUNTAJE			
				Siempre	A veces	Nunca	Favorable entre la variable y el fenómeno		Relación entre la dimensión y el indicador		Favorable entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Compensación de Remuneraciones	Remuneración	Salario mensual	VARIABLE - 1													
			1. Considero que el salario mensual que percibo cubre mis necesidades				/		/		/		/			
			2. El pago de mis haberes se cumple en las fechas programadas				/		/		/		/			
		Pagos de conceptos adicionales	3. El salario que percibo cubre todos los gastos del mes de manera integral				/		/		/		/			
			4. La organización otorga los sueldos pagables por plagas o vacaciones				/		/		/		/			
			5. La organización otorga un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 276)				/		/		/		/			
			6. La organización otorga diez sueldos por cumplir 20 años de servicios en la institución (D.L. 276 Art. 84 Inc. a)				/		/		/		/			
			7. La organización otorga tres sueldos por cumplir 30 años de servicios en la institución (D.L. 276 Art. 84 Inc. b)				/		/		/		/			
			Pago por tiempo de servicios (CTS)	8. La organización otorga un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 288)				/		/		/		/		
				9. La organización otorga según un programa de pagos por CTS (Dg. 298)				/		/		/		/		
	Salario adicional	Bonario familiar	10. El monto de trabajo se ajusta a las normas laborales del Perú				/		/		/		/			
			11. Estoy de acuerdo con el bonario de trabajo de 8 horas diarias y 107 horas mensuales				/		/		/		/			
			12. El trabajo por horas extra se compensa económicamente por la organización				/		/		/		/			
		Descuento en la norma laboral	13. Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis funciones de trabajo				/		/		/		/			
			14. La organización contribuye en mi formación laboral				/		/		/		/			
			15. La organización me facilita para seguir mis estudios superiores				/		/		/		/			
		Días libres	16. La organización cubre con guarderías infantiles				/		/		/		/			
			17. La organización me otorga un día libre por mi cumpleaños				/		/		/		/			
			18. La organización me otorga día libre por trabajos nocturnos				/		/		/		/			
			19. Horas extras que no son pagadas se compensada con días libres				/		/		/		/			
	Beneficios Sociales	Asignación familiar	20. La organización aporta para tener prestaciones adicionales				/		/		/		/			
			21. Tengo derecho a prestaciones adicionales conexas				/		/		/		/			
			22. Mi tipo máximo de 18 años tiene derecho a atención médica				/		/		/		/			
		Capacitación	23. La organización me capacita para desarrollar mejor el trabajo				/		/		/		/			
			24. La organización garantiza que la capacitación del 2008 será según el título				/		/		/		/			
	25. La organización brinda la formación mediante capacitación continua				/		/		/		/					

VARIABLES	DIMENSION ES	INDICADOR ES	ITEMS	Opinión de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable o dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE - 2														
El Desempeño laboral de los trabajadores a del Hospital II de Chimbote	Desempeño de en el cargo	Responsabilidad laboral	1. Cumple con las actividades que me asignan				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. Cumple a tiempo las tareas de mi responsabilidad				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Punto de trabajo	3. Los puntos de trabajo están a cargo de personas con experiencia				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4. Hay suficientes personas con mi participación en el cargo que desempeño				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Hora de entrada y salida	5. Hay flexibilidad en las horas de entrada y salida				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			6. Considero que el horario de entrada y salida es una regla disciplinaria que cumplir				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso de funciones	7. La experiencia y conocimiento que tengo son reconocidos por los superiores de la institución				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		8. Me identifico con los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Habilidades	9. Demuestro habilidades durante y después de mi jornada laboral				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		10. La institución reconoce las metas y habilidades de mi desempeño laboral				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Estrés laboral	Comunicación	11. El nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo y superiores es falta de acuerdo a mis funciones...				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			12. Considero que la comunicación colectiva es parte de los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
13. Con buena comunicación se genera una forma de gestión positiva						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Apoyo al equipo		14. Puedo realizar comunicación eficaz según requerimiento del área de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		15. Trabajo en equipo con mis compañeros logrando metas determinadas por la organización				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		16. Demuestro disposición en apoyar a mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Iniciativa		17. El trabajo en equipo resulta ser más competente para la organización				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		18. Considero que es importante escuchar sugerencias y opiniones para el bien del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		19. Considero que el bien de esta organización está en la atención oportuna				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Amabilidad		20. Cumplir mis responsabilidades en todas las situaciones por mis superiores				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		21. Mantengo una actitud constante y serena entre mis compañeros durante el horario de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		22. Considero que trabajo en armonía con mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	23. Considero que establezco relaciones de amistad saludables en todo tiempo				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
	24. Considero que ser amable es parte de la calidad del servicio				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
25. Considero que trabajo en armonía con todos sin distinción alguna				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						

Nota: Marque una columna, en opción de respuesta si el instrumento lo requiere. Marcar un signo en el círculo que corresponde (X)

Horacio Ernesto León Díaz

Nombre y apellido
DNI

32980999

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir sus características de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital II de Salud de Chimbote

OBJETIVO: Determinar sus características de las variables y dimensiones que contienen la compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital II de Salud de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APellidos y nombres del evaluador : León Alma Manto Ernesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

Fuente: Formateo enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpi. en el casillero que corresponda (x)



Firma

Post firma

Manto Ernesto León Alma .

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compensación de Remuneraciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital III Esmad de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para especificar sus características compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de Chiclayo

VARIABLES	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	Cualidad de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Suficiente	Adecuada	Buena	Relación entre la variable y alternativa		Relación entre la alternativa y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
VARIABLE - 1																			
Compensación de Remuneración	Remuneración	Salario mensual	1. Considero que el salario mensual que percibo cubre mis necesidades																
			2. El pago de mis salarios se cumple en las fechas programadas																
			3. El salario que percibo está dentro del estándar del mercado laboral																
		Pagos de retenciones adicionales	4. La organización abona las retenciones pagadas por plazos de retención																
			5. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 178)																
			6. La organización abona tres sueldos por cumplir 20 años de servicios en la institución (D.L. 27446, Art. 16, lra. a)																
			7. La organización abona tres sueldos por cumplir 25 años de servicios en la institución (D.L. 27446 Art. 16, lra. a)																
		Pago por tiempo de servicios CTS	8. La organización abona un sueldo por 30 días de vacaciones (Dg. 178)																
			9. La organización abona según antigüedad de pago por CTS (Dg. 178)																
	Salario diferencial	Horario flexible	10. El horario de trabajo se ajusta a las normas laborales del Perú																
			11. Existe de acuerdo con el horario de trabajo de 8 horas (días) y 100 horas mensuales																
			12. El trabajo por horas extra es compensado económicamente por la organización																
		Diferencia en la carrera laboral	13. Se tiene cuenta con el desempeño que realiza en sus funciones de trabajo																
			14. La organización contribuye en el desarrollo laboral																
			15. La organización me facilita para seguir mis estudios superiores																
		Días libres	16. La organización cuenta con guardias rotativas																
			17. La organización me otorga un día libre por mi cumpleaños																
			18. La organización me otorga un día libre por trabajos especiales																
Beneficio Sociales	Aumento salarial	19. Horas extra que no son pagadas es compensada con días libres																	
		20. La organización permite para tener prestaciones asistenciales																	
	Capacitación	21. Tengo derecho a prestaciones asistenciales conugal																	
22. He sido beneficiario de 10 años tener derecho a licencia médica																			
		23. La organización me capacita para desarrollar mejor el trabajo																	
		24. La organización considera que la capacitación es buena para mejorar el trabajo																	
		25. La organización busca la innovación mediante capacitación continua																	

VARIABLE	DESCRIPCION	INDICADOR	ITEMS	Código de respuesta		CONTENIDO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION			
				Siempre	A veces	Nunca	Puntuación entre la variable y dimensión de		Puntuación entre la dimensión y el indicador		Puntuación entre el indicador y los ítems		Puntuación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
VARIABLE - 2																	
El Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital El Chiriquí	Desempeño en el cargo	Responsabilidad laboral	1. Cumplo con las actividades que me asignan				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			2. Cumplir a tiempo las tareas de mi responsabilidad				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Punto de trabajo	3. Los puntos de trabajo están a cargo de personas con experiencia				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. Hay resultados positivos con mi participación en el cargo que desempeño				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Hora de entrada y salida	5. Hay puntualidad en los horarios de entrada y salida				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. Considero que el horario de entrada y salida es una regla disciplinaria que cumplir				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Consideración de funciones	7. La experiencia y conocimiento que tengo son reconocidos por los superiores de la institución				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		8. No comparto con los superiores y otros de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Habilidades	9. Demuestro habilidades técnicas y disciplina de un personal laboral				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		10. La organización reconoce mi actitud y habilidades de mi desempeño laboral				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Entorno laboral	Comunicación	11. Nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, superiores en función de acuerdo a mis funciones...				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			12. Considero que la comunicación efectiva es parte de los objetivos y metas de la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			13. Con buena comunicación se genera un clima de trabajo positivo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Apoyo en equipo	14. Puedo realizar comunicación verbal según requerimiento del área de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			15. Trabajo en equipo con mis compañeros logrando metas determinadas por la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			16. Demuestro disposición en apoyar a mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Atención al cliente	17. El trabajo en equipo resulta ser más competente para la organización				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			18. Considero que es importante escuchar sugerencias y opiniones para el bien del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
19. Considero que el éxito de toda organización está en la atención al cliente						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Ambiente		20. Cumplo mis responsabilidades en fechas determinadas por mis superiores				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		21. Mantengo una actitud cordial y amable con mis compañeros durante el horario de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		22. Considero un ambiente de trabajo agradable con mis compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	23. Considero que el ambiente mantiene el ambiente saludable en todo trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
	24. Considero que el ambiente es parte de la calidad del servicio				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
	25. Considero un ambiente de trabajo seguro				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						

Nota: Incluir más observaciones, en espacios de respuesta si el funcionario lo requiere
Incluir un signo en el espacio que corresponda (-)


 Firmado y sellado
JAVIERULLOASICCHA
 17921168

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir sus características de compensación de remuneraciones de los trabajadores del Hospital III de Salud de Chimbote

OBJETIVO: Determinar sus características de las variables y dimensiones que conforman la compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital III de Salud de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VILLOTA SIECHA JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el cuadro que corresponda (x)


 Post-firma

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CARTA N° *754*-GRAAN-ESSALUD-2019.

Chimbote, 04 de junio del 2019.

LIC. ROBERTO GAVINO SANTIAGO.
Urb. Santa Cristina Mz. A Lt. 14- Nuevo Chimbote.
Presente. -

ASUNTO : FACILIDADES PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

REFER. : CARTA N° 165-UCI-GRAAN- ESSALUD-2019.

Por medio del presente expreso a usted mi cordial saludo, y en relación al documento de la referencia mediante el cual la Unidad de Capacitación y Docencia de nuestra Red; hace de conocimiento de la División de Recursos Humanos su intención de aplicar su instrumento de investigación (encuestas) a los trabajadores del Hospital III- Chimbote, a fin de optar su título de doctorado.



Al respecto, debo manifestarle lo siguiente; que dando cumplimiento a las políticas institucionales se ha optado por otorgarle las facilidades correspondientes para la Aplicación de las encuestas antes citadas en el párrafo precedente; tomando en consideración nuestro pilar fundamental que es la integridad de nuestros asegurados y el respeto a las normas institucionales.



Sin otro, particular quedo de usted.

Atentamente.


