



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Análisis de Puesto y Compensación en el personal
administrativo del Hospital Vitarte, Ate- 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL
GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller de Administración**

AUTORA:

Almeida Paredes, Ketty Gabriela (ORCID: 0000-0002-1948-4266)

ASESOR:

Mg. Conde Beltran, Yuri Vanessa (ORCID: 0000-0002-8402-3191)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a Dios porque me permite sonreír ante todos mis logros que son resultado de su ayuda.

A mi amado esposo por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad.

A mis amados hijos Fernanda, Francisco y Fabiana por ser fuente de inspiración para superarme cada día y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor

A mi amada madre, por su gran paciencia y apoyo incondicional constante durante esta carrera universitaria.

Agradecimiento:

Gracias a Dios por permitir disfrutar de cada día, gracias a mi familia por permitirme cumplir satisfactoriamente en el desarrollo de esta carrera universitaria, gracias a mis amigos que me motivaron en todo momento.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor he logrado esta meta.

Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

Índice de Contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	6
2.1. Tipo y diseño de investigación	6
2.2. Población y muestra	6
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	7
2.4. Procedimiento	9
2.5. Método de análisis de datos	9
2.6. Aspectos éticos	9
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 01: Juicio de Expertos	7
Tabla N° 02: Resumen de Procesamiento de datos para la Variable Análisis de Puesto	7
Tabla N° 03: Alfa de Cronbach para la Variable Análisis de Puesto	8
Tabla N° 04: Resumen de Procesamiento de datos para la Variable Compensación	8
Tabla N° 05: Alfa de Cronbach para la Variable Compensación	8
Tabla N° 06: Matriz de Operacionalización de Variables	10
Tabla N° 07: Dimensión 1: Requisitos Intelectuales	11
Tabla N° 08: Dimensión 2: Responsabilidades	12
Tabla N° 09: Dimensión 3: Habilidades Básicas	13
Tabla N° 10: Dimensión 4: Competitividad	14
Tabla N° 11: Dimensión 5: Equidad	15
Tabla N° 12: Dimensión 6: Consistencia Interna	16
Tabla N° 13: Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson	17
Tabla N° 14: Hipótesis General	17
Tabla N° 15: Hipótesis Especifica 1	18
Tabla N° 16: Hipótesis Específica 2	19
Tabla N° 17: Hipótesis Específica 3	19

Índice de figuras

	Pág.
Figura N° 01: Dimensión 1 Requisitos Intelectuales	11
Figura N° 02: Dimensión 2 Responsabilidades	12
Figura N° 03: Dimensión 3 Habilidades Básicas	13
Figura N° 04: Dimensión 4 Competitividad	14
Figura N° 05: Dimensión 5 Equidad	15
Figura N° 06: Dimensión 6 Consistencia Interna	16

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación ha sido determinar la relación que existe entre Análisis de Puesto y la compensación del personal administrativo del Hospital Vitarte. La teoría indica que el análisis de puesto consiste en definir las responsabilidades, características y habilidades que requiere un puesto, así mismo basándonos en uno de los pilares de la política de modernización del estado que nos habla de un servicio civil meritocrático que establece que la compensación se refiere al conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa, La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, con el tipo de investigación aplicada y de método hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos, siendo la muestra censal. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de tipo Likert. De acuerdo a los resultados se concluye que existe relación entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Palabras clave: Análisis de Puesto, compensación, beneficios y responsabilidades.

Abstract

The objective of this research work has been to determine the relationship between Job Analysis and the compensation of the administrative staff of the Vitarte Hospital. The theory indicates that the job analysis consists in defining the responsibilities, characteristics and skills that a job requires, also based on one of the pillars of the state modernization policy that tells us about a meritocratic civil service that establishes that compensation It refers to the set of income and benefits that the entity allocates to the civil servant to remunerate the provision of its services to the entity according to the position it occupies, The investigation is of quantitative approach, of correlational descriptive level, of non-experimental design of cut cross-sectional, with the type of applied research and deductive hypothetical method, the population was made up of 60 administrative workers, being the census sample. The instrument that was used was the Likert questionnaire. According to the results, it is concluded that there is a relationship between job analysis and compensation in the administrative staff of the Vitarte Hospital, Ate-2019.

Keywords: Job Analysis, compensation, benefits and responsibilities.

I. INTRODUCCION

Según Chiavenato (2017), Caballero (2018) y Silva (2018) nos dice que a nivel mundial la administración de compensaciones no se restringe a determinar el valor interno de los puestos en las entidades, pues ahora se toma en cuenta factores externos para definir cuáles son los criterios que se deben tomar en cuenta para compensar el desempeño en función de realizar un análisis de puestos y sus resultados.

Asimismo según Veliz (2016), Bargsted (2017) y Núñez y Díaz (2017). Uno de los factores al estudiar el análisis de puestos y compensación es la globalización, la metodología que usan las empresas especializadas al contratar un personal calificado, además el análisis de puesto, permite mejorar el conocimiento sobre la importancia de los puesto de trabajo, adquirir una metodología para la determinación de sueldos, disminuye el personal que entra por recomendación, reduce la carga excesiva de trabajo por no contar con instrumentos adecuados y permite optimizar mejor al recurso humano.

En el ámbito nacional, con la aparición de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, Tiene como objetivo establecer los pilares para incrementar el desempeño del recurso humano, buscando obtener niveles de eficacia y eficiencia óptimos, por ello dentro de su normativa se establece procesos para poder implementar el sistema administrativo de Servidores, definiendo en una de ellas a la administración de compensaciones. (Ley Servir, 2013, párr. 33).

Es importante mencionar que Hernández y Casanoba (2018) y Henríquez y Espinoza (2019), definen que garantizar un servicio de salud que cumpla las condiciones de calidad, la cuales estén contempladas en los derechos que rige el sector salud y enmarcadas a nivel mundial, se debe tener profesionales que creen un ambiente propicio para la atención en salud y los servicios adicionales que este demande, para ello deben contar con recursos que permiten realizar sus actividades sin ningún inconveniente.

En el Hospital Vitarte podemos observar que los puesto de trabajo están ocupados por un “conocido” o un “recomendado” que es sugerido por el ámbito interno de la organización, sin experiencia y con una compensación económica elevada, por eso al momento del desenvolvimiento en la participación de tareas y obligaciones el colaborador no cumple con las expectativas que el puesto requiere, además se observa que la oficina de recursos humano no cuenta con herramientas de selección de personal que permitan realizar un análisis de puesto efectivo, los trabajadores elegidos no son los más adecuados para el puesto vacante a cubrir, no existe lineamientos, políticas y normativas internas que definan

que perfil de trabajador es necesario para mejorar el trabajo de las oficinas administrativas, es por ello que muchos trabajadores son contratados para una determinada área y al no tener capacidades se le tiene que rotar a otra oficina administrativa, por ello hay un elevado nivel de personal que rota constantemente por cada área de trabajo, esto involucra retrasos en la ejecución de metas, perjudicando a las personas que deben recibir el servicio.

Teniendo en cuenta el problema que acabo de presentar se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019?

Según Flores (2019) en su proyecto “*Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*”, en obtener el título profesional de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, este trabajo tiene como objeto definir relación entre las variables perfil de puesto y compensación remunerativa, investigación de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, concluyendo que el 45% no tiene el perfil de puesto, sustentado que el personal no posee las condiciones para el puesto que ocupan, asimismo el 52% del personal no está conforme con la compensación remunerativa, debido a las falencias internas que no encontraron solución, ocasionando molestar en los servidores de la municipalidad.

Por otro lado Flores y Villalobos (2018) en su trabajo de investigación “*Análisis de puestos de trabajo y evaluación del desempeño por competencias de una empresa pesquera*”, investigación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. El trabajo tiene de objetivo establecer una relación entre análisis de puestos de trabajo y la variable evaluación del desempeño por competencias en el área administrativa. El trabajo fue de tipo básica, enfoque no experimental y tipo descriptivo. Como conclusión hace referencia que existe ineficiencia en el análisis de puestos, debido a que no se gestiona adecuadamente un estudio donde se permita saber cuáles son las funciones específicas que posee cada puesto de trabajo de acuerdo a la realidad en la que se encuentra.

Así mismo Blas (2017) en su proyecto *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017”* trabajo para obtener título profesional de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Este trabajo tiene como objeto establecer la relación del Perfil de puestos y el desempeño laboral. Se aplicó un tipo básica de investigación, enfoque no experimental del nivel correlacional y corte transversal. Concluyendo una relación a nivel medio del perfil de puestos y el desempeño laboral de los servidores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017.

