



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Gestión de recursos humanos y costos laborales en los  
establecimientos de Ministerio de Salud San Juan de Lurigancho, Año  
2018

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE**

**Contador Público**

**AUTOR:**

Chumbe Taípe Claudio (ORCID: [0000-0002-7824-7092](https://orcid.org/0000-0002-7824-7092))

**ASESOR:**

Dr. Loo Ayne Enrique (ORCID: [0000-0003-1281-3896](https://orcid.org/0000-0003-1281-3896))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría

LIMA – PERÚ

2018

**Dedicatoria:**

A mi esposa y a todos mis familiares por darme su fortaleza continúa para lograr mis metas, y ser alguien en la sociedad, para ser el orgullo de mi querida madre.

### **Agradecimiento:**

Mi profundo reconocimiento a Dios, y especialmente a todas las personas que confiaron en mi persona para culminar mi carrera profesional, así como también agradecer a mis grandes amigos y mis profesores por el apoyo incondicional, compartiendo en los momentos de alegrías, experiencias que se quedarán en mi memoria.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión de recursos humanos y costos laborales en los establecimientos del Ministerio de Salud San Juan de Lurigancho, Año 2018”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018, y que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contador Público.

La investigación consta de seis capítulos. En el primer capítulo se explica y se detalla la introducción, la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis de la investigación; en el segundo capítulo se describe la metodología: diseño de investigación, variables, operacionalización, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez de confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos; en el tercer capítulo se detallan los resultados obtenidos a través de las tablas de frecuencias, los gráficos estadísticos y su interpretación; en el cuarto capítulo se redacta la discusión de los resultados obtenidos; en el quinto capítulo se presentan las conclusiones; en el sexto capítulo se detallan las recomendaciones, por último detallamos las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación; así mismo se presentan los anexos matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, cuestionarios, solicitud de la municipalidad del distrito San Juan de Lurigancho, validación de instrumentos por expertos, base de datos del SPSS V.25 y fotos del proceso de la encuesta.

Claudio Chumbe Taipe.

## Índice general

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Presentación .....	iv
Índice General.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.2.1. Internacionales .....	3
1.2.2. Nacionales.....	7
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	12
1.3.1. Gestión de Recursos Humanos. ....	12
1.3.2. Costos Laborales.....	22
1.4. Formulación del problema.....	33
1.4.1. Problema General .....	33
1.4.2. Problema Específico.....	33
1.5. Justificación del estudio .....	33
1.5.1. Justificación práctica.....	33
1.5.2. Justificación teórica .....	33
1.5.3. Justificación metodológica .....	34
1.6. Hipótesis .....	34
1.6.1. Hipótesis General .....	35
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	35
1.7. Objetivos.....	35

1.7.1. Objetivo General.....	35
1.7.2. Objetivos Específicos .....	35
II. MÉTODO.....	38
2.1. Diseño de la investigación.....	38
2.1.1. Tipo de Estudio.....	38
2.1.2. Nivel de Estudio.....	38
2.1.3. Diseño de la Investigación .....	38
2.1.4. Enfoque .....	38
2.2. Variables, operacionalización.....	38
2.2.1. Variables .....	38
2.2.2. Operacionalización de las variables.....	39
2.3. Población y muestra.....	42
2.3.1. Población.....	42
2.3.2. Muestra .....	42
2.3.3. Técnicas de Muestreo .....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 44	
2.4.1. Técnica.....	44
2.4.2. Instrumento de recolección de datos .....	44
2.4.3. Validez.....	44
2.4.4. Confiabilidad.....	45
2.5. Métodos de análisis de datos .....	48
2.6. Aspectos éticos .....	48
III. Resultados .....	49
3.1. Análisis Descriptivo .....	49
3.1.1. Tabla de frecuencias por ítems.....	49
3.1.2. Tablas Agrupadas. ....	79

3.1.3. Tablas Cruzadas.....	85
3.2. Validación de hipótesis.....	89
3.2.1. Hipótesis general.....	89
3.2.2. Hipótesis Específicas.....	90
IV. Discusión.....	95
V. Conclusión.....	97
VI. Recomendaciones.....	98
VII. Referencias.....	99
VIII. Anexos.....	108
Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	108
Anexo 2 Instrumento de recopilación de datos.....	110
Anexo 3 Validación de expertos.....	115