Dr. Ramón De la Cruz Castillo
GERENTE
RED ASISTENCIAL ANCASH
EsSalud

NIT: 6843-2019-5541

www.essalud.gob.pe

Av. Circunvalación N° 119
Urb. Laderas del Norte
Chimbote - Perú
Tel.: 043-483830

Anexo 5: BASE DE DATOS

**BASE DE DATOS VARIABLE -1
COMPENSACIÓN REMUNERACIONES**

150

3.5

D. REMUNERACIONES

D. SALARIO EMOCIONAL

D. BENEFICIOS SOCIALES

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	P. Encsta	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	P. Encsta	20	21	22	23	24	25	P. Encsta
1	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	5	5	29
2	4	4	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	3	3	25
3	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	4	4	2	2	1	2	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	32	5	5	5	3	3	3	24
5	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	5	3	4	1	4	1	1	5	3	32	5	5	5	3	4	3	25
6	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	34	5	5	5	4	4	4	27
7	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	3	3	3	24
8	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
9	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
10	4	5	4	5	1	1	1	4	4	29	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	3	4	26
11	4	4	4	5	5	5	5	1	1	34	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	40	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	1	1	1	5	4	31	5	5	2	5	5	5	1	5	1	2	36	5	5	5	4	4	4	27
13	3	5	2	5	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	5	3	3	26
14	4	5	4	5	1	1	1	4	5	30	5	5	3	4	4	4	1	5	1	1	33	5	5	5	3	4	4	26
15	4	5	4	5	1	1	1	4	5	30	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	4	4	4	5	4	4	25
16	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	4	5	4	3	1	5	1	3	36	5	5	5	4	4	4	27
17	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30
19	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	3	4	4	4	1	5	1	5	37	5	5	5	4	4	4	27
20	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	2	4	3	3	1	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	27
21	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	30

22	4	5	4	3	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	32	5	5	5	3	3	3	24
23	5	4	5	5	1	1	1	4	5	31	5	4	4	5	5	5	1	3	3	3	38	5	5	5	4	4	4	27
24	3	4	2	1	1	1	1	1	1	15	5	5	1	4	1	1	1	5	1	2	26	2	2	2	1	1	1	9
25	3	5	5	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	39	5	5	5	4	4	4	27
26	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	2	4	4	25
27	3	5	3	2	3	5	5	1	1	28	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	5	5	29
28	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	4	5	5	3	4	3	24
29	5	5	5	4	1	1	1	5	5	32	5	5	4	5	2	4	1	5	5	5	41	5	5	5	4	5	4	28
30	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
31	4	5	5	1	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
32	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	4	4	4	1	1	4	3	35	5	5	5	4	4	4	27
33	3	5	1	3	5	5	5	1	1	29	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	5	4	5	29
34	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	4	4	27
35	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	3	5	5	4	3	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
36	2	2	4	1	1	1	1	1	1	14	5	5	1	4	1	1	1	5	1	2	26	1	1	1	2	3	2	10
37	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
38	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	32	5	5	5	3	3	3	24
39	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	1	4	4	24
40	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	5	2	2	1	1	3	4	33	5	5	5	4	4	4	27
41	5	5	5	5	1	1	1	5	5	33	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	27
42	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	5	4	5	3	3	1	1	1	5	33	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	5	3	1	1	1	5	5	31	5	5	5	4	3	3	1	1	3	3	33	5	5	5	4	4	4	27
44	4	5	4	3	5	5	5	1	1	33	5	5	4	4	1	3	1	1	5	4	33	5	5	5	4	4	4	27
45	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	5	3	5	4	5	1	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	5	3	3	1	1	5	3	35	5	5	5	4	4	4	27
47	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	27
48	5	5	5	4	5	5	5	1	1	36	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	4	3	5	5	5	1	1	33	5	5	4	4	3	3	1	1	5	4	35	5	5	5	4	4	4	27

50	2	3	1	3	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	41	5	5	5	4	4	4	27
51	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	4	24
52	3	5	5	4	1	1	1	5	5	30	5	4	4	4	4	4	1	2	1	1	30	5	5	5	3	3	3	24
53	4	5	3	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	3	3	3	1	1	4	5	35	5	4	4	5	5	5	28
54	4	5	4	5	5	5	5	1	1	35	5	5	4	5	3	3	1	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30
55	3	5	3	4	5	5	5	1	1	32	5	5	5	5	4	4	1	5	2	2	38	5	5	5	4	4	4	27
56	4	5	4	3	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	2	4	4	25
57	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	30	5	5	5	3	4	3	25
58	3	5	2	5	5	5	5	1	1	32	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	38	5	5	5	4	5	4	28
59	4	5	5	4	5	5	5	1	1	35	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	27
61	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	4	3	4	26
62	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	1	4	4	24
63	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	4	24
64	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	4	4	3	4	4	1	4	1	4	34	4	5	5	5	5	5	29
65	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	5	5	3	2	4	1	1	1	5	32	5	5	5	3	4	2	24
66	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	3	3	24
67	4	5	5	5	1	1	1	1	1	24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	5	4	5	3	3	3	23
68	4	4	4	4	1	1	1	4	3	26	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	32	5	5	5	2	3	2	22
69	3	3	3	1	1	1	1	1	1	15	5	3	3	2	2	2	1	1	1	1	21	2	2	2	2	1	1	10
70	3	3	3	3	1	1	1	4	4	23	5	5	1	4	3	5	1	5	1	1	31	5	5	5	1	3	3	22
71	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	4	4	4	4	4	4	24
72	4	3	4	2	1	1	1	4	4	24	5	4	3	2	3	4	1	3	2	4	31	5	5	5	2	2	2	21
73	1	5	1	4	1	1	1	5	5	24	5	5	1	2	5	3	1	5	1	3	31	4	5	4	3	3	3	22
74	4	5	2	2	5	5	5	1	1	30	5	5	5	4	3	4	1	1	1	1	30	4	4	4	4	4	4	24
75	2	5	2	5	1	1	1	5	5	27	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	4	5	5	3	2	4	23
76	4	5	4	1	1	1	1	5	5	27	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	3	3	22
77	3	4	5	1	1	1	1	1	1	18	5	3	2	3	2	3	1	3	2	3	27	5	5	1	2	2	2	17

78	4	5	3	2	1	1	1	3	3	23	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	3	3	22
79	3	5	4	1	1	1	1	1	1	18	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	27	2	2	5	2	2	2	15
80	3	4	4	3	1	1	1	4	4	25	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	1	4	3	23
81	3	3	3	3	1	1	1	3	3	21	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	1	1	5	4	4	4	19
82	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	5	4	3	1	3	1	1	1	4	28	3	4	3	2	4	2	18
83	4	5	5	1	1	1	1	1	1	20	5	5	3	4	2	3	1	1	1	3	28	5	5	5	1	2	1	19
84	4	4	5	3	1	1	1	4	4	27	5	5	5	4	3	5	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	3	23
85	4	5	5	1	1	1	1	1	1	20	5	5	1	5	4	3	1	1	1	1	27	1	5	1	5	5	3	20
86	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	5	2	1	1	1	1	2	2	2	2	19	1	1	1	2	3	3	11
87	4	5	5	1	1	1	1	1	1	20	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	4	5	3	3	3	23
88	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	5	3	2	4	2	2	1	1	1	4	25	5	4	5	1	1	1	17
89	3	5	4	1	1	1	1	5	5	26	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	3	3	5	3	5	4	23
90	3	5	5	1	1	1	1	5	5	27	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	2	3	3	23
91	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	5	5	3	4	1	2	1	1	1	2	25	4	5	2	2	1	1	15
92	4	5	5	1	1	1	1	1	1	20	5	5	2	3	4	4	1	1	1	4	30	4	5	4	1	5	4	23
93	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
94	4	5	5	1	1	1	1	1	1	20	5	5	1	4	4	4	1	5	1	1	31	3	3	4	4	4	4	22
95	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	3	3	24
96	3	4	3	3	1	1	1	5	5	26	5	1	5	5	3	3	1	1	1	5	30	5	5	5	4	3	3	25
97	4	5	4	1	1	1	1	1	1	19	5	5	5	5	3	1	1	1	1	5	32	3	3	5	4	4	4	23
98	4	5	4	1	1	1	1	1	1	19	5	4	3	4	4	4	1	1	1	4	31	4	4	3	3	3	4	21
99	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
100	4	5	5	1	1	1	1	5	5	28	5	4	2	4	4	3	1	1	2	4	30	5	5	5	4	3	4	26
101	4	4	3	4	1	1	1	4	4	26	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	2	3	2	22
102	2	5	4	2	1	1	1	5	5	26	5	5	5	4	4	5	1	1	1	1	32	5	5	5	4	4	3	26
103	2	5	3	4	1	1	1	5	5	27	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	2	2	22
104	4	5	4	4	1	1	1	4	4	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
105	4	3	3	4	1	1	1	4	4	25	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	32	5	5	5	2	3	3	23

106	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	5	4	1	5	4	1	1	1	1	1	24	2	3	2	2	3	3	15
107	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	5	3	4	2	2	1	1	1	4	28	5	1	5	4	2	1	18
108	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	5	3	3	2	2	1	1	1	4	27	1	1	5	4	5	4	20
109	4	5	2	1	1	1	1	1	1	17	5	5	3	4	3	5	1	1	1	1	29	4	4	1	2	2	2	15
110	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	4	4	3	4	4	1	1	1	1	28	4	4	4	2	2	2	18
111	3	2	3	2	1	1	1	2	3	18	5	5	3	4	3	2	1	1	1	4	29	4	1	4	1	3	3	16
112	3	5	5	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	3	3	3	1	1	1	5	32	5	5	5	2	4	3	24
113	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	3	4	3	4	4	1	1	1	1	27	3	3	3	4	3	4	20
114	2	5	2	2	1	1	1	1	1	16	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	3	3	2	3	2	3	16
115	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	3	4	3	25
116	3	5	4	1	1	1	1	1	1	18	5	4	4	4	3	4	1	1	1	1	28	3	2	3	3	2	3	16
117	1	4	2	3	1	1	1	5	4	22	5	5	3	4	4	4	1	1	1	4	32	5	4	1	4	4	4	22
118	3	3	3	4	1	1	1	4	4	24	5	5	1	5	4	3	1	1	1	5	31	3	4	4	3	4	4	22
119	1	3	1	1	1	1	1	1	1	11	5	4	2	2	2	1	1	1	1	2	21	1	1	1	2	3	3	11
120	3	4	3	3	1	1	1	4	2	22	5	3	3	5	5	4	1	4	1	1	32	3	3	3	4	4	4	21
121	3	5	5	5	5	5	5	1	1	35	5	4	5	5	4	4	1	5	5	1	39	5	5	5	4	4	4	27
122	4	5	3	3	5	5	5	5	1	36	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	40	5	5	5	4	4	4	27
123	5	5	5	4	5	5	5	1	1	36	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30
124	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	3	1	3	1	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	27
125	3	5	5	5	5	5	5	1	1	35	5	5	5	4	4	4	1	1	5	5	39	5	5	5	4	4	4	27
126	4	5	4	4	5	5	5	1	1	34	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
127	3	4	5	5	5	5	5	1	1	34	5	5	5	4	3	3	1	5	5	5	41	5	5	5	4	4	4	27
128	3	5	4	2	5	5	5	1	1	31	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	5	5	29
129	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	38	5	5	5	4	4	4	27
130	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	2	5	4	4	1	5	1	5	37	5	5	5	4	4	4	27
131	3	5	4	2	5	5	5	1	1	31	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
132	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	1	3	4	4	1	1	5	5	34	5	5	5	4	4	4	27
133	5	5	5	4	1	1	1	5	5	32	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	38	5	5	5	4	5	4	28