Así como también Cornejo (2017) en su proyecto *“Análisis de Puestos y Elaboración de Perfiles en la Empresa de Servicios Portuarios Fertisa”* investigación para obtener el título profesional de Magíster en Administración de Empresas en Mención en Recursos Humanos y Marketing, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Esta investigación tiene como objeto analizar y elaborar perfiles de puestos en el ambiente de operaciones Portuarias de la institución Fertisa. Con un tipo de investigación de enfoque cuali-cuantitativo, tipo de estudio descriptiva. Finalmente a través del análisis y el buen manejo de las funciones de recursos humanos mejorará su desempeño y evitará retrasos en las operaciones.

Y Reyes (2017) en su investigación *“Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo”* investigación para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. Este proyecto tiene como objeto establecer la relación de la compensación salarial y su efecto con la calidad de vida laboral del recurso humano que laboran en la entidad. Se empleó un diseño no experimental, es además de campo, descriptiva, además utilizó la encuesta y se toma como referencia la estadística descriptiva, utilizando la escala de Likert. Se concluyó que hay una mala percepción de los trabajadores con la compensación que reciben.

En cambio Lema (2016) en su estudio *“Diseño de Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento del Personal Carmelita 1”* tesis para optar al título de Ingeniería Comercial, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Este trabajo tiene como objetivo proponer los puestos y funciones para seleccionar el recurso humano de la Empresa Carmelita 1, para determinar la contratación de personas para satisfacer lo requerido por la institución. Finalmente se determinó que hay instituciones que aún carecen de personal que

no cumple las expectativas, originado que no se cumplan los objetivos y terminen en pérdidas monetarias.

Teoría de la variable X: Análisis de Puesto Según Chiavenato no da como definición de análisis de puesto a un conjunto de responsabilidades que los hace diferente del resto de puesto, que pertenecen al trabajador que ocupa el puesto, asimismo indica que debe existir condiciones apropiadas a fin de que el trabajador cumpla con los objetivos. (2017, pág. 194).

Así mismo Amador al respecto indica que es una tarea que examina responsabilidades y deberes, que se realizan de manera que se relacionan informaciones y funciones a fin de establecer, definir las funciones del puesto (2016, pág. 79).

Por otro lado Dessler define al análisis de puesto como el método para definir funciones, características y habilidades para poder ocupar el puesto, del mismo modo define el perfil de persona que se tiene que seleccionar para ocuparlos. (2016, pág. 78).

Dimensión 1: Requisitos intelectuales, según Dessler comprende las exigencias que el personal debe poseer para que cumpla a cabalidad la funciones del puesto, mencionando al Grado de instrucción, experiencia, adaptabilidad e iniciativa. (2016, pág. 78).

Dimensión 2: Responsabilidades, según Dessler consideran que son funciones adicionales al desempeño normal de sus atribuciones, como la supervisión que se realizan a los recursos de la institución o información clasificada que manejan. (2016, pág. 78)

Dimensión 3: Habilidades Básicas, Dessler se refiere a las habilidades que se requiere para lograr un desempeño alto, para lo cual se tendrán en cuenta las habilidades personales y habilidades interpersonales. (2016, Pág. 78)

Teoría de la variable Y: Compensación, según Vallejos la define como la contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización a cambio de dinero, por lo cual el trabajador se comprometen en esfuerzo, conocimientos, y cumplir normas de desempeño en la organización. (2016, pág. 83).

Por otro lado la Ley Servir lo define como el grupo de beneficios que las instituciones ofrecen al empleado para compensar los servicios que realizar de acuerdo al puesto que ocupan. (2013, Párr. 33).

Dimensión 4: Competitividad, Servir lo define como las habilidades del servidor los cuales lo convierten en el personal idóneo para ocupar el puesto. (2013, Párr. 33).

Dimensión 5: Equidad, Según Servir no dice que los puestos que tienen mayor complejidad o responsabilidad deberían tener una mayor remuneración y aquellos puestos con similares funciones le corresponden la misma remuneración. (2013, Párr. 33).

Dimensión 6: *Consistencia interna*, Servir establece que la responsabilidad y complejidad del puesto debe tener relación directa con las compensaciones. (2013, Párr. 33).

Problema general. ¿Qué relación existe entre análisis de puesto y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019? Problemas Específicos. ¿Qué relación existe entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019? ¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019? ¿Qué relación existe entre las Habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019?

La presente investigación se justifica en tratar de entender y comprender la importancia del análisis de puesto para determinar las compensaciones del personal administrativo del Hospital Vitarte, dando un aporte teórico y práctico para que el establecimiento tome mejores decisiones a la hora de establecer las compensaciones que le debe retribuir al personal de acuerdo al puesto que ocupa.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Determinar la relación que existe entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Determinar la relación que existe entre las Habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Existe relación significativa entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019. Existe relación significativa de las Habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Enfoque: Corresponde a un enfoque Cuantitativo, porque los datos analizados son cuantificables, Según los autores Hernández y Mendoza (2018), la Investigación Cuantitativa se basa en cuantificar datos, tomando en cuenta la estadística y el procesamiento de información. (p. 6)

2.1.2 Nivel: El trabajo es de nivel Descriptivo Correlacional, porque determinara la relación entre el análisis de puesto y compensación, según Legra (2018). Establece que la investigación descriptiva busca describir aspecto del medio que se investiga, además busca determinar la relación entre dos variables.(p. 33)

2.1.3 Diseño Metodológico: el trabajo es no experimental de corte transversal, definido en un periodo de tiempo y en el momento oportuno, según los autores Hernández y Mendoza (2018). El no experimental es porque no se puede modificar las variables y transversal se recoleta información en un tiempo único. (p. 174).

2.1.4 Tipo de Investigación: El trabajo es aplicada por tener las especificaciones de esta investigación. Según legra (2018) nos indica que la investigación aplicada permite dar soluciones eficientes a los problemas. (p. 80).

2.1.5 Método de investigación: Es hipotético-deductivo, determinará la veracidad o falsedad de las hipótesis de la relación entre las dos variables, Según Legra (2018). Nos menciona que este método se utiliza en investigaciones de carácter cuantitativa.

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población: formada por 60 personal administrativo del Hospital Vitarte. La población se refiere a un todo de un elemento que tienen especificaciones similares. (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p.195).

2.2.2 Muestra: Por la tanto la muestra está formado por un conjunto de 60 trabajadores administrativos del Hospital Vitarte, se utilizó la población total como muestra, es decir es una muestra censal. Una muestra es una parte de la población, por medio de ella se recolectan datos específicos y representan a esa población, (Hernández, R. y Mendoza, C., 2018, p.196).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1 Técnica Encuesta: Según los autores Hernández y Mendoza (2018): permite adquirir datos de todo tipo. (p.250).

2.3.2 Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario: Según los autores Hernández y Mendoza (2018): grupo de preguntas que hacen referencia a las variables. (p. 250).

2.3.3 Validez del instrumento: la validación se hizo por Juicio de expertos, Hernández y Mendoza (2018) explica que la Validación a través de Expertos es la utilización de profesionales expertos para hacer uso del instrumento. (p. 235).

Tabla N° 01: Juicio de Expertos

La validación lo realizaron los siguientes expertos:

Número	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Darwin Mestas Vega	Magister	Si Cumple
2	Gonzalo Briceño Doria	Magister	Si Cumple
3	Edgard Cervantes Ramon	Magister	Si Cumple

Fuente: Creación Propia

2.3.4 Confiabilidad del instrumento: Para Hernández y Mendoza (2018) “un instrumento es confiable por el grado de sus resultados los cuales deben ser coherentes en la muestra o casos.” (p. 229), Se realizó la confiabilidad tomando encuesta al total de la muestra de 60 trabajadores administrativos del Hospital Vitarte.

Tabla N° 02: Resumen de Procesamiento de datos para la Variable Análisis de Puesto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Fuente: Spss

En cuanto a la confiabilidad se utilizó de referencia al alfa de Cronbach, siendo favorable el resultado igual o mayor a 0.8

Tabla N° 03: Alfa de Cronbach para la Variable Análisis de Puesto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	12

Fuente: Spss

Tabla N° 04: Resumen de Procesamiento de datos para la Variable Compensación

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	60	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	60	100,0

Fuente: Spss

En cuanto a la confiabilidad se utilizó referencia al alfa de Cronbach, siendo favorable el resultado igual o mayor a 0.8.

Tabla N° 05: Alfa de Cronbach para la Variable Compensación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	12

Fuente: Creación Propia

Hernández y Mendoza (2018) menciona que: “El Alfa de Cronbach se refiere a nivel de coherencia para dar exactitud en los datos del instrumento”. (p. 324).