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables.....	41
Tabla 2 Resultado de la valides del instrumento. ....	45
Tabla 3 Escala del Alfa de Cronbach. ....	45
Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad.....	46
Tabla 5 Estadísticas de Fiabilidad.....	46
Tabla 6 Resumen de procesamiento de casos.....	47
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad. ....	47
Tabla 8 La empresa selecciona a colaboradores según el perfil requerido. ....	49
Tabla 9 Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado. ....	50
Tabla 10 El departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para el proceso de selección de perfil.....	51
Tabla 11 Las capacitaciones dadas han influido optimizar al personal en las funciones asignadas.. ....	52
Tabla 12 La Institucion ejecuta la programación trimestral, semestral, anual de capacitaciones. ....	53
Tabla 13 La Dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal.....	54
Tabla 14 El comité de equipo de gestión de la institucion realiza supervision y seguimiento para evaluar el desempeño del personal.....	55
Tabla 15 El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar su desempeño laboral.....	56
Tabla 16 La institucion suele seconer al colaborador por su eficiente desempeño laboral.....	57
Tabla 17 Al aplicar las medidas administrativas en la institucion han corregido la mala conducta del colaborador. ....	58
Tabla 18 Los colaboradores reciben reconocimiento en merito por el cumplimiento de sus funciones. ....	59
Tabla 19 El no cumplimiento de las redidas disciplinarias afectan al colaborador economicamente.....	60
Tabla 20 Son positivas la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo.....	61



Tabla 21 Para mantener un clima favorable en el ambiente de trabajo se emplea capacitaciones continuas. ....	62
Tabla 22 Realizan adecuadamente la confraternidad con los colaboradores. ....	63
Tabla 23 La gratificación es depositados en la fecha establecido. ....	64
Tabla 24 La gratificación son cancelados adecuadamente. ....	65
Tabla 25 Gratificaciones se considera por escala salarial en el sector público.....	66
Tabla 26 Las vacaciones son realiza programación anual. ....	67
Tabla 27 El goce de las vacaciones se realiza de acuerdo a las normas establecidas. ....	68
Tabla 28 Si el empleado no gozo sus vacaciones se le pueden pagar en efectivo. ....	69
Tabla 29 Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas.....	70
Tabla 30 A que colaboradores se considera para la remuneración mínimo vital. ....	71
Tabla 31 Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores	72
Tabla 32 De acuerdo con las normas establecidas cumplen con la asignación familiar .....	73
Tabla 33 La asignación familiar debe ser pagada, aunque el trabajador no haya laborado el mes completo. ....	74
Tabla 34 La asignación familiar debe ser abonado oportunamente.....	75
Tabla 35 Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones. ....	76
Tabla 36 La bonificación son canceladas oportunamente a los trabajadores .....	77
Tabla 37 La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.....	78
Tabla 38 Captación evaluación (Agrupada). ....	79
Tabla 39 Relaciones Laborales (Agrupada). ....	80
Tabla 40 Beneficios Sociales (Agrupada).....	81
Tabla 41 Remuneraciones (Agrupada). ....	82
Tabla 42 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada). ....	83
Tabla 43 Costos Laborales (Agrupada).....	84
Tabla 44 Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Costos Laborales (Agrupada) .....	85

Tabla 45 Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Beneficios Sociales (Agrupada).....	86
Tabla 46 Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Remuneraciones (Agrupada) .....	88
Tabla 47 Correlaciones Hipótesis General. ....	89
Tabla 48 Correlaciones Hipótesis Especifica 1.....	90
Tabla 49 Correlaciones Hipótesis Especifica 2.....	91

## Índice de gráficos

Figura 1 Procesos de Recursos Humanos, Gestión de las Personas.....	13
Figura 2 Formula para calcular el tamaño de la muestra.....	44
Figura 3 La empresa selecciona a colaboradores según el perfil requerido. ....	49
Figura 4 Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado. ....	50
Figura 5 El departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para el proceso de selección de perfil.....	51
Figura 6 Las capacitaciones dadas han influido optimizar al personal en las funciones asignadas. ....	52
Figura 7 La institucion ejecuta la programación trimestral,semestral, anual de capacitaciones. ....	53
Figura 8 La Dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal.....	54
Figura 9 El comité de equipo de gestión de la institucion realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño del personal.....	55
Figura 10 El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar su desempeño laboral.....	57
Figura 11 La institución suele reconocer al colaborador por su eficiente desempeño laboral.....	58
Figura 12 Al aplicar las medidas administrativas en la institución han corregido la mala conducta del colaborador. ....	58
Figura 13 Los colaboradores reciben reconocimiento en merito por el cumplimiento de sus funciones. ....	59
Figura 14 El no cumplimiento de las medidas disciplinarias afectan al colaborador económicamente.....	60
Figura 15 Son positivas la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo. ....	61
Figura 16 Para mantener un clima favorable en el ambiente de trabajo se emplea capacitaciones continuas. ....	62
Figura 17 Realizan adecuadamente la confraternidad con los colaboradores. ..	63
Figura 18 La gratificación es depositada en la fecha establecido. ....	64
Figura 19 La gratificación son cancelados adecuadamente. ....	65