134	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	38	5	5	5	4	4	4	27
135	5	5	5	4	1	1	1	5	5	32	5	5	1	5	5	5	1	3	3	4	37	5	5	5	4	4	4	27
136	4	5	4	5	5	5	5	1	1	35	5	5	5	5	3	3	1	5	5	4	41	5	5	5	5	5	5	30
137	4	5	4	5	5	5	5	1	1	35	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30
138	4	5	5	4	5	5	5	1	1	35	5	4	4	4	3	4	1	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	30
139	3	4	4	4	1	1	1	5	5	28	5	4	4	5	4	4	1	5	1	1	34	4	4	5	3	5	3	24
140	4	4	5	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	5	3	3	1	1	5	3	35	5	5	5	4	4	4	27
141	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	2	4	4	25
142	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	4	3	4	26
143	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	4	4	4	4	4	4	24
144	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	1	4	4	24
145	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	1	5	5	5	5	26
146	4	5	3	4	1	1	1	5	5	29	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	4	3	4	26
147	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	4	5	5	4	4	4	26
148	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	32	5	5	5	4	3	4	26
149	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	35	5	5	5	4	4	4	27
150	4	5	4	4	4	4	4	1	1	31	5	5	3	5	4	3	1	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	27
151	4	5	5	4	1	1	1	5	5	31	5	5	3	5	1	3	1	3	5	3	34	5	5	5	4	5	4	28
152	3	5	2	5	1	1	1	5	5	28	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	3	26
153	3	5	4	4	5	5	5	1	1	33	5	5	5	4	4	4	1	1	1	4	34	3	4	5	5	5	5	27
154	4	4	5	5	1	1	1	5	5	31	5	4	4	5	1	1	1	5	5	3	34	5	5	5	5	4	4	28
155	3	4	4	5	5	5	5	1	1	33	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
156	4	5	3	5	1	1	1	5	5	30	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	3	4	3	25
157	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	4	4	5	5	4	1	1	1	1	31	5	5	5	2	4	4	25
158	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	4	4	5	5	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	4	24
159	4	5	4	4	5	5	4	1	1	33	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	38	5	5	5	4	4	4	27
160	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	3	4	4	26
161	3	5	2	5	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	5	1	1	35	5	5	5	5	4	4	28

162	3	5	3	5	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	3	4	25
163	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	4	5	3	4	1	2	2	3	34	5	5	5	5	4	4	28
164	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	5	5	29
165	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	4	4	3	3	3	1	1	1	5	30	5	5	5	3	3	3	24
166	4	5	4	5	1	1	1	4	4	29	5	4	4	4	3	3	1	1	5	5	35	5	5	5	4	5	4	28
167	5	5	4	4	1	1	1	5	5	31	5	5	5	4	4	5	1	5	1	1	36	5	5	5	4	4	4	27
168	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	3	4	3	25
169	3	5	5	4	1	1	1	5	5	30	5	4	5	5	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	3	3	24
170	3	5	2	5	3	4	5	1	1	29	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	32	5	5	5	3	4	4	26
171	1	5	2	3	5	5	5	1	1	28	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	3	4	3	25
172	5	5	4	5	1	1	1	5	5	32	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	37	5	5	5	4	4	4	27
173	3	5	5	3	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	4	24
174	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	5	1	1	35	5	4	4	5	5	5	28
175	3	4	4	5	1	1	1	5	5	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	4	26
176	3	5	5	4	1	1	1	5	5	30	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	30	5	5	5	3	3	3	24
177	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	4	4	5	4	4	4	25
178	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	4	3	3	1	1	5	3	35	4	5	5	5	5	5	29
179	3	5	5	3	5	5	5	1	1	33	5	5	5	3	3	3	1	1	5	5	36	5	5	5	4	5	4	28
180	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	4	1	1	1	5	5	4	35	5	5	5	4	4	4	27
181	3	5	2	4	5	5	5	1	1	31	5	5	5	4	3	3	1	1	1	5	33	5	5	5	4	4	4	27
182	5	5	4	4	1	1	1	5	5	31	5	5	5	4	4	4	1	1	4	4	37	5	5	5	4	4	4	27
183	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	32	5	5	5	3	4	3	25
184	2	5	4	1	1	1	1	1	1	17	5	4	4	4	3	1	1	2	2	2	28	1	1	5	3	4	3	17
185	3	5	3	1	1	1	1	1	1	17	5	3	2	3	2	3	1	3	3	3	28	5	5	1	1	2	3	17
186	3	3	3	1	1	1	1	1	1	15	5	5	1	3	1	1	1	5	1	3	26	2	2	2	1	1	1	9
187	3	2	2	3	2	1	1	2	3	19	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	4	4	4	1	3	3	19
188	3	3	3	3	1	1	1	3	3	21	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	5	5	1	1	1	18
189	3	5	4	1	1	1	1	1	1	18	5	5	5	4	3	3	1	1	1	1	29	5	5	1	1	2	1	15

190	3	1	4	1	1	1	1	1	1	14	5	5	5	1	2	1	1	1	2	2	25	1	1	5	1	1	1	10
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	6
192	3	2	2	1	1	1	1	2	2	15	5	3	5	3	3	3	1	1	1	1	26	5	1	5	1	1	1	14
193	3	5	3	1	1	1	1	1	1	17	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	1	1	3	3	2	15
194	3	2	3	1	1	1	1	1	1	14	5	3	4	2	3	3	1	1	1	1	24	1	1	1	3	4	3	13
195	2	3	1	3	1	1	1	1	2	15	5	2	1	2	4	1	1	4	3	2	25	1	1	1	3	3	3	12
196	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	5	5	1	2	3	3	1	1	1	5	27	1	1	5	2	3	3	15
197	2	5	2	1	1	1	1	1	1	15	5	2	3	2	3	3	1	2	3	2	26	3	3	5	1	1	1	14
198	3	2	2	3	1	1	1	4	2	19	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	4	4	4	2	2	2	18
199	3	5	4	1	1	1	1	1	1	18	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	5	5	1	2	1	19
200	3	5	4	1	1	1	1	1	1	18	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	2	3	5	3	3	2	18
201	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	5	5	5	3	3	3	1	1	1	1	28	4	4	4	2	3	3	20
202	2	3	1	1	1	1	1	1	1	12	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1	18	1	1	1	1	2	1	7
203	3	4	3	1	1	1	1	1	1	16	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	1	5	3	3	1	18
204	3	5	1	1	1	1	1	1	1	15	5	4	4	3	3	3	1	1	1	1	26	1	1	1	4	4	3	14
205	1	5	1	1	1	1	1	1	1	13	5	3	3	4	4	1	1	1	1	1	24	2	3	2	2	3	2	14
206	2	5	2	1	1	1	1	4	4	21	5	5	3	3	1	4	1	1	1	5	29	3	3	3	3	3	3	18
207	3	5	3	1	1	1	1	1	1	17	5	5	3	3	2	2	1	1	1	3	26	1	1	5	3	1	1	12
208	4	3	4	1	1	1	1	1	1	17	5	1	1	4	4	4	1	1	1	2	24	5	1	5	1	1	1	14
209	4	5	4	1	1	1	1	1	1	19	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	5	1	3	3	3	20
210	4	4	5	1	1	1	1	1	1	19	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29	5	4	5	2	1	1	18
211	3	3	3	3	1	1	1	2	1	18	5	3	4	3	3	3	1	1	1	1	25	1	1	1	3	4	3	13
212	3	2	4	4	1	1	1	5	5	26	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	3	23
213	5	5	4	4	1	1	1	4	4	29	5	5	5	4	3	5	1	1	1	1	31	4	4	4	5	4	4	25
214	3	5	3	3	1	1	1	5	5	27	5	5	3	3	4	4	1	5	1	1	32	5	5	5	2	3	3	23
215	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	5	2	4	3	1	1	5	1	1	28	5	5	5	1	2	2	20
216	3	5	3	3	1	1	1	5	4	26	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	4	4	4	3	3	3	21
217	3	5	3	3	1	1	1	5	5	27	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	1	4	2	22

218	3	5	2	4	1	1	1	5	5	27	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	1	5	4	4	4	23
219	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	3	3	5	5	5	5	26
220	3	5	5	1	1	1	1	1	1	19	5	5	1	5	2	2	1	5	1	1	28	5	5	5	2	2	1	20
221	4	5	3	3	1	1	1	3	5	26	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30	5	5	5	1	3	4	23
222	1	5	2	4	5	5	5	1	1	29	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	4	4	4	5	4	5	26
223	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	4	3	3	25
224	4	5	4	4	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
225	3	5	4	3	1	1	1	4	4	26	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	1	4	3	23
226	2	4	2	3	4	4	4	1	1	25	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	31	4	4	4	3	3	4	22
227	3	4	4	4	1	1	1	1	1	20	5	4	4	3	4	3	1	1	1	1	27	4	5	1	2	4	4	20
228	4	4	4	4	1	1	1	4	4	27	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	1	3	4	23
229	1	5	3	4	1	1	1	5	5	26	5	5	4	4	3	4	1	1	1	4	32	5	5	5	3	3	3	24
230	3	5	4	2	1	1	1	5	5	27	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
231	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	3	5	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
232	3	5	3	4	1	1	1	5	5	28	5	5	4	3	3	5	1	1	1	5	33	5	5	5	5	4	5	29
233	4	5	5	3	1	1	1	5	5	30	5	5	4	4	2	2	1	1	3	3	30	5	5	5	4	3	3	25
234	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	1	1	5	4	5	1	5	1	5	33	5	5	5	4	4	4	27
235	3	5	4	5	1	1	1	5	5	30	5	5	4	4	4	4	1	1	3	3	34	5	5	5	4	4	4	27
236	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	4	4	27
237	4	5	5	3	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	5	1	1	35	5	5	5	3	3	3	24
238	5	5	4	4	1	1	1	5	5	31	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	5	4	28
239	3	5	3	5	5	5	5	1	1	33	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	4	4	27
240	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	4	4	4	1	2	2	4	36	5	5	5	4	4	4	27
241	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	5	3	1	1	1	5	5	36	5	5	5	4	4	4	27
242	2	5	2	3	5	5	5	1	1	29	5	5	1	5	3	3	1	5	1	4	33	5	5	5	4	3	4	26
243	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	4	5	2	3	1	4	5	4	38	5	5	5	4	4	4	27
244	5	5	3	5	1	1	1	5	5	31	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27
245	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	4	4	27