De acuerdo al resultado, se tiene 0.889 según Alfa de Cronbach, el cual según Hernández y Mendoza (2018) nos indica un intervalo “Muy Alta” esta dado a que está posicionado en un intervalo de 0.81 a 1,00.

2.4. Procedimientos

Para el siguiente trabajo, consideramos los siguientes procedimientos:

1° etapa: Elaboración de instrumento para toma de encuesta.

2° etapa: Solicita permiso a institución a fin de aplicar el instrumento.

3° etapa: Aplicación del instrumento, su registro y procesamiento con el PSS.

2.5. Método de Análisis de Datos

2.5.1. Método descriptivo: Hernández y Mendoza (2018) hace referencia al grupo de procedimientos relacionados a la recopilación, y poder establecer de manera precisa las características del grupo (p. 311).

2.5.2. Método inferencial: Hernández y Mendoza (2018) establecen que se utilizan fundamentalmente para comprobar hipótesis y evaluar parámetros. (p. 311)

2.6. Aspectos Éticos

Debido a la confidencialidad y a la ética no se indicaron los datos de las personas que fueron aplicadas, la información obtenida es exclusivo de la persona que realiza esta investigación, del mismo modo los resultados se harán llegar a la institución a fin de que puedan usarlos para toma de decisiones, por último se establece que tanto los datos y resultados no han sido adulterados.

Operacionalización de Variables

Tabla N° 06: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGO
Análisis de Puesto	Dessler (2016), define al análisis de puesto como el procedimiento para establecer las responsabilidades, características y habilidades que requiere un puesto, así como el tipo de persona que se debería contratar para ocuparlos.	El análisis de puestos se define como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos, estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización. (Chiavenato, 2017, p. 194).	Requisitos intelectuales	Grado de Instrucción	1	Ordinal: NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	Bajo Intermedio Alto
				Especialidad	2		
				Experiencia	3		
				Aptitudes	4		
			Responsabilidades	Funciones	5		
				Conocimientos	6		
			Habilidades Básicas	Coordinaciones	7 - 8		
				Habilidades Personales	9 - 10		
				Habilidades Interpersonales	11 - 12		
				Competitividad	Competencias		
Compensación	Ley Servir (2013), define la compensación al conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa, siendo su objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.	La compensación es la contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización a cambio de dinero, elemento simbólico e intercambiable. Las personas se comprometen en esfuerzo, conocimientos, parte de su vida a realizar las actividades diarias y cumplir una norma de desempeño en la organización. (Vallejos, 2016, p. 84)	Competitividad	Capacidad	3 - 4		
				Equidad	Puesto	5 - 6	
			Consistencia Interna		Función del Puesto	7 - 8	
				Exigencia	9 - 10		
			Responsabilidad	11 - 12			

Fuente: Creación propia

III. RESULTADOS

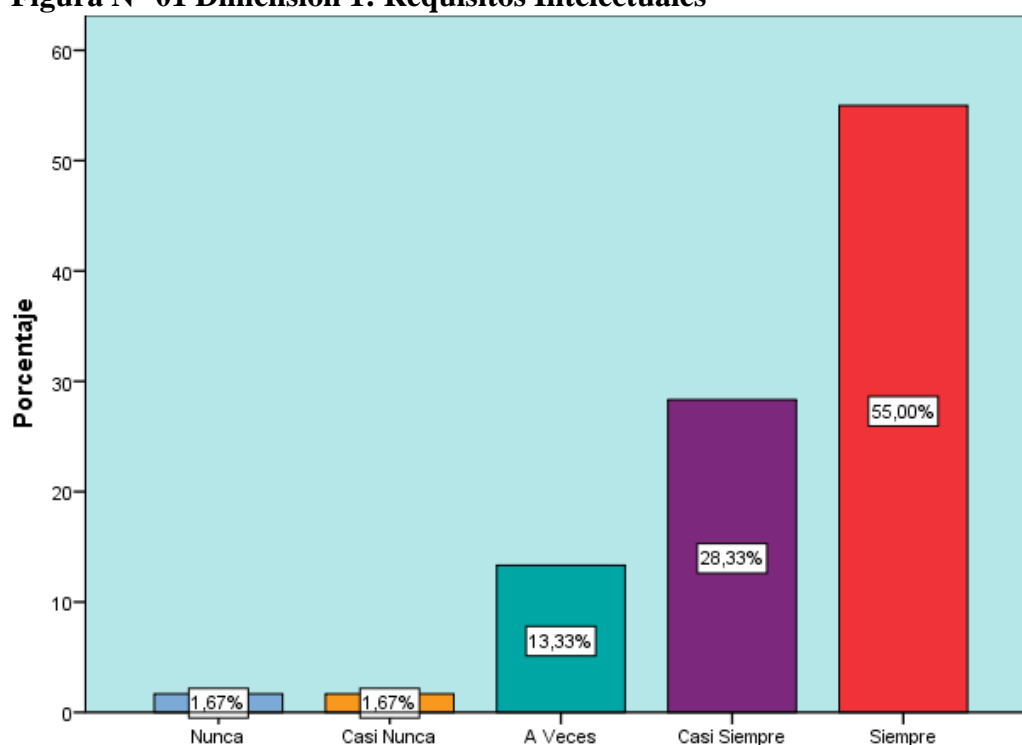
3.1. Estadística descriptiva

Tabla N° 07 Dimensión 1: Requisitos Intelectuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	1	1,7	1,7	3,3
	A veces	8	13,3	13,3	16,7
	Casi Siempre	17	28,3	28,3	45,0
	Siempre	33	55,0	55,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 01 Dimensión 1: Requisitos Intelectuales



Fuente: Spss

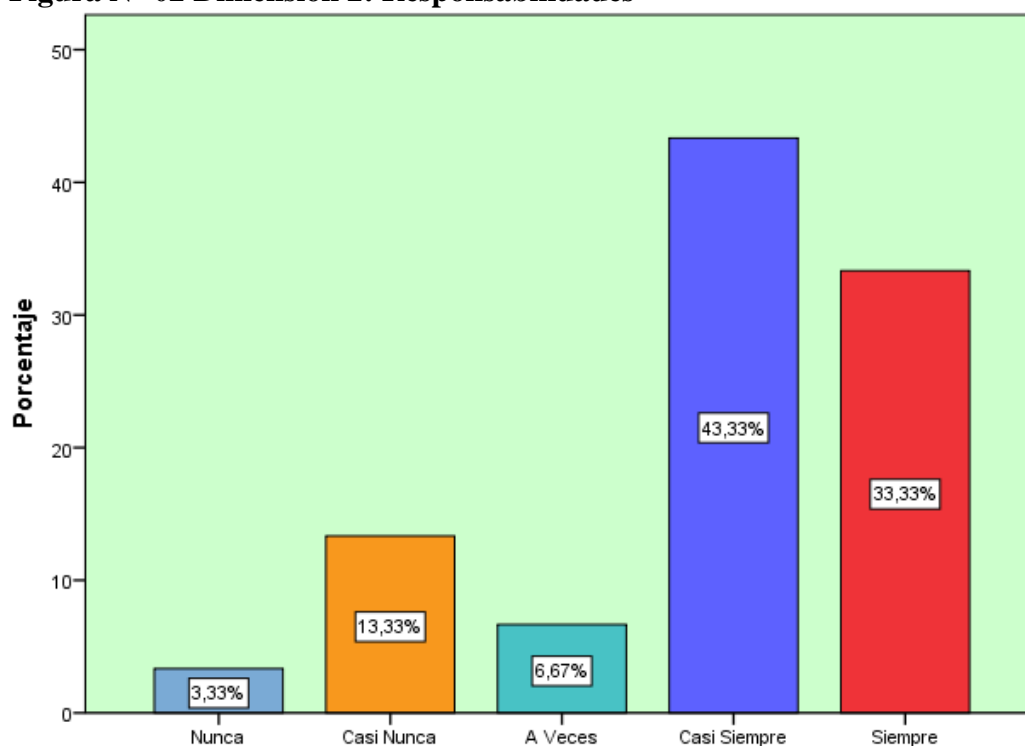
Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 55% considera que siempre cuenta los requisitos intelectuales para el puesto que ocupa, por otro lado el 28.33% Casi siempre, mientras que el 13.33% considera que a veces, asimismo el 1.67% casi nunca y finalmente el 1.67% establece que nunca.