246	3	5	4	3	1	1	1	5	5	28	5	4	1	5	5	5	1	1	4	4	35	5	5	5	3	4	4	26
247	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	38	5	5	5	4	4	4	27
248	4	5	3	4	1	1	1	5	5	29	5	4	5	5	2	2	1	3	3	3	33	5	5	5	4	3	3	25
249	4	5	5	3	1	1	1	5	5	30	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	3	3	24
250	4	5	4	5	1	1	1	5	5	31	5	5	5	5	2	3	1	4	4	4	38	5	5	5	4	5	4	28
251	4	5	5	3	1	1	1	4	5	29	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	33	5	5	5	3	4	3	25
252	4	5	3	5	1	1	1	5	5	30	5	4	4	4	3	3	1	1	4	4	33	5	5	5	4	4	4	27
253	4	5	4	3	1	1	1	5	5	29	5	4	5	5	5	4	1	1	1	4	35	5	5	5	4	3	2	24
254	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	4	5	4	4	5	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
255	4	5	4	2	1	1	1	5	5	28	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	31	5	5	5	3	4	4	26
256	3	5	5	5	5	5	5	1	1	35	5	5	4	4	4	4	1	4	5	4	40	5	5	5	5	5	5	30
257	4	5	5	5	5	5	4	1	1	35	5	5	4	4	3	4	1	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	30
258	4	5	4	3	1	1	1	5	5	29	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	32	5	5	5	3	3	4	25
259	5	5	4	5	1	1	1	5	4	31	5	5	5	5	3	3	1	3	5	3	38	5	5	5	4	4	4	27
260	5	5	5	5	1	1	1	5	5	33	5	4	3	5	4	4	1	3	2	2	33	5	5	5	4	4	4	27
261	3	5	4	4	1	1	1	5	5	29	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	5	5	5	4	3	2	24
262	4	5	5	5	1	1	1	5	5	32	5	4	4	4	1	1	1	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27
263	2	5	4	4	1	1	1	5	5	28	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	34	5	5	5	4	3	3	25

Fuente: Hospital III de EsSalud de Chimbote

VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

D. DESEMPEÑO EN EL CARGO

D. EL ENTORNO LABORAL

n	D. DESEMPEÑO EN EL CARGO															D. EL ENTORNO LABORAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	P. Encsta	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	P. Encsta.
1	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	65	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	62	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	3	5	3	3	1	4	5	2	2	5	5	1	4	53	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	37
5	5	5	3	5	3	5	1	4	5	2	2	5	5	5	4	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	67	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
7	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	63	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
8	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
9	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	65	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	5	4	5	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	63	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
14	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	4	5	5	3	4	64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
15	5	5	4	5	1	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	71	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	71	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	58	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
24	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
26	5	5	3	5	5	5	2	4	4	1	4	5	5	2	4	59	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
27	5	5	5	5	2	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	65	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
28	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	60	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	73	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
30	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	42	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
33	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	67	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
34	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	66	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
35	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
36	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
37	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	65	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	45
38	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	3	50	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	33
39	5	5	3	4	1	5	3	5	4	2	4	5	5	4	4	59	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	68	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	67	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	66	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
44	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	67	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	21	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13
52	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	20	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12

53	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
54	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	23	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
55	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	13
56	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	20	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13
57	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
60	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	21	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12
61	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
62	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
63	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	22	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
64	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
65	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	25	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11
66	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
67	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	22	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
68	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	22	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	12
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
70	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	22	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
71	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
72	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
73	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	22	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13
74	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
75	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
76	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	24	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12
77	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	25	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
79	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	26	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
80	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21

81	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	12	
82	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	20	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13	
83	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	23	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	13	
84	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	3	27	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	16	
85	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	23	1	1	2	1	2	1	1	2	2	15	
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
87	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	16
88	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
89	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	
90	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	28	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16	
91	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	13	
92	1	1	3	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	24	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
93	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	34	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	22	
94	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	24	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16	
95	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
96	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	29	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	18	
97	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	24	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16	
98	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	24	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	15	
99	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39	1	1	1	2	5	5	5	1	2	1	24	
100	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26	
101	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	28	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	16	
102	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17	
103	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	16	
104	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	33	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	21	
105	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	26	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	16	
106	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13	
107	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	20	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	20	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	

109	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
110	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11
111	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13
112	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	29	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
113	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	21	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12
114	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
115	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	35	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
116	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	19	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
117	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	25	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
118	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	25	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
120	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	25	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
121	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	68	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
125	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
127	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
128	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	67	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	70	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
130	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	67	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
132	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	66	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
133	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
135	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	68	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
136	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
139	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44	
140	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	67	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46	
141	5	5	3	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	61	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	
142	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	4	4	2	4	4	60	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	41	
143	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	63	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	
144	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	
145	5	5	3	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	2	4	4	62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45
146	5	5	3	5	4	4	1	5	5	2	3	4	5	1	5	5	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40	
147	5	5	3	5	4	4	2	5	5	2	3	4	4	4	4	4	59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
148	5	5	4	5	5	5	2	5	5	1	4	5	5	1	4	4	61	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	43
149	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	65	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
150	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
151	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
152	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	63	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	45
153	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	66	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
154	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	65	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
155	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
156	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	61	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	43
157	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	60	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	42
158	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	43
159	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	69	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	61	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
161	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	63	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
162	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	43
163	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	66	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
164	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

165	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	5	4	5	61	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
166	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	64	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
167	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	68	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
168	5	5	3	5	1	5	3	5	5	2	5	5	5	2	4	60	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	42
169	5	5	3	4	5	5	2	5	5	2	4	4	3	1	4	57	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	40
170	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	1	4	57	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	40
171	5	5	3	4	2	5	2	4	5	2	5	5	4	1	4	56	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	40
172	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	69	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
173	5	5	3	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	1	4	60	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	41
174	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	2	5	63	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
175	5	5	3	4	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	3	58	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39
176	5	5	3	4	3	5	3	4	5	2	4	4	4	3	4	58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
177	4	5	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	5	1	1	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
178	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
179	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	68	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
180	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
181	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
182	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
183	5	5	3	5	4	5	2	5	5	2	4	4	4	1	4	58	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	39
184	5	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	4	3	2	3	56	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
185	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	3	4	1	4	56	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
186	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	64	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
187	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
188	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
189	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	59	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	41
190	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
191	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	70	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
192	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

193	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	68	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
194	5	5	3	4	4	5	1	4	5	2	5	5	5	1	4	58	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	43
195	5	5	4	4	4	5	2	4	5	2	5	4	4	3	5	61	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	43
196	5	5	3	5	3	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
197	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	62	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
198	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	5	3	4	61	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
199	5	5	3	4	4	5	1	5	4	2	5	5	4	1	5	58	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
200	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	25	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
201	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	28	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	15
202	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
203	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	25	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	16
204	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	29	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	17
205	1	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	25	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
206	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	23	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
207	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
208	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	27	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
209	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	27	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	15
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	18	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11
211	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	25	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	15
212	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	18	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
213	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	25	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	16
214	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	28	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	17
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	22	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
216	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	26	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18
217	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16
218	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	26	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18
219	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
220	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	21	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	13

221	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	17
222	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	30	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	21
223	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	29	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
224	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	35	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
225	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
226	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	24	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	14
227	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
228	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	17
229	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	26	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	19
230	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	18
231	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	61	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	43
232	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
233	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	61	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	41
234	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
235	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	62	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	44
236	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
237	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
238	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	66	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
239	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	67	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
240	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
241	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
242	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	60	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	42
243	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	69	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
244	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	65	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
245	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	65	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
246	5	5	4	4	4	5	3	2	4	3	4	5	4	3	4	59	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
247	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	68	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
248	5	5	3	5	5	5	1	5	5	2	4	3	5	3	4	60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43

249	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	3	4	5	1	4	58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
250	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	68	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
251	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	61	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
252	5	5	3	4	3	5	3	5	5	2	4	5	4	4	5	62	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
253	5	4	4	4	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	60	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
254	3	4	3	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
255	3	5	4	2	1	1	1	5	5	5	5	3	4	1	2	47	1	5	5	3	4	4	4	1	3	3	33
256	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
257	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
258	5	5	4	4	1	5	2	4	4	1	4	4	4	4	4	55	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	39
259	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
260	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	2	5	65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
261	5	5	3	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	3	4	59	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
262	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
263	5	5	4	4	3	5	2	4	5	2	4	4	5	3	4	59	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45

Fuente: Hospital III de EsSalud de Chimbote

BAREMO DE LAS VARIABLES

Nivel	Variable 1	Dimensiones		
	Compensación de remuneraciones	Remuneraciones	Salario emocional	Beneficios sociales
Bajo	25 - 58	9 – 21	10 - 23	6 - 14
Medio	59 - 92	22 – 33	24 - 37	15 - 22
Alto	93 - 125	34 – 45	38 - 50	23 - 30

Nivel	Variable 1	Dimensiones	
	Desempeño laboral	Desempeño en el cargo	Entorno laboral
Bajo	25 - 58	15 – 35	10 - 23
Medio	59 - 92	36 – 55	24 - 37
Alto	93 - 125	56 – 75	38 - 50

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE COMPENSACIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente análisis documental es para caracterizar los pagos y controles y otros beneficios de trabajadores del Hospital III EsSalud – Chimbote, regímenes comprendido son: D.L 276, 728 y 1057, la finalidad es para obtener información para el estudio de investigación, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019. ANCASH

VARIABLE- 1 .Compensación de remuneraciones

Formato de análisis documental sobre salario mensual y cronograma de pagos de los trabajadores de Hospital III de Essalud- Chimbote – 2019 de Enero a Junio (Régimen 276, 728 y 1057)					
Dimensión		Indicador	Ítems - 2		
Remuneraciones		Salario mensual	El pago de mis haberes se cumple en las fechas programadas		
N°	Meses	Montos	Fechas de pagos	Interpretación	Rango
1	Enero	4!187,477.00	22/1/2019-martes	Se realizaron en la fecha	5
2	Febrero	4!213,821.00	22/2/2019-viernes	Se realizaron en la fecha	5
3	Marzo	4!250,308.00	22/3/2019-viernes	Se realizaron en la fecha	5
4	Abril	4!109,566.00	22/4/2019-Lunes	Se realizaron en la fecha	5
5	Mayo	4!230,880.00	22/5/2019-mrcols	Se realizaron en la fecha	5
6	Junio	4!163,164.00	21/6/2019-viernes	Se realizaron en la fecha	5
					30

VARIABLE - 1

Formato de análisis documental sobre, el horario flexible, Enero Junio 2019 de los trabajadores de Hospital III de Essalud- Chimbote 2019 de Enero a Junio (Régimen 276, 728, 1057)				
Dimensión		Indicador	Ítems – 10	
Salario Emocional		Horario Flexible	El horario de trabajo se ajusta a las normas laborales del Perú	
		Conceptos x días	Interpretación	Rango
1	Licencias con goce de haber	338	Estos absentismos son con goce de haber por distintas razones, comisiones de servicios de profesionales y técnicos, por referencia de pacientes, por capacitación de personal de las diferentes áreas fuera de la ciudad	5
2	Descansos médicos	6032	Es la cantidad de días en los 5 meses que se ausentaron por médico por distintas enfermedades de los trabajadores que les asiste por ley	5
3	Días libres por onomásticos	150	Los trabajadores del régimen labora 276 728 tienen licencia con goce de haber por el día de su cumpleaños, los trabajadores del régimen 1057 no tiene derecho	5
4	Licencia sin goce de haber	105	Son por licencias particulares de los trabajadores por índoles personales que tiene derecho el trabajador	4
				19

VARIABLE - 1

Análisis documental sobre, la organización que la capacitación es la base para lograr el éxito, Enero a Junio 2019 de los trabajadores de Hospital III de EsSalud- Chimbote, (Régimen 276, 728, 1057)				
Dimensión		Indicador	Ítems - 23	
Beneficios Sociales		Capacitación	La capacitación es la base para lograr el éxito	
		Áreas	Interpretación	Rango
1	Mayo/19	División de inteligencia	El desarrollo de gestión con excelencia operativa en la salud pública, área que informa oportunamente a las instancias superiores de cualquier incidencia para tomar decisión operativa	5
2	Junio/19	Oficina de Coordinaciones prestaciones	Brindar servicios preventivos y recuperativos a satisfacción del asegurado con la orientación relacionado los tramites a realizar de la documentación	5
3	Julio/19	Servicio de Medicina	Brindar servicios preventivos y recuperativos a satisfacción del asegurado por distintas falencias de salud que asiste al centro hospitalario el asegurado	5
4	Agosto/19	Servicio de Cirugía	Mejorar capacidad resolutive e implementar planes de mejora en la especialidad para el bien del asegurado	5
5	Setiembre/19	Servicio de odontología	Mejorar los procesos de atención y tratamientos odontológicos y aplicar las innovaciones relacionadas a las nuevas tecnologías en el mundo de tratamientos para el bien de los asegurados.	5

VARIABLE - 2

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE COMPENSACIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente análisis documental es para caracterizar los pagos y controles y otros beneficios de trabajadores del Hospital III EsSalud – Chimbote, regímenes comprendido son: D.L 276, 728 y 1057, la finalidad es para obtener información para el estudio de investigación, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019. AN

Formato de análisis documental sobre, horario de entrada y salida, Enero Junio 2019 de los trabajadores de Hospital III de EsSalud- Chimbote 2019 de Enero a Junio (Régimen 276, 728, 1057)				
Dimensión		Indicador	Ítems – 5	
Desempeño en el cargo		Horario de entrada y salida	Hay flexibilidad en los horarios de entrada y salida	
			Interpretación	Rango
1	7am. a 1pm	Personal de este turno son asistenciales que trabajan de lunes a sábado 150 horas al mes, sus servicios son en los diversos consultorios del hospital y hospitalizaciones y emergencia el equipo de trabajo lo integran profesionales médicos, obstetricia, enfermeras, técnicos y auxiliares	4	
2	1pm. a 7pm	Personal de este turno son asistenciales que trabajan de lunes a sábado 150 horas al mes, sus servicios son en los diversos consultorios del hospital y hospitalizaciones y emergencia el equipo de trabajo lo integran profesionales médicos, obstetricia, enfermeras y otros profesionales como también técnicos y auxiliares	4	
3	7pm. a 7am	Personal de este turno son asistenciales el trabajo obedece a una programación denominado guardias trabajan más de 150 horas al mes y el excedente se paga como guardias, sus servicios son en el área de hospitalización y emergencia el equipo de trabajo lo integran profesionales médicos, obstetricia, enfermeras y otros profesionales como también técnicos y auxiliares	4	
4	8am. a 2pm	Los trabajadores del área administrativa que corresponden a la gerencia	4	

	trabajan de lunes a viernes, durante el mes acumulan 150 horas de trabajo, responde a los grupos de 276, 728 y 1057	
--	---	--

VARIABLE - 2

Formato de análisis documental sobre, atención oportuna de los trabajadores (a los asegurados que asisten al Hospital III de Essalud- Chimbote 2019 de Enero a Junio (Régimen 276, 728, 1057)			
Dimensión	Indicador	Ítems – 23	
Entorno laboral	Amabilidad	Considero que la amabilidad mantiene el medio ambiente saludable en todo trabajo	
		Interpretación	Rango
1	Sonreír	Es recomendable el comportamiento del trabajador en presencia de sus compañeros de trabajo o en la hora que atiende al público demuestre una sonrisa, con eso demuestra mucha alegría en su forma de ser la persona, en los centros asistenciales asisten asegurados que están mal de salud y cuando llega a las ventanilla o consultorio si le reciben con una sonrisa para el pacientes muchas veces es una terapia, esta acción es la amabilidad	5
2	Utilizar la palabra mágica	La palabra mágica funciona en algunos momentos más importantes en la vida cotidiana de la humanidad, cuando una persona sabe agradecer, pide disculpas, demuestra que es una persona formada con valores por respeta y valora esa acción de la otra persona y de tal manera es correspondido	5
3	Cortesía	Cuando una persona es cortes demuestra la amabilidad, consideración y la buena educación que tiene la persona, distingue su condición de la otra persona, niñez, juventud, los ancianos como tal les respeta, la cortesía es comprender su valor por ética	4
4	Ceder el puesto	Ceder el puesto en algún momento de gestión es distinguir su condición de las otras personas, por edad, gestante, invalidez, una persona educada distingue y cede el puesto de su lugar	4

18/4

ENTREVISTAS A LOS TRABAJADORES

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: Quesquen Paredes Ricardo			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 55			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Chimbote			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 4 años			
Cargo que ocupas: Técnico en Mantenimiento			
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades			
1	Para mejorar tu condición de vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	Me condiciono de acuerdo a mis ingresos que percibo mensualmente, no puedo satisfacer mis necesidades que pretendo pero priorizando cosas más importantes y postergando otros es lo que afronto de acuerdo a mis condiciones	La priorización de las necesidades más básicas es importante, este proceso se puede llevar adelante con una planificación de gastos a corto y largo plazo	3
Pagos de convenios colectivos			
2	¿Percibes otros ingresos en la ¿institución?		
	Los ingresos que tenemos los trabajadores de la seguridad social Essalud, son por convenios colectivos por razones del pliego de reclamos cada año que presenta el gremio sindical	Los gremios sindicales que representan a los trabajadores en el Perú cumplen su función respaldado por la constitución en artículo 60 derecho a sindicalización y la huelga	2
Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos			
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Considero el trabajo que realizo es parte de vida, porque en ello paso el mayor parte del tiempo, porque el seguro es una organización grande, trato de comprender muchas cosas, he adquirido experiencia y lo que hago es de mucha responsabilidad por consiguiente me siento bien.	Definir su importancia de las organizaciones como trabajador es importante, muchos analistas del caso consideran al centro de labores como un entretenimiento, terapia porque existe una relación estrecha con los compañeros de trabajo durante el horario laboral	3
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Considero que todo trabajador es importante en sus actividades asignadas, porque uno como trabajador percibe una compensación y las decisiones lo asumo como trabajador	La escala de responsabilidades son por cargos jerárquicamente, las decisiones de un trabajador es en su área correspondiente ante su jefe inmediato superior.	1
La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito			
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	Durante el año 2018 y 2019 no he sido capacitado por la	El rubro de capacitación es muy importante solo	

	misma naturaleza de mi trabajo mantenimiento, pero me gustaría capacitarme porque hay cambios en muchas en uso de materiales y herramientas con las nuevas tecnologías	que la organización tiene que tomar una decisión asignar un presupuesto para el programa de capacitación, la capacitación permite encontrar el rumbo del desarrollo organización para el bien de los usuarios y trabajadores.	4
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	A mi modo de percibir el resultado de asignación de personas en los cargos, considero muchas veces hay injerencia de políticas en muchos cargo pero son decisiones de las autoridades uno como trabajador las opiniones quedan como tal	En la administración de personal se establecen a los puestos con requerimiento de ciertos perfiles de acuerdo a la naturaleza de los puestos según su responsabilidad del cargo, en cuanto a las decisiones políticas suelen presentarse en las organizaciones públicas en Perú.	5
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	El comportamiento de la atención oportuna es importante para el bien de la organización, del trabajador y del usuario, por los años de experiencia que tengo comprendo que me permite anticiparme o prevenir los problemas que puedan presentarse durante mis actividades	La prevención es un factor que incide en los procedimientos de la gestión administrativa, porque el suministro de insumos, herramientas, recursos humanos, el aspecto financieros son de mucha importancia, la gerencia debe aplicar políticas de prevención y atención oportuna	3

21/7

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: Silupú Ramírez Roger Arcadio			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 63			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Piura			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 44			
Cargo que ocupas: Profesional administrativo			
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades			
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	Con lo que gano estoy contento, como están los sueldos de los trabajadores en Perú no se debe aspirar fuera de lo real, me siento contento con lo gano y planifico mis gastos para no tener situaciones apremiantes.	La aceptación de la realidad es algo importante, la tranquilidad es parte de motivación compensatorio para el trabajador sobre todo reconocer su importancia de la organización como trabajador	4
Pagos de convenios colectivos			
2	.Percibes otros ingresos en la ¿institución?		

	Los pagos convenidos entre Essalud y el gremio sindical, en algunas oportunidades se han frustrado el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral.	Los gremios sindicales que representan a los trabajadores en el Perú cumplen su función respaldado por la constitución en artículo 60 derecho a sindicalización y las huelgas	1
	Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos		
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Soy considerado dentro de los planeamiento de la organización por consiguiente me siento bien y estoy satisfecho de la consideraciones que tienen a mi persona como profesional y trabajador de la organización como la Seguridad Social de Salud Essalud.	El reconocimiento del desempeño laboral del trabajador por parte la organización es importante, significa que se ha recomendado por su conducta y valores en sus actividades asignadas	3
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Por el mismo cargo profesional soy parte del equipo de decisiones en la organización, la misma responsabilidad permite fiscalizar a determinadas personas o áreas en el trabajo	Para la toma de decisiones de trascendencia, formar parte del equipo significa ocupar cargos de dirección en los distintos procesos de gestión.	2
	La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito		
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	La capacitación se realiza por situaciones de prioridades en ciertas áreas, este proceso está sujeto a disponibilidad del presupuesto que son solicitados a las instancias superiores para su autorización de eventos de capacitación	Los programas de capacitación son importantes porque es el proceso de encontrar el conocimiento para mejorar de la mejor forma el desarrollo del trabajador	1
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	Los cargos jefaturales son ocupadas generalmente por personas de confianza que determinan las instancias superiores, en la seguridad social de salud se ocupa de esa manera siempre cumpliendo con sus perfiles que requiere la directiva.	En la administración de personal se establecen a los puesto con requerimiento de ciertos perfiles de acuerdo a la naturaleza de los puesto según su responsabilidad del cargo, en cuanto a las decisiones políticas suelen presentarse en las organizaciones públicas en Perú.	5
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	La atención oportuna es importante para el bien de la organización, del trabajador y del usuario, por los años de experiencia que tengo comprendo que me permite anticiparme o prevenir los problemas que puedan presentarse durante mis actividades	Prevenir ante cualquier situación de problemas es importante en la organización, porque el uso de suministro de insumos, herramientas, recursos humanos, el aspecto financieros son de mucha importancia, la gerencia debe aplicar políticas de prevención y atención oportuna	4

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019
Apellidos y Nombre: Pulido Horna Esteban Eduardo

Edad: ¿Cuántos años tienes? : 63		
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote		
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Viru		
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 32		
Cargo que ocupas: Profesional administrativo		
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades		
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?	
	Me condiciono con lo que gano estoy contento, me siento contento con mi sueldos que gano, no puedo aspirar más porque sabemos cómo están los sueldo en el país.	La aceptación de la realidad es algo importante, la tranquilidad es parte de motivación compensatorio para el trabajador porque se ajusta a su realidad
	Pagos de convenios colectivos	
2	¿Percibes otros ingresos en la institución?	
	Los pagos convenidos colectivos si la institución pago pero muchas veces atrasadas en algunas oportunidades se ha frustrado el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral.	El sindicato es el representante de los trabajadores y tiene el deber de hacer cumplir con el aval de la constitución según el artículo 60 derecho a sindicalización y las huelgas
	Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos	
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?	
	Desde el momento que desempeño un cargo según el manual de organización y funciones y los cumpla comprendo me siento satisfecho en el área que laboro para la organización, también comprendo que la estabilidad laboral me da la seguridad y también percibo la tranquilidad en mi entorno familiar	El trabajador que sienta motivado por su desempeño laboral es importante, significa que se identifica con la organización
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?	
	Todo trabajador es parte del planeamiento y de decisiones en la organización, la misma responsabilidad permite fiscalizar a determinadas personas o áreas en el trabajo	El trabajador están en sus razones para la toma de decisiones de trascendencia, formar parte del equipo significa ocupar cargos de dirección en los distintos procesos de gestión.
	La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito	
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?	
	La capacitación se realiza por situaciones de prioridades en ciertas áreas, este proceso está sujeto a disponibilidad del presupuesto que son solicitados a las instancias superiores para su autorización de eventos de capacitación	Los programas de capacitación son importantes porque es el proceso de encontrar el conocimiento para mejorar de la mejor forma el desarrollo del trabajador
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia	
6	¿Cree usted que los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?	
	Los puesto son ocupadas por personas con experiencia para garantizar las correctamente las responsabilidades para el bien de la organización, los cargo de confianza se percibe generalmente son politizadas por decisiones de las instancias superiores	En la administración de personal se establecen a los puesto con requerimiento de ciertos perfiles para ocupar existente en los registro de planillas de la seguridad social de salud.
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna	
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?	
	La atención oportuna es importante para el bien de	Prevenir ante cualquier situación de

	la organización, del trabajador y del usuario, por los años de experiencia que tengo comprendo que me permite anticiparme o prevenir los problemas que puedan presentarse durante mis actividades	problemas es importante en la organización, porque el uso de suministro de insumos, herramientas, recursos humanos, el aspecto financieros son de mucha importancia, la gerencia debe aplicar políticas de prevención y atención oportuna	3
--	---	---	---