Tabla N° 08: Dimensión 2: Responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	8	13,3	13,3	16,7
	A veces	4	6,7	6,7	23,3
	Casi Siempre	26	43,3	43,3	66,7
	Siempre	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 02 Dimensión 2: Responsabilidades



Fuente: Spss

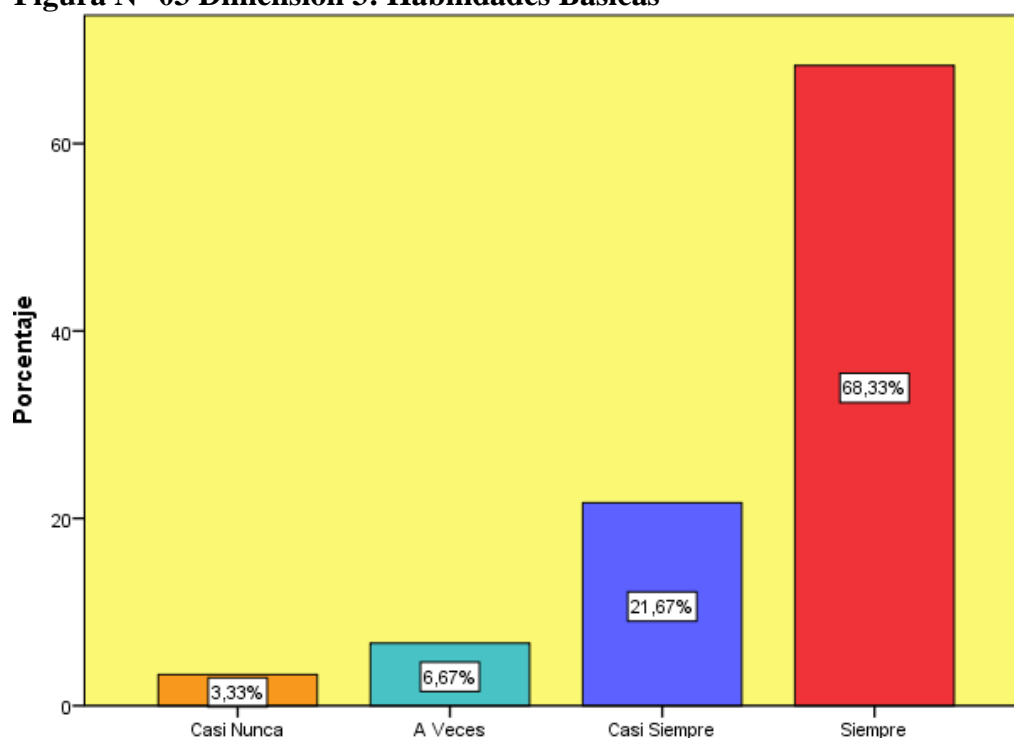
Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 43,33% considera que casi siempre las responsabilidades que tienen están acorde al puesto que ocupan, Por otro lado el 33,33% define que siempre, mientras que el 13,33% considera que casi nunca, asimismo el 6,67% a veces y finalmente el 3,33% establece que nunca.

Tabla N° 09: Dimensión 3: Habilidades Básicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,3	3,3	3,3
	A veces	4	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	13	21,7	21,7	31,7
	Siempre	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 03 Dimensión 3: Habilidades Básicas



Fuente: Spss

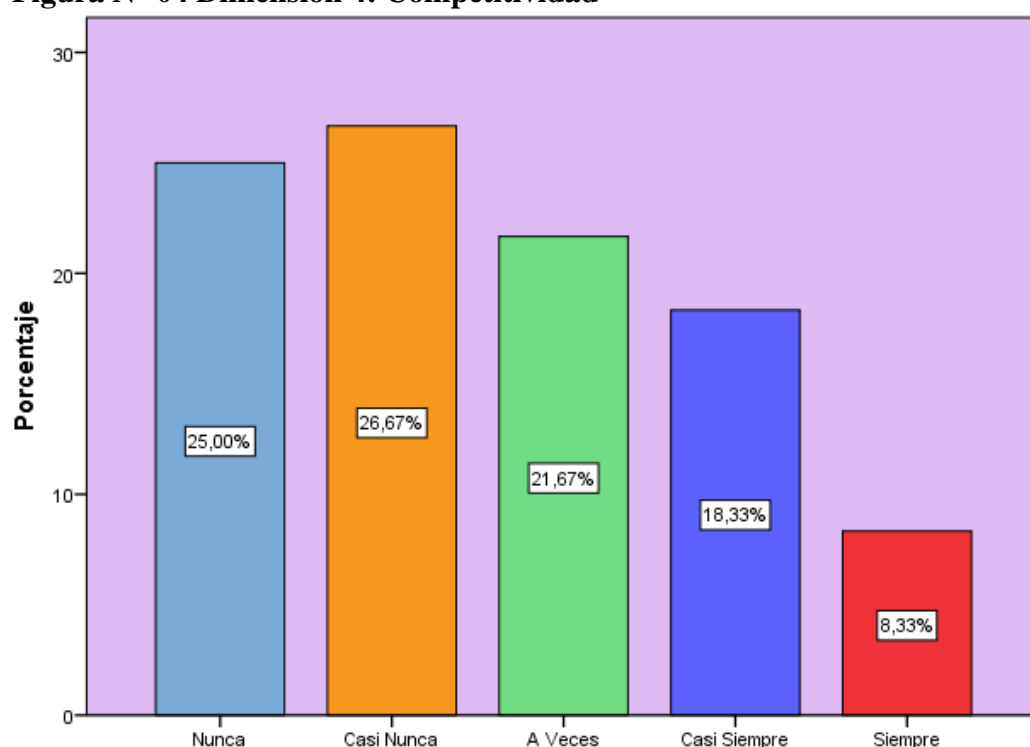
Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 68,33% considera que siempre posee las habilidades básicas para el puesto que ocupa, Por otro lado el 21.67% define que casi siempre, mientras que el 6.67% considera que a veces y finalmente el 3.33% establece que casi nunca.

Tabla N° 10: Dimensión 4: Competitividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	25,0	25,0	25,0
	Casi Nunca	16	26,7	26,7	51,7
	A veces	13	21,7	21,7	73,3
	Casi Siempre	11	18,3	18,3	91,7
	Siempre	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 04 Dimensión 4: Competitividad



Fuente: Spss

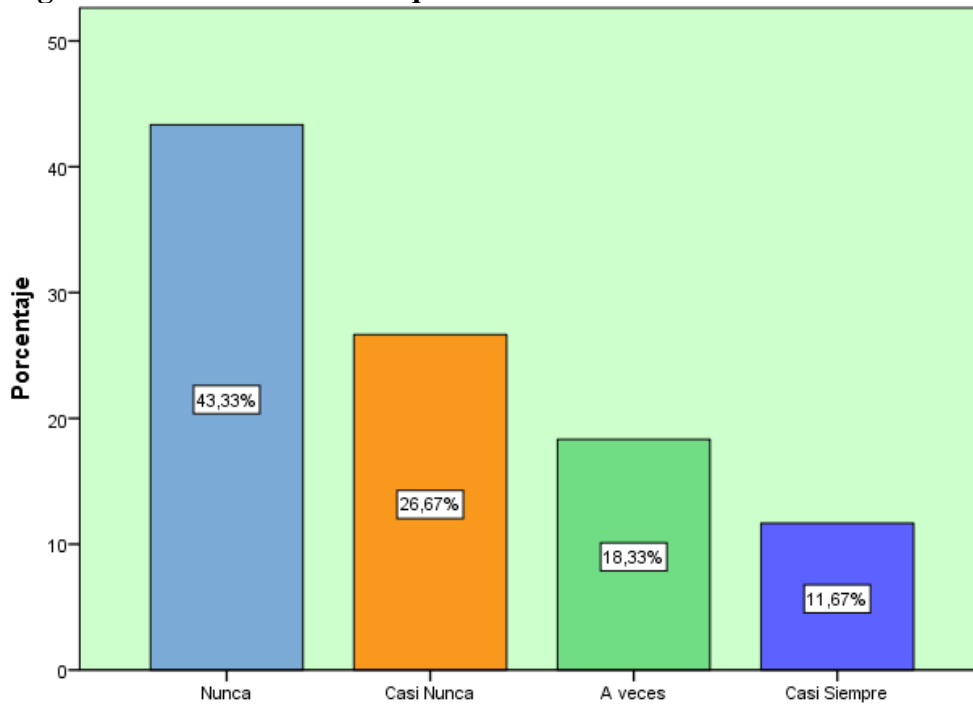
Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 26,67% considera que casi nunca se toma en cuenta las competitividad al momento de establecer las compensaciones, por otro lado el 25.00% define que nunca, mientras que el 21.67% considera que a veces, además el 18.33% casi siempre y finalmente el 8.33% establece que siempre.