22/7

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: Reyes Montes Willian			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 61			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Sihuasino			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 33			
Cargo que ocupas: Técnico administrativo			
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades			
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	El sueldo que gano no satisface plenamente los gastos para la carga de familia es insuficiente, muchas veces personalmente tengo que acudir a otras actividades adicionales para cubrir mis necesidades sobre todo cubrir la canasta familiar.	Si enfocamos los sueldos y salarios desde el punto de vista de la canasta familiar, la bolsa de salarios no está de acuerdo al estándar que requiere, porque la escala de sueldos no se ajusta a la realidad de la canasta familiar en la mayoría de trabajadores.	5
Pagos de convenios colectivos			
2	.Percibes otros ingresos en la ¿institución?		
	Los pagos convenidos entre Essalud y el gremio sindical, en algunas oportunidades se han frustrado el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral. Pero otras veces si se ha cumplido este compromiso de convenios, los tratados siempre de forma anual se solicitan porque el costo de vida cambia y los sueldos no están de acuerdo a esa variación.	El panorama por el concepto de convenios se percibe que muchas veces el gremio sindical ha recorrido a las instancias judiciales, existe antecedentes y jurisprudencias como temas de casación y muchas veces el sindicato ha recurrido hacer realizar huelgas con los trabajadores	4
Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos			
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Por la función que realizo si estoy considerado y me siento tranquilo y las decisiones asumo desde mi despacho por consiguiente estoy satisfecho de las consideraciones que tienen a mi persona como profesional y trabajador de la organización como la Seguridad Social de Salud Essalud.	Todo trabajador que cumple una función es valorado por su conocimiento en su desempeño laboral, las normas son para hacer cumplir en la organización por consiguiente se considera según la responsabilidad el reconocimiento	3
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Por el mismo cargo que ocupo soy parte del equipo de decisiones supervisada por mi jefatura inmediata y por los años que tengo hasta la fecha no he tenido ninguna dificultad en mi trabajo gracias a Dios.	Para tomar de decisiones es según la función que ocupa cada trabajador en las diversas áreas, la escala de decisiones es según la responsabilidad que ocupa cada trabajador en la organización	2

	La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito		
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	Tengo entendido que las capacitaciones no es para todas las áreas, pero si me capacitaron pero hace algunos años anteriores, pero si es necesario ser capacitado para actualizarse	Los programas de capacitación son importantes porque es el proceso de encontrar el conocimiento para mejorar el desarrollo del trabajador en su área de labores	5
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	Particularmente yo percibo que los contratos, nombramiento y cargos de confianza están dirigidas, la forma captar personal en estos tiempos ha cambiado, pero son decisiones de las autoridades del turno y uno como trabajador no debe mezclarse en cosas que le compete	La administración de personas se establece los puestos con requerimiento de ciertos perfiles de acuerdo a la naturaleza de los puestos según su responsabilidad del cargo, en cuanto a las decisiones políticas suelen presentarse en las organizaciones públicas en Perú.	4
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	La experiencia y el conocimiento que tengo, la atención oportuna es importante porque nos evita tener situaciones o dificultades que siempre se presentan en todos trabajo, yo garantizo mi función con las medidas que utilizo y comprendo que jefe inmediato está conforme con la política de trabajo	La atención oportuna es fundamental en cualquier actividad humana y en las distintas organizaciones, la atención oportuna significa anticiparse a evitar situaciones problemáticas y parte de la eficiencia de servicios del trabajador.	5

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: Contreras Cueva Ausberto Joel			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 57			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Chimbote			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 31			
Cargo que ocupas: Técnico administrativo			
	-salario mensual que recibo cubre mis necesidades		
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	El sueldo que percibo no satisface plenamente mis gastos que requiere la carga familiar es insuficiente, muchas veces personalmente tengo que acudir a otras actividades adicionales para cubrir mis necesidades sobre todo cubrir la canasta familiar.	Si enfocamos los sueldos y salarios desde el punto de vista de la canasta familiar, la bolsa de salarios no está de acuerdo al estándar que requiere, porque la escala de sueldos no se ajusta a la realidad de la canasta familiar en la mayoría de trabajadores.	5
	Pagos de convenios colectivos		
2	.Percibes otros ingresos en la ¿institución?		
	Los convenios entre la organización y el sindicato en algunas oportunidades no se han cumplido el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral.	Los gremios sindicales que representan a los trabajadores en el Perú cumplen su función por derecho respaldado por la constitución en su artículo 60 derecho a sindicalización y las	3

		huelgas	
	Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos		
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Si considero por la función que realizo si estoy bien en la organización, cierta decisiones asumo desde mi área por consiguiente estoy satisfecho de la consideraciones que tienen a mi persona como y trabajador de la organización como la Seguridad Social de Salud	Todo trabajador que cumple una función es valorado por su conocimiento en su desempeño laboral, las normas son para hacer cumplir en la organización por consiguiente se considera según la responsabilidad el reconocimiento	4
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Considero que si por el mismo cargo que ocupo soy parte del equipo de decisiones supervisada por mi jefe inmediato y por los años que tengo hasta la fecha no he tenido ninguna dificultad en mi trabajo los cumpla mi tarea oportunamente	Para tomar de decisiones es según la función que ocupa cada trabajador en las diversas áreas, la escala de decisiones es según la responsabilidad que ocupa cada trabajador en la organización	5
	La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito		
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	Tengo entendido que las capacitaciones no es para todas las áreas, pero si me capacitaron pero hace algunos años anteriores, pero si es necesario ser capacitado para actualizarse	Los programas de capacitación son importantes porque es el proceso de encontrar el conocimiento para mejorar de la mejor forma el desarrollo del trabajador	2
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	Particularmente entiendo todos los cargos deben ser ocupadas por personas idóneas, en la administración pública muchas veces no se cumple lo dicho, siempre existe interferencia de la política de turno, es porque siempre existe algunas críticas a un resultado de cualquier acontecimiento cuando se trata de contratos de personal y ocupe un cargo de confianza	En la administración pública está sujeto a las ciertas críticas del resultado en las designaciones a los puesto de confianza, pero el espíritu del objetivo es que los puesto sean ocupadas por personas que tengas perfiles según la función y su responsabilidad	3
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	La atención oportuna es importante para el bien de la organización del trabajador y del usuario, por los años de experiencia que tengo comprendo que me permite anticiparme o prevenir los problemas que puedan presentarse durante mis actividades	La atención oportuna es fundamental en cualquier actividad humana y en las distintas organizaciones, la atención oportuna significa anticiparse a evitar situaciones problemáticas y parte de la eficiencia de servicios del trabajador.	5

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019
Apellidos y Nombre: Valverde Sandoval Humberto
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 55
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, EsSalud Chimbote
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Chimbote

Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 10		
Cargo que ocupas: Técnico administrativo		
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades		
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?	
	El sueldo que percibo no satisface plenamente mis gastos que requiere la carga familiar es insuficiente, muchas veces personalmente tengo que acudir a otras actividades adicionales para cubrir mis necesidades sobre todo cubrir la canasta familiar.	Si enfocamos los sueldos y salarios desde el punto de vista de la canasta familiar, la bolsa de salarios no está de acuerdo al estándar que requiere, porque la escala de sueldos no se ajusta a la realidad de la canasta familiar en la mayoría de trabajadores.
		3
Pagos de convenios colectivos		
2	¿Percibes otros ingresos en la institución?	
	Los pagos convenidos entre EsSalud y el gremio sindical, en algunas oportunidades se han frustrado el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral.	Los gremios sindicales que representan a los trabajadores en el Perú cumplen su función respaldado por la constitución en artículo 60 derecho a sindicalización y las huelgas
		2
Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos		
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?	
	Por la función que desempeño si estoy satisfecho desde el momento que soy trabajador de la organización es porque la actividad que se me ha asignado está dentro de los planes porque todo está planificado, otros planes de mayor jerarquía son de cargos superiores	Los servidores cumplen una función importante y desde el momento que son integrantes de la organización se sienten bien porque tener un trabajo es parte de la vida humana.
		5
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?	
	Es por lógica los trabajadores cumplen función de planeamiento es la razón de ser de los cargos de la misma manera soy parte del equipo de decisiones supervisada por la jefatura inmediato y por los años que tengo hasta la fecha no he tenido ninguna dificultad en mi trabajo los cumpla mi tarea oportunamente	Las decisiones están estructuradas según el nivel de cargos establecidas y la toma de decisiones de la misma manera y la función que ocupa cada trabajador en las diversas áreas, la escala de decisiones es según la responsabilidad que ocupa cada trabajador en la organización
		5
La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito		
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?	
	La capacitación que se realizan es solamente por prioridades en ciertas áreas, este proceso está sujeto a disponibilidad del presupuesto que son solicitados a las instancias superiores para su autorización de eventos de capacitación	Los programas de capacitación son importantes porque es medio de encontrar el mejor rendimiento del trabajador, pero en las organizaciones públicas está sujeto a posibilidades presupuestales
		3
Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?	
	Considero que si son ocupadas generalmente por personas con experiencias para garantizar los resultados de manera responsable, las funciones de los puestos en la organización son de mucha responsabilidad y por consiguiente las personas que ocupan tienen experiencia en su función	La decisión de cargos en la administración pública está sujeto a críticas del resultado en las designaciones a los puestos tanto de confianza como los contratos en general, pero el espíritu del objetivo debe ser para los tengas perfiles y valores según las normas de la institución.
		4
Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?	
	La atención oportuna es importante para el bien de la organización del trabajador y del usuario, esta forma de trabajo debe primar en todas las áreas, tener en cuenta la atención oportuna para mi modo de entender nace desde su conciencia de cada trabajador por porque la función de la organización es su razón de ser de todo trabajador no generar reclamos sin embargo en algunas áreas si existen problemas de reclamos	Prevenir ante cualquier situación de problemas es importante en la organización, porque evita muchos problemas que se puede presentar, la atención oportuna es parte de la calidad de servicio, se evitan reclamos por parte de los usuarios
		4

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: López Mendoza Luis Miguel			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 63			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Chimbote			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 2			
Cargo que ocupas: Técnico administrativo			
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades			
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	No puedo decir que el sueldo que gano me satisface plenamente mis gastos, pero me soluciona mis gastos primarios en si es insuficiente, muchas veces la persona pretende tener mayores ingresos es ello tengo que desempeñarme en otras actividades adicionales para cubrir mis necesidades sobre todo cubrir la canasta familiar.	Si enfocamos los sueldos y salarios desde el punto de vista de la canasta familiar, la bolsa de salarios no está de acuerdo al estándar que requiere, porque la escala de sueldos no se ajusta a la realidad de la canasta familiar en la mayoría de trabajadores.	5
Pagos de convenios colectivos			
2	.Percibes otros ingresos en la ¿institución?		
	Los pagos convenidos la organización y el gremio sindical, en algunas oportunidades se ha frustrado el acuerdo, es uno de los motivos que en ciertas oportunidades se ha creado conflicto laboral hasta llegar a nivel del poder judicial	El derecho de los trabajadores por convenios colectivos es un derecho que garantiza la constitución en su artículo 60 derecho a sindicalización y las huelgas, por cause que no se cumplan lo convenido	2
Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos			
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Por la función que realizo si estoy satisfecho de pertenecer a esta organización, y me siento también realizado por la oportunidad que me ha dado la institución de pertenecer como integrante de los trabajadores con mucho orgullo.	El reconocimiento del desempeño laboral de cada trabajador por parte la organización es importante, significa que espera encontrar el buen rendimiento por parte del trabajador	3
4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Considero que si soy parte de las decisiones de la organización porque todo puesto de trabajo cumple una función planificada por consiguiente si está programada en las decisiones por las autoridades según el manual de organización de funciones	Las decisiones están estructuradas según el nivel de cargos establecidas y la toma de decisiones de la misma manera y la función que ocupa cada trabajador en las diversas áreas, la escala de decisiones es según la responsabilidad que ocupa cada trabajador en la organización	5
La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito			
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	La capacitación que se realizan es solamente por prioridades en ciertas áreas, este proceso está sujeto a disponibilidad del presupuesto que son	Los programas de capacitación son importantes porque es medio de encontrar el mejor rendimiento del trabajador, pero en las	4

	solicitados a las instancias superiores para su autorización de eventos de capacitación	organizaciones públicas está sujeto a posibilidades presupuestales	
	Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia		
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	Los puesto están cubiertos por personas con experiencia, con transcurrir del tiempo los mismos trabajadores han adquirido conocimiento y concursan a los puesto de jerarquía, de esa manera viene funcionando de manera correcta, claro siempre existen deficiencias	La decisión en los cargos en la administración pública está sujeto a críticas del resultado en las designaciones a los puesto tanto de confianza como los contratos en general, pero la finalidad es hacer las cosas con transparencia	5
	Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna		
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	La atención oportuna es importante para el bien de la organización del trabajador y del usuario, esta forma de trabajo debe primar en todas las áreas, tener en cuenta la atención oportuna para mi modo de entender nace desde su conciencia de cada trabajador por porque la función de la organización es su razón de ser de todo trabajador no generar reclamos sin embargo en algunas área si existen problemas de reclamos	Prevenir ante cualquier situación de problemas es importante en la organización, porque evita muchos problemas que se puede presentar, la atención oportuna es parte de la calidad de servicio, se evitan reclamos por parte de los usuarios, genera confiabilidad	5

La presente entrevista a los trabajadores de Essalud en con la finalidad obtener información para el estudio de investigación referido a Compensación Remunerativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha organización, cuenta con la autorización del Gerente de la Red Asistencial mediante Carta N° 754-GRAAN-ESSALUD-2019.

DATOS GENERALES			
Fecha: Chimbote, Noviembre de 2019			
Apellidos y Nombre: Tirado Mendoza Luis Alberto			
Edad: ¿Cuántos años tienes? : 61			
Centro de trabajo: ¿Dónde trabajas?, Essalud Chimbote			
Lugar de nacimiento: ¿Dónde has nacido?, Pacasmayo			
Tiempo de servicios: ¿Cuántos años tienes trabajando? 31			
Cargo que ocupas: Técnico administrativo			
-salario mensual que recibo cubre mis necesidades			
1	Para mejorar tu condición vida, ¿te garantiza la seguridad de tus ingresos?		
	. No puedo decir que el sueldo que gano me satisface plenamente mis gastos, pero me soluciona mis gastos primarios en si es insuficiente, muchas veces la persona pretende tener mayores ingresos es ello tengo que desempeñarme en otras actividades adicionales para cubrir mis necesidades sobre todo cubrir la canasta familiar.	Si enfocamos los sueldos y salarios desde el punto de vista de la canasta familiar, la bolsa de salarios no está de acuerdo al estándar que requiere, porque la escala de sueldos no se ajusta a la realidad de la canasta familiar en la mayoría de trabajadores.	4
Pagos de convenios colectivos			
2	.Percibes otros ingresos en la ¿institución?		
	Otros ingresos que tengo aparte de mi sueldo son	Aparte de pagos por convenios, el	

	los adicionales que paga la organización por conceptos de convenios pero esos no son fijos, otros ingresos son ocasionales que realizo en otras actividades para ayudarme en mis gastos	trabajador tiene derecho de ejercer después de sus horas de trabajo en la organización, puede laborar en otra actividad privada	3
Me siento realizado con el desempeño que realizo en mis trabajos			
3	¿Te consideras satisfecho con el desempeño que realizas en tu centro de trabajo?		
	Por la función que realizo si estoy satisfecho de pertenecer a esta organización, y me siento también realizado por la oportunidad que me ha dado la institución de pertenecer como integrante de los trabajadores con mucho orgullo.	Cuando el trabajador se siente realizado y satisfecho de muestra esa identificación la entrega con emoción y pasión con lo que hace sus actividades en su trabajo	4

4	¿Eres considerado dentro de los planeamientos y la toma de decisiones por parte de la organización?		
	Considero que si soy parte de las decisiones de la organización porque todo puesto de trabajo busca lograr objetivos por consiguiente el área que ocupo es útil según el manual de organización de funciones	Las decisiones están estructuradas según el nivel de cargos establecidas y la toma de decisiones de la misma manera y la función que ocupa cada trabajador en las diversas áreas, la escala de decisiones es según la responsabilidad que ocupa cada trabajador en la organización	5
La organización considera que la capacitación es base para lograr el éxito			
5	Durante el año 2018 y 2019 cuantas veces ha sido capacitado relacionado a su trabajo. ¿Qué otras capacitaciones requiere?		
	La capacitación que se realizan es solamente por prioridades en ciertas áreas, este proceso está sujeto a disponibilidad del presupuesto que son solicitados a las instancias superiores para su autorización de eventos de capacitación	Los programas de capacitación son importantes porque es el proceso de encontrar el conocimiento para mejorar de la mejor forma el desarrollo del trabajador	3
Los puestos de trabajo están a cargo de personas con experiencia			
6	¿Cree usted los puestos están ocupadas por personas idóneas de la organización?		
	Los puesto están cubiertos por personas con experiencia, con transcurrir del tiempo los mismos trabajadores han adquirido conocimiento y concursan a los puesto de jerarquía, de esa manera viene funcionando de manera correcta, claro siempre existen deficiencias	La decisión en los cargos en la administración pública está sujeto a críticas del resultado en las designaciones a los puesto tanto de confianza como los contratos en general, pero la finalidad es hacer las cosas con transparencia	5
Considero que el éxito de toda organización está en la atención oportuna			
7	¿Cree usted tener experiencia y conocimiento para anticiparse oportunamente ante un eventual problema en su área de trabajo? ¿Conoce la frecuencia de reclamos?		
	La atención oportuna es importante para el bien de la organización, del trabajador y del usuario, por los años de experiencia que tengo comprendo que me permite anticiparme o prevenir los problemas que puedan presentarse durante mis actividades	Prevenir ante cualquier situación de problemas es importante en la organización, con aplicar esa filosofía está demostrando que si conoce de gestión administrativa, con saber de prevención para la organización es ahorrarle de problemas.	3

Anexo 6: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

Compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

2. AUTOR:

Roberto Gavino Santiago, abril348@gmail.com

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo, se tomó la decisión de proponer un plan de mejora: titulada cadena de talentos, además la población estuvo conformada por 831 trabajadores administrativos y asistenciales nombrados del régimen laboral 276 y 728, contratados por Cas. 1057 del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Se contó con una muestra de tipo probabilístico para cada trabajador, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables compensación de remuneraciones y desempeño laboral, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable compensación de remuneración tiene una alta relación positiva 1% ($p < 0.01$) coeficiente $Rho = 0.706$, quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar de manera positiva que busca la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral cuya finalidad es atender con capacidad y calidad de servicios por parte de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

PALABRAS CLAVE: Compensación de remuneraciones, desempeño laboral, eficiencia.

4. ABSTRACT:

The objective of the investigation was to determine the compensation compensation relationship with the work performance of the employees of Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019.

The research was quantitative, non-experimental and with a descriptive correlational design with a cross-sectional purpose, the decision was made to propose an improvement plan: titled talent chain, in addition the population was made up of 831 administrative and welfare workers appointed from the labor regime 276 and 728, hired by Cas. 1057 of Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. There was a sample of probabilistic type for each worker, the survey was used as a data collection technique of the compensation compensation and work performance variables, the results obtained were statistically analyzed through of the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined that the compensation compensation variable has a high positive ratio of 1% ($p < 0.01$) coefficient $Rho = 0.706$, which means that the remuneration contributes to a positive improvement that seeks efficiency and effectiveness through work performance whose purpose is to attend with capacity and quality of services by the workers of the Hospital III of EsSalud de Chimbote.

KEYWORDS: Compensation of remuneration, work performance, efficiency

5. INTRODUCCIÓN

El salario económico permanente no asegura la satisfacción de las personas dedicadas a las actividades laborales, en estos tiempos se requiere un actor externo que iguale los acontecimientos en la vida familiar y en el entorno profesional. En esta circunstancia el salario emocional se manifiesta como la mejor alternativa para afrontar cualquier ambiente laboral, porque las necesidades sicosociales y afectivas de los trabajadores tienen un impacto directo en el bienestar emocional y repercuten directamente en su rendimiento y productividad en las organizaciones.

En este contexto definimos al Salario emocional como una retribución no económica, que busca satisfacer las necesidades afectivas del trabajador, que tiene un impacto directo en su bienestar emocional, de esta forma continuamente afecta de manera directa en su rendimiento del trabajador porque con la adaptación del salario emocional contribuye al desarrollo de la vida laboral de los trabajadores, se desarrolla en adquirir experiencia de su centro laboral, en habilidades de comunicación, trabajo en equipo.