Tabla N° 11: Dimensión 5: Equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	43,3	43,3	43,3
	Casi Nunca	16	26,7	26,7	70,0
	A veces	11	18,3	18,3	88,3
	Casi Siempre	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 05 Dimensión 5: Equidad



Fuente: Creación Propia

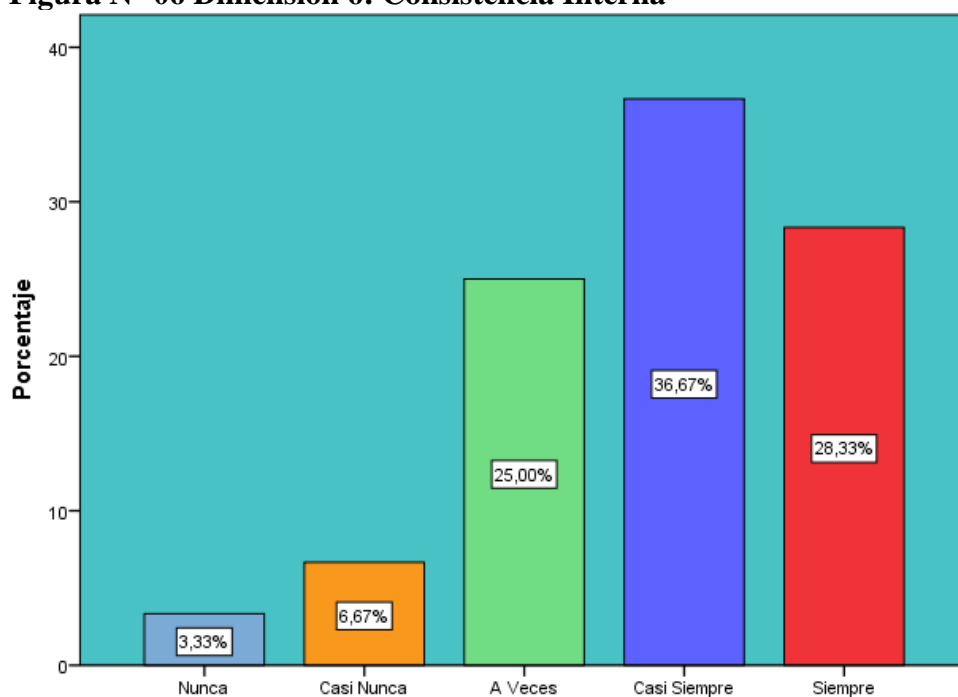
Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 43,33% considera que nunca hay equidad para establecer las compensaciones, por otro lado el 26.67% define que casi nunca, mientras que el 18.33% considera que a veces y finalmente el 11.67% establece que casi siempre.

Tabla N° 12: Dimensión 6: Consistencia Interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	4	6,7	6,7	10,0
	A veces	15	25,0	25,0	35,0
	Casi Siempre	22	36,7	36,7	71,7
	Siempre	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Spss

Figura N° 06 Dimensión 6: Consistencia Interna



Fuente: Spss

Conforme a lo procesado resulta que de los 60 trabajadores administrados encuestados del Hospital Vitarte, se tiene que el 36,67% considera que casi siempre se tiene consistencia interna en las compensaciones del personal, por otro lado el 28,33% define que siempre, mientras que el 25,00% considera que a veces, además el 6,67% casi nunca y finalmente el 3,33% establece que nunca.

3.2. Estadística Inferencial

Tabla N° 13 Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

-1,00 = Correlación negativa perfecta
-0,90 = Correlación negativa muy fuerte
-0,75 = Correlación negativa considerable
-0,50 = Correlación negativa media
-0,25 = Correlación negativa débil
0,00 = No existe correlación alguna entre las variables
+0,10 = Correlación positiva muy débil
+0,25 = Correlación positiva débil
+0,50 = Correlación positiva media
+0,75 = Correlación positiva considerable
+0,90 = Correlación positiva muy fuerte
+1,00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Valderrama 2017, p.172

Tabla N° 14: Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019

Ho: No existe relación significativa entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019

Regla de decisión:

a) Sig. E < 0.05; Rechazar Ho

b) Sig. E > 0.05; Aceptar Ho

Nivel de significancia:

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza Ho $p > \alpha$: se acepta Ho

Valor significativo: Sig = p

Correlaciones			Análisis de Puesto	Compensación
Rho de	Análisis de	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
Spearman	Puesto	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compensación	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Creación Propia

El resultado de la correlación Rho de Spearman, nos da 0,540, determinándose relación positiva media de la variable análisis de puesto y la variable compensación de los trabajadores administrativos del hospital vitarte, tomando en cuenta el resultado de Spearman, se establece que la significancia (sig = 0.000) la cual es menor que el p valor 0.05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla N° 15: Hipótesis Especifica 1

Ha: Existe relación significativa entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Ho: No existe relación significativa entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Correlaciones			Requisitos Intelectuales	Compensación
Rho de	Requisitos	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
Spearman	Intelectuales	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Compensación	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

Fuente: Creación Propia

El resultado de correlación de Rho de Spearman, nos da 0,523, determinándose relación positiva media de la variable requisitos intelectuales y la variable compensación de los trabajadores administrativos del hospital vitarte, tomando en cuenta el resultado de Spearman, se establece que la significancia (sig = 0.002) la cual es menor que el p valor 0.05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla N° 16: Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Ho: No existe relación significativa entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

			Correlaciones	
			Responsabilidades	Compensación
Rho de Spearman	Responsabilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Compensación	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Creación Propia

El resultado de la correlación de Rho Spearman, nos da 0,530, determinándose que hay relación positiva media de la variable responsabilidades y la variable compensación de los trabajadores administrativos del hospital vitarte, tomando en cuenta el resultado de Spearman, se establece que la significancia (sig = 0.001) la cual es menor que el p valor 0.05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla N° 17: Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Correlaciones			Habilidades Básicas	Compensación
Rho de	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,430**
Spearman	Básicas	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
		Compensación	Coefficiente de correlación	,430**
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

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

Fuente: Creación Propia

El resultado de la correlación de Rho Spearman, nos da 0,430, determinándose que hay relación positiva débil de la variable habilidades básicas y la variable compensación de los trabajadores administrativos del hospital vitarte, tomando en cuenta el resultado de Spearman, se establece que la significancia (sig = 0.003) la cual es menor que el p valor 0.05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

IV. DISCUSIÓN

4.1. En relación al objetivo general del presente trabajo que es establecer la relación entre el análisis de puesto y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Los resultados se relacionan con lo que establece Chiavenato indicando que la administración de compensaciones no se restringe a determinar el valor interno de los puestos en las entidades, pues ahora se toma en cuenta factores externos para definir cuáles son los criterios que se deben tomar en cuenta para compensar el desempeño en función de realizar un análisis de puestos y sus resultados. Asimismo existe coherencia con los resultados de la investigación de Flores (2019) en su proyecto “*Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*”, para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, este trabajo tiene como objeto definir relación entre las variables perfil de puesto y compensación remunerativa, investigación de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, concluyendo que el 45% no tiene el perfil de puesto, sustentado que el personal no posee las condiciones para el puesto que ocupan, asimismo el 52% del personal no está conforme con la compensación remunerativa, debido a las falencias internas que no encontraron solución, ocasionando molestar en los servidores de la municipalidad.

4.2. En relación al objetivo específico 1 del trabajo la cual ha sido verificar la relación entre los requisitos intelectuales y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Los resultados se relacionan con lo que dice Amador estableciendo que es una tarea que examina responsabilidades y deberes, que se realizan de manera que se relacionan informaciones y atribuciones a fin de establecer y definir las funciones del puesto. Del mismo modo tiene coherencia con la Investigación de Lema (2016) en su estudio “*Diseño de Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento del Personal Carmelita 1*”, concluyo que hay instituciones que aún no se profesionalizan, no cuentan con el personal adecuado la contratación de personas no satisface lo requerido por la institución. Finalmente se determinó que hay instituciones que aún carecen de personal que no cumple las expectativas, originado que no se cumplan los objetivos y terminen en pérdidas monetarias.

4.3. En relación al objetivo específico 2 del trabajo la cual ha sido verificar la relación entre las responsabilidades y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019

Los resultados se relacionan con lo que dice Chiavenato indicando que uno de los factores al estudiar el análisis de puestos y compensación es la globalización, la metodología que usan las empresas especializadas al contratar un personal calificado, además el análisis de puesto, permite mejorar el conocimiento sobre la importancia de los puesto de trabajo, adquirir una metodología para la determinación de sueldos, disminuye el personal que entra por recomendación, reduce la carga excesiva de trabajo por no contar con instrumentos adecuados y permite optimizar mejor al recurso humano. Asimismo existe coherencia con los resultados de la investigación de Flores y Villalobos (2018) en su trabajo de investigación *“Análisis de puestos de trabajo y evaluación del desempeño por competencias de una empresa pesquera”*, concluye que existe ineficiencia en el análisis de puestos, debido a se comprobó que no tienen la herramientas necesaria que permita saber cuáles son las funciones que posee cada puesto de trabajo de acuerdo a la realidad en la que se encuentra. Así mismo la gestión de la evaluación del desempeño por competencias de la empresa no es el adecuado debido a que no se realiza implícitamente si no de manera tácita solo organizando los puestos de acuerdo a características o habilidades del trabajador, descuidando una evaluación correcta de desempeño por competencias dentro de la institución.

4.4. En relación al objetivo específico 3 del trabajo la cual ha sido precisar la relación entre las Habilidades básicas y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.

Los resultados se relacionan con lo que dice Dessler refiriéndose al análisis de puesto como el método para definir funciones, características y habilidades para poder ocupar el puesto, del mismo modo define el perfil de persona que se tiene que seleccionar para ocuparlos. Asimismo existe coherencia con los resultados de la investigación de Blas (2017) en su proyecto *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017”*, concluye que hay un relación en un nivel medio del perfil de puestos y el desempeño laboral de los servidores de la dirección de salud v de lima metropolitana, indicando con respecto a los perfiles de puestos se debe tomar en cuenta las herramientas de gestión que proporciona SERVIR, así se podrá escoger al personal con mayor capacidad para el puesto.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se ha establecido en relación al objetivo general, que existe una relación positiva media del análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, sustentado en Rho de Spearman con un grado 0.540; demostrando que debe existir un adecuado análisis de puesto para poder fijar una compensación equitativa, del mismo modo, con una probabilidad de error de 0,000; aceptando la hipótesis alterna, estableciendo relación significativamente del análisis de puesto y la compensación del personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate -2019.

Segunda. Se ha determinado para el objetivo específico 1, que existe una relación positiva media entre requisitos intelectuales y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, sustentado en Rho de Spearman con un grado 0.523; demostrando que a mayor requisitos intelectuales debe ser mayor la compensación, del mismo modo, con resultado de probabilidad de error de 0,002; se acepta la hipótesis alterna, estableciendo relación significativa de los requisitos intelectuales y la compensación del personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate -2019.

Tercera. Se ha determinado para el objetivo específico 2, que existe una relación positiva media de las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, sustentado en Rho de Spearman con un grado 0.530; demostrando que a mayor responsabilidades debe haber una mayor compensación, del mismo modo, con resultado de probabilidad de error de 0,001; aceptamos la hipótesis alterna, estableciendo relación significativa de las responsabilidades y la compensación del personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate -2019.

Cuarta. Se ha determinado para el objetivo específico 3, que existe una relación positiva débil de las habilidades básicas y compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, sustentado en Rho de Spearman con un grado de 0.430; demostrando que se debe mejorar las habilidades de los trabajadores a fin de que puedan realizar un trabajo eficiente, del mismo modo, con probabilidad de error de 0,003; aceptamos la hipótesis alterna, estableciendo relación significativa de las habilidades básicas y la compensación del personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate -2019.

VI. RECOMENDACIONES

En correspondencia al presente trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

Primera. Obtener y estructurar la información de todos los puestos que se encuentran en los documentos de gestión u otros registros importantes y de acuerdo a ello validar dicha información solicitando a los servidores (jefes y/o coordinadores), que respondan a un cuestionario referente al análisis de puesto, para recabar toda información del puesto y sus características, a fin de definir lo puestos que hay en la organización y en base a ello poder definir las políticas de compensaciones que se deben tener por los puestos que ocupan.

Segunda. Incorporar a los procedimientos de selección de personal, una evaluación de conocimientos y evaluación psicológica, esto permitirá evaluar los conocimientos específicos que requiere el puesto y que se encuentran consignados en el perfil de puesto, además de identificar si el servidor cuenta con los requisitos intelectuales que requiere la institución sobre la base de la meritocracia, igualdad de oportunidades y compensación equitativa.

Tercera. Premiar de manera periódica, mediante días de descanso o compensaciones adicionales para el servidor que demuestre responsabilidad y un compromiso óptimo con el cumplimiento de objetivos de la institución, esto fomentara a tener un clima laboral adecuado, además de involucrar a los demás servidores, buscando que se superen constantemente, esto permitirá consolidar el sentido de la pertinencia hacia la institución.

Cuarta. Implementar el coaching en la institución, debido a que se trabaja en base a plazo y metas, esto permitirá mejorar la comunicación, habilidades y capacidades de los servidores, además de resolver problemas, aumentar la calidad y cantidad del trabajo, y sobre todo el cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Amador, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. (1.^a ed.). México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Blas, M. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8814/Blas_JMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Caballero, P. (2018). Factores internos de gestión de recursos humanos que influyen en la productividad laboral del procesamiento de la carne vacuna en el frigorífico Piquete Cué, instalado en la ciudad de Limpio, en el año 2016. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 14(1), 47-58. <https://dx.doi.org/10.18004/riics.2018.julio.047-058>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10.^a ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Cornejo, F. (2017). *Análisis de Puestos y Elaboración de Perfiles en la Empresa de Servicios Portuarios Fertisa* (Tesis de Maestría.) Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22780/1/ANALISIS%20DE%20PU%20ESTO%20Y%20ELABORACION%20DE%20PERFILES%20%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20PORTUARIOS%20FERTISA.pdf>
- Dessler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. (14.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. (1.^a ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernandez, F. y Casanova, M. (2018). La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana Salud Pública*, 44(4):217-219. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/217-219/es>

- Henríquez, M. y Espinoza, E. (2019). Challenges for the Training of Professionals in Health Rights. The Case of Peru. *Health Sciences Magazine*, 17(1), 138-148. Epub June 10, 2019. <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.7623>
- Flores, I y Villalobos, A. (2018). *Análisis de puestos de trabajo y evaluación del desempeño por competencias de una empresa pesquera* (tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28660/Flores_PLI-Villalobos_DAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, D. (2019). *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*. (Tesis de Posgrado), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31288/Flores_CDT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Legra, A. (2018). *Elementos teóricos y prácticos de la investigación científico-tecnológica*. (1.ª ed.). Cuba: Félix Varela.
- Lema, V. (2016). *Diseño de Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento del Personal Carmelita 1* (Tesis de Pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3259/1/Trabajo%20Practico%20%20Lema%20.pdf>
- Ley 30057. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 04 de julio del 2013.
- Silva, C. (2018). Perfil de egreso y empleo en el contexto del avance tecnológico. *Pedagogía y Saberes*, (48), 83-96. Retrieved December 10, 2019, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942018000100083&lng=en&tlng=es.
- Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Reyes, A. (2017). *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo* (Tesis Pregrado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. Recuperado de

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4315/areyes.pdf?sequence=1>

Vallejos, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. (1.^a ed.). Ecuador: Caracola Editores.

Veliz, P. (2016). La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud, en el año 2016. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3):484-486. https://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300015&lang=es

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			Grado de Instrucción		
Determinar la relación que existe entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019	Existe relación significativa entre el análisis de puesto y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019		Requisitos intelectuales	Especialidad		
				Experiencia		
				Aptitudes		
				Funciones		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS			Conocimientos		
		Análisis de Puesto	Responsabilidades	Coordinaciones		
Determinar la relación que existe entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.	Existe relación significativa entre los requisitos intelectuales y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.		Habilidades Básicas	Habilidades Personales		
				Habilidades Interpersonales	Cuestionario con escala de valores - LIKERT.	ORDINAL
Determinar la relación que existe entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.	Existe relación significativa entre las responsabilidades y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.		Competitividad	Competencias		
				Capacidad		
		Compensación	Equidad	Puesto		
				Función del Puesto		
Determinar la relación que existe entre las Habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.	Existe relación significativa las Habilidades básicas y la compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate-2019.			Exigencia		
			Consistencia Interna	Responsabilidad		

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DEL HOSPITAL VITARTE

Instrumento de Medición para la Variable Análisis de Puesto

El presente cuestionario servirá para elaborar la tesis acerca de “Análisis de Puesto y Compensación en el Personal Administrativo del Hospital Vitarte, Ate - 2019”.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Grado de Bachiller en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales. Para lo cual deberá contestar las preguntas que a continuación se reproducen marcando una “x” dentro de la celda que mejor describa su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas, sólo interesa la forma como usted siente y percibe el momento actual, de ello dependerá la validez y la confiabilidad de sus resultados.