En estos últimos tiempos, el estímulo activo de los trabajadores es una inspiración firme de los administradores de muchas organizaciones. En relación a estos sucesos, la teoría de Herzberg es alusivo y valioso porque propone y clasifica en dos factores, los motivadores y los de higiene, dando más importancia al factor de la motivación. Actualmente las empresas dedican la mayoría de su tiempo a crear estrategias sobre sus negocios, de ventas, de crecimiento, de marketing, financieras y de fidelización de sus clientes etc., pero en pocas veces crean estrategias para beneficiar la compensación para sus trabajadores y de generar confianza y afecto. Siendo este el reto más importante para retener sus mejores talentos Terán (2017)

Las empresas contemporáneas están confrontando cambios de todo tipo, además generando una demanda dinámicas del entorno. Para responder el valor de la compensación laboral total dentro del marco estratégico, este propósito se debe contar con un equipo de trabajo motivado, que quieran alcanzar los objetivos propuestos por la empresa utilizando el diseño de un modelo de salario emocional no económico, como la flexibilidad en el horaria, teletrabajo o espacios de diversión con el grupo familiar, sea un generador de cambio y fortalezca el vínculo empresa y empleado, puede lograrse. Santiago (2016)

Por continuos cambios que se han presentado en el mundo laboral nos hemos interesado en desarrollar beneficios y la felicidad enfocado por los economistas clásicos más orientado a la riqueza, que favorezcan a las organizaciones en una época de cambio y diversidad. La propuesta planteada está orientada a crear un direccionamiento estratégico y un Instrumento que permita al departamento de Recursos Humanos ayudar a las organizaciones a ser más competentes, permanecer en el negocio y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores De los Rios (2017)

Históricamente la dirección del talento humano ha sido un proceso de trato como un objeto más por las organizaciones, pero las personas pretenden a mejorar su condición de vida mediante la educación, de esta manera llegó a ser respetado como el centro de competitividad para las empresas. Entonces desde estos tiempos ha sido un motivo obligado comprender que factor humano estima en lograr los propósitos y las contribuciones a los éxitos de la organización donde trabaja. Las organizaciones colombianas están apostando por crear las mejores condiciones intangibles y emocionales en los trabajadores para que produzcan sus colaboradores un sentido de pertenencia hacia la organización y tengan que pensar dos veces antes de decidir irse de la compañía Espín (2016)

6. MÉTODO

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo no experimental porque no se manipuló ninguna variable, se basa fundamentalmente en la observación de fenómeno tan cómo se da en su contexto natural para con posterioridad Landeau (2007). El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo.

Diseño de Investigación:

En el presente estudio un método científico, se utilizó el diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo, porque al final del proceso de investigación basado en el enfoque cuantitativo, se tomó la decisión de proponer un plan de mejora: titulada cadena de talentos

7. RESULTADOS

Después de haber analizado las teorías y haber revisado la realidad problemática se procede a obtener los resultados en función a los objetivos trazados Se observa que el 81.0% de los servidores obtienen nivel medio respecto a la compensación de remuneraciones, el 19.0% tienen nivel alto, en tanto de remuneraciones del Hospital III de EsSalud de Chimbote, es de nivel medio, (que ningún (0.0%) servidor nivel bajo. Determinándose el más resaltante es la

compensación de nivel medio (81.0%). También se observa que el 63.9% de los servidores obtienen nivel alto respecto al desempeño laboral, el 36.1% tienen nivel medio, en tanto que ningún (0.0%) servidor obtienen nivel bajo. Determinándose que el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, es de nivel alto (63.9%). Y por último Se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.706$ (existiendo una alta correlación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los servidores del Hospital III de EsSalud de Chimbote

8. DISCUSIÓN

Existen evidencias desde que se originó la administración industrial que diversas empresas creadas durante el tiempo de desarrollo de la humanidad, ha sido y es uno de sus mayores retos es de preservar la permanencia, utilidad y productividad de las empresas, de esta manera se valora a los líderes que han administrado con el esfuerzo de sus trabajadores que han logrado que funcionen de manera más adecuada de esta manera se conforme la misión y visión más planificada. Fayol (1916)

Si anteriormente el principal motivador para el trabajador era el salario económico permanente, en la actualidad surge otro factor el beneficio no económico intangible el salario emocional, entre los trabajadores hay discusiones según generaciones que les importa más el factor económico como a los de baby boomers, en generaciones posteriores va cambiando la mentalidad del trabajador en donde incide ya estrategias y los cambios de comportamiento de la humanidad y de las organizaciones como en caso de la generación Generación X , en este periodo de generación se percibe con más fuerza la tendencia del salario emocional decir, aquellos beneficios que permiten a los trabajadores poder compatibilizar su vida personal y laboral.

Otra de las tendencia que va esclareciendo esta explicación, pese a que un salario económico estable y alto brinda tranquilidad financiera, este no garantiza el bienestar de los trabajadores de generación Generación Y o Millenials los integrante de esta generación son los que están ocupando con más fuerza las actividades laborales en las organizaciones del tiempo de esta manera las funciones dinámicas laborales actuales

que exigen un colaborador que equilibre lo que sucede en su vida familiar con lo que sucede en su entorno profesional.

Esto queda confirmado por Arámbula (2015), el estudio de formación de los empleados forman profesionales para desarrollar cargos importantes, porque otra fuente de motivación denominada como el salario emocional que viene a ser un factor clave en la satisfacción del empleado. Mientras que un sueldo puede ser mejorado por la competencia, el factor emocional es lo que realmente lo diferencia y el que consigue que los empleados sean leales a la misma. Uno de los grandes desafíos de las empresas es conseguir despertar el compromiso de su gente y ver qué es lo que motiva realmente a cada uno.

De la misma manera (Terán, 2017) fundamenta del estímulo activo con su teoría de Herzberg que propone dos factores principales la motivación, además higiene. Motivación consiste en considerar al trabajo como estimulante, sentimiento de autorrealización con la certeza de contribuir en algo de valor, cumplimiento de oportunidad de haber llevado cosas interesantes en su centro de trabajo, el factor higiene consiste en factores económicos, sueldos, salarios, prestaciones, condiciones laborales, iluminación en su ambiente de trabajo así como la temperatura adecuado, privilegio de antigüedad y factores sociales.

Como se puede observar el contenido de la teoría de Frederick Irving Herzberg desde 1923 ya tenía pronosticado del cambio de comportamiento de los trabajadores de la misma manera las organizaciones en pleno siglo XXI se va definiendo qué importancia tiene la conducta y la aceptación del salario emocional que tomando fuerza laboralmente en el mundo. Las empresas contemporáneas enfrentar a los distintos cambios, como el caso que impacto en América Latina fue chocante los procesos de ajuste y la reestructuración laboral y económica por los años de 1982- 1995 en sus factores sociales ante las nuevas reglas del mercado surgieron los nuevos cambios en la reestructuración en las empresas.

De la misma manera surge la demanda dinámica del entorno empresarial, como ajustes drásticas en la reducción de personal donde se originó el debilitamiento de las empresas, gremios sindicales, confederaciones de trabajadores, este acontecimiento para muchos analistas que consideran como un proceso de segmentación de la globalización

y un retroceso del modelo tayloriano que le da pase al modelo de negociación colectiva sobre el modelo individualista.

Para responder a estos cambios, los especialistas en gestión laboral coinciden, para conseguir y mantener es recomendable mejorar los niveles de productividad organizacional y mantener totalmente motivado a los integrantes del equipo humano, debemos entender que en la administración manejar los recursos materiales y económico no es tan difícil que manejar al talento humano, las personas no somos máquinas que se puede graduar, programar a través de una computadora, no se puede formatear o cambiar una tarjeta, la persona humana es pura es una sustancia único compuesto de cuerpo y alma sus atributos son esenciales que comprende la racionalidad la libertad y es perfectible.

El trabajador en su desempeño laboral cumple la función planificada de los propósitos de la empresa y para cristalizar el buen resultado no es suficiente recibir capacitación técnica, es imprescindible no solamente la parte económica sino la parte emocional para la satisfacción laboral, cuando existe comprensión armónica entre empresa y trabajador, se llama que el clima laboral está bien dirigido de lo contrario se origina conflicto laboral, como se comprenderá en estos cambios es sumamente importante el salario emocional.

Los beneficios sociales legales, consiste que por derecho le asiste al trabajador por su labores prestados de manera dependiente, no importa su carácter remunerativo o el monto o la periodicidad del pago si no por lo que es relevante que percibe el trabajador por su condición y mandato legal como las gratificaciones de julio y diciembre, asignación familiar, bonificación por tiempo de servicios, el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios.

Los beneficios sociales de otra manera es cuando las empresas ofrecen a sus trabajadores algunos beneficios adicionales a los salarios, el propósito se basa en la idea de mejorar la calidad de vida del trabajador en atender sus necesidades básicas del trabajador con la finalidad de formarlos en la nueva dimensión de sus aptitudes y potenciar su satisfacción en el mercado laboral y su rendimiento en la productividad.

Como se ha indicado, las actuaciones de las empresas de una manera de otra a favor del trabajador sea bien venido con el propósito de mejorar su rendimiento y viva su vida

personal como un trabajador digno de pertenecer a una organización, de esta manera la forma de estimular al trabajador en campo del salario emocional es: Vales de ticket para la comida, vales de ticket para gasolinera, acceso a ropa de trabajo, programas para llevar una alimentación saludable o de ejercicio físico, financiación de estudios, como la ayuda para costear el material escolar.

9. CONCLUSIÓN

Que habiendo revisado el contenido de la literatura referente al salario emocional de la vida laboral como tema de estudio, resalta la información de algunos casos tratados en estudios relacionado no exactamente con salario emocional de la vida laboral, pero si me servido temas importantes a manera de orientación para sacar conclusiones importantes de aportes en la teorías de motivación y el desempeño laboral que son vinculantes con el salario emocional que se está convirtiendo en el principal motivador para los colaboradores, permitiéndoles trabajar confortablemente disminuyendo el estrés y logrando un incremento de su rentabilidad laboral.

Al distinguir el salario emocional, queda claro que está desarrollándose su uso a nivel mundial, convirtiéndose en uno de los componentes primordiales del clima organizacional de cualquier empresa, justamente este caso ha sido distinguido de manera indirecta en varios estudios, sobre todo a nivel internacional y nacional. Por último se puede complementar esta conclusión orientada al salario emocional, indicando que debe mantenerse la igualdad entre el salario tradicional y el salario emocional, porque ambos están relacionados, por lo tanto no solo puede brindarse los beneficios económicos al trabajador en una empresa si no también motivarse con otros beneficios como, premios, felicitaciones y permisos

En cuanto al análisis del rendimiento laboral, la evaluación del rendimiento de los colaboradores busca determinar de forma precisa y neutral cómo está desempeñando su labor el colaborador y si está haciendo correctamente, pero sobre todo para evaluar los propósitos que se está obteniendo las metas y objetivos que le plantea la a su puesto de trabajo.

La apreciación de rendimiento se realiza de varias maneras brindando a los colaboradores información sobre su competencia y avance en el puesto en que está

desempeñándose, estos resultados también pueden ser correctivos permitiendo recomendar a los colaboradores modificaciones en cuanto a su forma de trabajo en búsqueda de la mejora de su eficiencia laboral que es parte del salario emocional.

10. REFERENCIAS

Arámbula, H. Q. (2015, pg.195). *Los profesionalización y el desarrollo de la Alta dicción en sector público*. Chile: Universidad Ramón Llull.

De los Rios, Aurora. (2017). Economía de felicidad, evidencia para Colombia VS. España. En T. doctoral, *Economía de felicidad, evidencia para Colombia VS. España* (pág. 175). España: Departamento de Economía e Historia Económica.

Fayol, H. (1916 (pp.138)). Administración Industrial y General. En H. Fayol, *Administración Industrial y General* (pág. 138). México: Herrero Hermanos.

Espin, M. (2016. pag. 118). *Tesis, Modelo para la Gestión del Talento Humano, orientado al alto desempeño de los docentes*. República de Cuba: Universidad de la Habana.

Teran, J. (2017. pag.31). *Tesis: Salario emocional y su rendimiento laboral*. Perú: Universidad Católica San Pablo.

ANEXO 07: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Roberto Gavino Santiago, estudiante (x), egresado (x), docente (), del programa, Académico de doctor en administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 32953467, con el artículo titulado "Compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido antepagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), pinstiería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, enero 2020



Roberto Gavino Santiago

DNI 32953467