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
VARIABLE I: ANÁLISIS DE PUESTO					
DIMENSIÓN I: REQUISITOS INTELECTUALES					
1.- ¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?					
2.- ¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?					
3.- ¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?					
4.- ¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?					
DIMENSIÓN II: RESPONSABILIDADES					
5.- ¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?					
6.- ¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
7.- ¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de la Instituciones?					
8.- ¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?					
DIMENSIÓN III: HABILIDADES BÁSICAS					
9.- ¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?					
10.- ¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?					
11.- ¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?					
12.- ¿Cree usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?					

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DEL HOSPITAL VITARTE

Instrumento de Medición para la Variable Compensación

El presente cuestionario servirá para elaborar la tesis acerca de “Análisis de Puesto y Compensación en el Personal Administrativo del Hospital Vitarte, Ate - 2019”.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Grado de Bachiller en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales. Para lo cual deberá contestar las preguntas que a continuación se reproducen marcando una “x” dentro de la celda que mejor describa su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas, sólo interesa la forma como usted siente y percibe el momento actual, de ello dependerá la validez y la confiabilidad de sus resultados.

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
VARIABLE II: COMPENSACIÓN					
DIMENSIÓN I: COMPETITIVIDAD					
1.- ¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?					
2.- ¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?					
3.- ¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?					
4.- ¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?					
DIMENSIÓN II: EQUIDAD					
5.- ¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?					
6.- ¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?					
7.- ¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?					
8.- ¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativos tomando en cuenta otras instituciones públicas?					
DIMENSIÓN III: CONSISTENCIA INTERNA					
9.- ¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?					
10.- ¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?					
11.- ¿Cree Usted que las personas que tienen mayor responsabilidad merecen mayor compensación económica?					
12.- ¿Cree Usted que debe recibir algún otro complemento salarial variable por su esfuerzo en el trabajo?					

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):

MESTAS VEGA DARWIN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado académico de bachiller en administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Análisis de Puesto y Compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Almeida Paredes Ketty Gabriela

D.N.I: 41221556

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable independiente

ANÁLISIS DE PUESTO

Dessler define al análisis de puesto como el procedimiento para establecer las responsabilidades, características y habilidades que requiere un puesto, así como el tipo de persona que se debería contratar para ocuparlos. (2016, pág. 78).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1

REQUISITOS INTELECTUALES

Según Dessler comprende las exigencias debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto. Entre ellos están el Grado de instrucción, Experiencia indispensable, Adaptabilidad al puesto, Iniciativa requerida. (2016, pág. 78).

Dimensión 2

RESPONSABILIDADES

Según Dessler consideran que son funciones adicionales al desempeño normal de sus atribuciones, como la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, las relaciones internas o externas y la información confidencial. (2016, pág. 78)

Dimensión 3

HABILIDADES BÁSICAS

Dessler se refiere a las habilidades que se requiere para lograr un desempeño alto, para lo cual se tendrán en cuenta las habilidades personales y habilidades interpersonales. (2016, Pág. 78)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable Independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Análisis de Puesto	Requisitos Intelectuales	Grado de Instrucción	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
		Especialidad	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?		
		Experiencia	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Aptitudes	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?		
	Responsabilidades	Funciones	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?		
		Conocimiento	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Coordinaciones	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?		
	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?				
	Habilidades Básicas	Habilidades Personales	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?		
			¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?		
		Habilidades Interpersonales	¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?		
¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?					

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Requisitos Intelectuales								
1	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidades								
5	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
7	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades Básicas								
9	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?	✓		✓		✓		
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MESTAS VEGA DARWIN DNI: 43345514

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Dependiente

COMPENSACIÓN

La Ley Servir lo define como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa, siendo su objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo. (2013, Párr. 33).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

COMPETITIVIDAD

Servir lo define como el sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano. (2013, Párr. 33).

Dimensión 2

EQUIDAD

Según Servir no dice que es el trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica. (2013, Párr. 33).

Dimensión 3

CONSISTENCIA INTERNA

Servir lo establece como las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto. (2013, Párr. 33).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable dependiente: COMPENSACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Compensación	Competitividad	Competencias	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
			¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?		
		Capacidad	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?		
			¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?		
	Equidad	Puesto	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?		
			¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?		
		Función de Puesto	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?		
			¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativas tomando en cuenta otras instituciones públicas?		
	Consistencia Interna	Exigencia	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?		
			¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?		
		Responsabilidad	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor responsabilidad merecen mayor compensación económica?		
			¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?		

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable dependiente: COMPENSACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competitividad							
1	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Equidad							
5	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativas tomando en cuenta otras instituciones públicas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Consistencia Interna							
9	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor	✓		✓		✓		

	responsabilidad merecen mayor compensación económica?	✓		✓		✓	
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MESTAS VEGA Darwin DNI: 43345514

Especialidad del validador: Administración

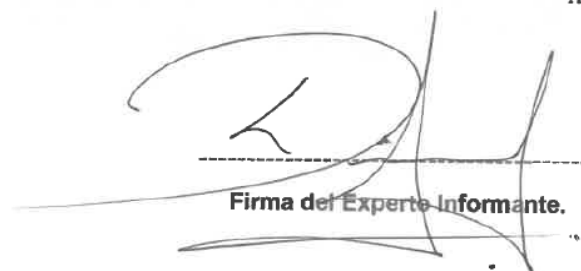
25 de 11 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):

CERVANTES RAMON EDGARD

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado académico de bachiller en administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Análisis de Puesto y Compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Almeida Paredes Ketty Gabriela

D.N.I: 41221556

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable independiente

ANÁLISIS DE PUESTO

Dessler define al análisis de puesto como el procedimiento para establecer las responsabilidades, características y habilidades que requiere un puesto, así como el tipo de persona que se debería contratar para ocuparlos. (2016, pág. 78).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1

REQUISITOS INTELECTUALES

Según Dessler comprende las exigencias debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto. Entre ellos están el Grado de instrucción, Experiencia indispensable, Adaptabilidad al puesto, Iniciativa requerida. (2016, pág. 78).

Dimensión 2

RESPONSABILIDADES

Según Dessler consideran que son funciones adicionales al desempeño normal de sus atribuciones, como la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, las relaciones internas o externas y la información confidencial. (2016, pág. 78)

Dimensión 3

HABILIDADES BÁSICAS

Dessler se refiere a las habilidades que se requiere para lograr un desempeño alto, para lo cual se tendrán en cuenta las habilidades personales y habilidades interpersonales. (2016, Pág. 78)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Análisis de Puesto	Requisitos Intelectuales	Grado de Instrucción	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
		Especialidad	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?		
		Experiencia	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Aptitudes	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?		
	Responsabilidades	Funciones	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?		
		Conocimiento	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Coordinaciones	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?		
	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?				
	Habilidades Básicas	Habilidades Personales	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?		
			¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?		
		Habilidades Interpersonales	¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?		
			¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?		

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Requisitos Intelectuales								
1	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidades								
5	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
7	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades Básicas								
9	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?	✓		✓		✓		
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Concepción Ramona Celard DNI: 06614765

Especialidad del validador: Docente UCV. - Investigador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

39 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Dependiente

COMPENSACIÓN

La Ley Servir lo define como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa, siendo su objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo. (2013, Párr. 33).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

COMPETITIVIDAD

Servir lo define como el sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano. (2013, Párr. 33).

Dimensión 2

EQUIDAD

Según Servir no dice que es el trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica. (2013, Párr. 33).

Dimensión 3

CONSISTENCIA INTERNA

Servir lo establece como las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto. (2013, Párr. 33).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable dependiente: COMPENSACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Compensación	Competitividad	Competencias	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
			¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?		
		Capacidad	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?		
			¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?		
	Equidad	Puesto	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?		
			¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?		
		Función de Puesto	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores? ¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativas tomando en cuenta otras instituciones públicas?		
	Consistencia Interna	Exigencia	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?		
			¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?		
		Responsabilidad	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor responsabilidad merecen mayor compensación económica?		
			¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?		

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable dependiente: COMPENSACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competitividad							
1	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Equidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativos tomando en cuenta otras instituciones públicas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Consistencia Interna	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor	✓		✓		✓		

	responsabilidad merecen mayor compensación económica?	✓		✓		✓	
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Covarrubias Ramón, Edgardo DNI: 06614765

Especialidad del validador: Psicólogo UCV - Investigador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Noviembre del 2019

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):

..... BRICEÑO DORIA GONZALO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado académico de bachiller en administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Análisis de Puesto y Compensación en el personal administrativo del Hospital Vitarte, Ate, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Almeida Paredes Ketty Gabriela

D.N.I: 41221556

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable independiente

ANÁLISIS DE PUESTO

Dessler define al análisis de puesto como el procedimiento para establecer las responsabilidades, características y habilidades que requiere un puesto, así como el tipo de persona que se debería contratar para ocuparlos. (2016, pág. 78).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1

REQUISITOS INTELECTUALES

Según Dessler comprende las exigencias que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto. Entre ellos están el Grado de instrucción, Experiencia indispensable, Adaptabilidad al puesto, Iniciativa requerida. (2016, pág. 78).

Dimensión 2

RESPONSABILIDADES

Según Dessler consideran que son funciones adicionales al desempeño normal de sus atribuciones, como la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, las relaciones internas o externas y la información confidencial. (2016, pág. 78)

Dimensión 3

HABILIDADES BÁSICAS

Dessler se refiere a las habilidades que se requiere para lograr un desempeño alto, para lo cual se tendrán en cuenta las habilidades personales y habilidades interpersonales. (2016, Pág. 78)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable Independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Análisis de Puesto	Requisitos Intelectuales	Grado de Instrucción	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
		Especialidad	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?		
		Experiencia	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Aptitudes	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?		
	Responsabilidades	Funciones	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?		
		Conocimiento	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?		
		Coordinaciones	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?		
	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?				
	Habilidades Básicas	Habilidades Personales	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?		
			¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?		
Habilidades Interpersonales		¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?			
		¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?			

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable independiente: ANÁLISIS DE PUESTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Requisitos Intelectuales								
1	¿Cree Usted que aplicas lo que has estudiado para el puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Usted que la especialización le sirve para realizar las tareas de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Usted que la experiencia necesaria es suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Usted que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidades								
5	¿Cree Usted que las funciones que desempeña están de acuerdo a su cargo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
7	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las decisiones de las Instituciones?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Usted que el trabajo que realiza influye en alto grado en las coordinaciones con otras Instituciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades Básicas								
9	¿Cree Usted desarrollar sus tareas con iniciativa y responsabilidad en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Usted que realiza las tareas asignadas en el tiempo, cumpliendo con los requisitos establecidos y dándoles seguimiento para evitar errores?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Usted que tiene la habilidad para solucionar los conflictos que se te presentan en tu área de trabajo eficientemente?	✓		✓		✓		
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Buieño Dora Gonzalo DNI: 43601749

Especialidad del validador: Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 de diciembre del 2019

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Baby

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Dependiente

COMPENSACIÓN

La Ley Servir lo define como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa, siendo su objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo. (2013, Párr. 33).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

COMPETITIVIDAD

Servir lo define como el sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano. (2013, Párr. 33).

Dimensión 2

EQUIDAD

Según Servir no dice que es el trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica. (2013, Párr. 33).

Dimensión 3

CONSISTENCIA INTERNA

Servir lo establece como las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto. (2013, Párr. 33).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable dependiente: COMPENSACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Compensación	Competitividad	Competencias	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	Cuestionario con escala de valores LIKERT SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) A VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	ORDINAL
			¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?		
		Capacidad	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?		
			¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?		
	Equidad	Puesto	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?		
			¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?		
		Función de Puesto	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?		
			¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativas tomando en cuenta otras instituciones públicas?		
	Consistencia Interna	Exigencia	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?		
			¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?		
		Responsabilidad	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor responsabilidad merecen mayor compensación económica?		
			¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?		

Fuente: Elaboración propia



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable dependiente: COMPENSACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competitividad							
1	¿Cree Usted que las tareas que realiza en su puesto de trabajo son congruentes con la compensación que percibe?	/		/		/		
2	¿Cree Usted que su compensación respecto al mercado laboral es competitiva?	/		/		/		
3	¿Cree Usted que las compensaciones que recibe esta acorde con sus capacidades laborales?	/		/		/		
4	¿Cree Usted que las compensaciones adicionales mejorarían tu rendimiento?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Equidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree Usted que la forma de cómo se fijan las compensaciones es equitativo?	/		/		/		
6	¿Cree Usted que su compensación es justa en comparación con otro trabajador que realiza sus mismas funciones?	/		/		/		
7	¿Cree Usted que los criterios que utiliza la institución para los aumentos salariales están basados en el rendimiento de los trabajadores?	/		/		/		
8	¿Cree Usted que las compensaciones actuales son equitativas tomando en cuenta otras instituciones públicas?	/				/		
	DIMENSIÓN 3: Consistencia Interna	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Cree Usted que la compensación por su trabajo es justa teniendo en cuenta su desempeño?	/		/				
10	¿Cree Usted que se debe compensar adicionalmente a los trabajadores que presenten un rendimiento destacado en su labor?	/		/		/		

11	¿Cree Usted que las personas que tienen mayor responsabilidad merecen mayor compensación económica?	✓	✓	✓	✓		
12	¿Cree Usted que trabaja en equipo con los compañeros de la empresa para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Briceno Pava Gonzalo DNI: 43601749

Especialidad del validador: Administración

2 de diez del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

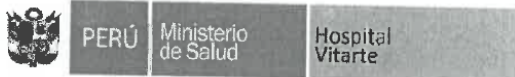
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 04: AUTORIZACION DE LA EMPRESA



"DECENIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

INFORME N° 1428 -2019-AP-UA-HV

A : Econ. JEANNETTE SUSAN TOLEDO RISCO
Jefa de la Unidad de Administración

Asunto : Opinión de Proyecto de Investigación

Referencia : Expediente N° 19MP-16367-00

Fecha : Ate, 24 de octubre del 2019



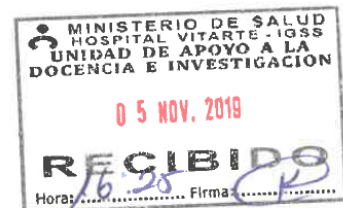
Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente, a su vez en atención al expediente en referencia, mediante el cual el Jefe del Área de Investigación solicita opinión en atención a la solicitud presentada por el Jefe del Programa de Formación para Adulto de la Universidad Cesar Vallejo.

Al respecto, informo a su despacho que se coordinó verbalmente con la servidora pública **Ketty Gabriela Almeida Paredes**, con el cargo de Auxiliar Administrativo, contratada bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios (CAS), quien manifestó que para realizar su trabajo de investigación (tesina) titulado: **"Análisis de Puesto y Compensación en el Personal Administrativo en el Hospital Vitarte, Ate, 2019"**, solo se basará a realizar encuestas al Personal Administrativo que labora en los diferentes Órganos del Hospital Vitarte, los resultados del trabajo de investigación al culminar será presentado a través de la Dirección de nuestra Dependencia.

En tal sentido, el trabajo de investigación en mención está basado a la parte administrativa; por tal motivo, el Área a mi cargo emite opinión favorable a lo solicitado, salvo mejor parecer.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
Econ. Jeannette Susan Toledo Risco
Jefa del Área de Personal



06/11/19

ANEXO 05: DATOS DEL SPSS

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

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

49 : P2 4

Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	REQUIS
1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	5	3	
2	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	5	4	
3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	3	2	5	2	1	1	2	2	5	5	3	
4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	2	2	3	
5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	5	3	4	
6	5	5	4	5	5	6	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	5	5	4	
7	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	5	
8	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	
9	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	5	5	
10	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	2	2	4	5	5	4	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	
12	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	1	2	2	2	5	5	5	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	5	5	4	
14	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	3	
15	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	2	2	3	5	5	5	
16	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	
17	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	
18	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	5	5	5	
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	5	5	5	
20	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
21	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	5	3	
22	3	3	5	5	1	4	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	2	2	3	3	2	5	5	5	
23	3	3	2	4	3	4	3	3	4	5	5	4	1	5	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	
24	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	
25	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	
26	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	2	5	2	2	1	3	3	2	2	3	
27	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	3	4	5	
28	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	
29	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	5	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	
31	3	1	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	1	1	2	5	3	1	1	2	2	1	1	3	
32	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	4	5	5	5	
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	
35	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	5	
37	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALMEIDA PAREDES KETTY GABRIELA, estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO LIMÁ - ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: "ANÁLISIS DE PUESTO Y COMPENSACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL VITARTE, ATE-2019", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ALMEIDA PAREDES KETTY GABRIELA DNI: 41221556 ORCID 0000-0002-1948-4266	