Figura 20 Gratificaciones se considera por escala salarial en el sector público....	66
Figura 21 Las vacaciones son realiza programación anual. ....	68
Figura 22 El goce de las vacaciones se realiza de acuerdo a las normas establecidas.....	69
Figura 23 Si el empleado no gozo sus vacaciones se le pueden pagar en efectivo. ....	69
Figura 24 Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas. ....	70
Figura 25 A que colaboradores se considera para la remuneración mínimo vital. ....	71
Figura 26 Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. ....	72
Figura 27 De acuerdo con las normas establecidas cumplen, con la asignación familiar. ....	73
Figura 28 La asignación familiar debe ser pagada, aunque el trabajador no haya laborado el mes completo. ....	74
Figura 29 La asignación familiar debe ser abonado oportunamente. ....	76
Figura 30 Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones.....	77
Figura 31 La bonificación es cancelada razonablemente a los trabajadores. ....	78
Figura 32 La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.....	79
Figura 33 Captación evaluación (Agrupada) .....	80
Figura 34 Relaciones Laborales (Agrupada).....	81
Figura 35 Beneficios Sociales (Agrupada). ....	82
Figura 36 Remuneraciones (Agrupada). ....	83
Figura 37 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada).....	84
Figura 38 Costos Laborales (Agrupada).....	85
Figura 39 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Costos Laborales (Agrupada) .....	86
Figura 40 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Beneficios Sociales (Agrupada).....	87
Figura 41 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)*Remuneraciones (Agrupada).....	88

## Resumen

El desarrollo del presente trabajo de investigación tiene como objetivo la finalidad de Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.

En el capítulo I, se describe la realidad problemática, los antecedentes, las teorías, la formulación del problema, justificación del porque se realizó la investigación, objetivos e hipótesis tanto general como específicas. En el capítulo II, se describen las fases del proceso de la investigación que se realizó bajo un diseño no experimental, siendo el tipo de estudio descriptivo-correlacional, La metodología fue de enfoque cuantitativo porque se utiliza la recolección de datos a través de encuestas para probar las hipótesis, realizando en base a una población y muestra censal de 30 trabajadores. Los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta a través del cuestionario como instrumento con 30 preguntas planteadas y aprobadas por tres especialistas en base a los indicadores de ambas variables de estudio y la obtención de la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach. En el capítulo III, después de la aplicación de las encuestas, se procesaron los datos en el software estadístico SPSS versión 25, para las dos variables gestión de recursos humanos y costos laborales. Como se observa el resultado de Rho Sperman = 0.599, muestra una correlación moderada positiva, p. valor =0.01<0.05 lo que significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, es decir que existe relación entre la gestión de recursos humanos y costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud – San Juan de Lurigancho Año, 2018. Finalmente se considera discusión, conclusión, recomendaciones, referencias utilizadas, y anexos.

Palabras claves: Gestión Recursos Humanos, Costos Laborales, Evaluación de Desempeño.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between human resources management and labor costs in the Ministry of Health establishments, in the district of San Juan de Lurigancho, Year 2018.

Chapter I describes the problematic reality, the background, theories, the formulation of the problem, justification of why the research was carried out, both general and specific objectives and hypotheses. In chapter II, the phases of the research process that were carried out under a non-experimental design are described, being the type of descriptive-correlational study, the methodology was quantitative approach because the data collection is used through surveys to Test the hypotheses, based on a population and census sample of 30 workers. The data were obtained by means of the survey technique through the questionnaire as an instrument with 30 questions posed and approved by three specialists based on the indicators of both study variables and obtaining the reliability of the instrument through Cronbach's Alpha. In Chapter III, after the application of the surveys, the data was processed in the statistical software SPSS version 25, for the two variables human resources management and labor costs. As the result of Rho Sperman = 0.599 is observed, it shows a moderate positive correlation, p. value = 0.01 <0.05 which means that we reject the null hypothesis and accept the alternative, that is to say that there is a relationship between human resources management and labor costs in the Ministry of Health establishments - San Juan de Lurigancho Year, 2018. Finally, discussion, conclusion, recommendations, references used, and annexes are considered.

Keywords: Human Resources Management, Labor Costs, Performance Evaluation.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Hoy tenemos varias generaciones trabajando en la misma compañía. La edad ya no es un indicador de pericia, conocimiento y experiencia. Ahora es el momento en que comenzamos a darnos cuenta de que nuestra capacidad para atraer y retener generaciones debe ser diferente. No diversificar los recursos humanos durante generaciones significa perder oportunidades de entrada de aire fresco a nuestra organización. Para ello, los expertos del término de recursos humanos deben desarrollar las competencias digitales necesarias, pues sin nuevas tecnologías les será difícil convertirse en una compañía atractiva para un gran número de personas que no comprenden su trabajo. En las organizaciones, una de las áreas que sufre este arquetipo de cambio disfruta de las fortunas humanas. Gol 4, así la compañía especializada en el perfeccionamiento de software de comisión de recursos humanos, estudió los hitos reales y la evolución de esta parte de la compañía.

Es importante en Latinoamérica en general Han trabajado mucho para mejorar las habilidades de los líderes. Están muy enfocados en la comisión de los procesos de recursos humanos. Hoy en día, hay cada vez menos organizaciones sueltas donde el estilo de liderazgo no conduce al desarrollo del personal, porque ya saben que si no puede estar en la organización, permanezca leal y tenga un entorno favorable que pueda mejorar su experiencia, y se irá. Como líder, debes trabajar más. Esto requiere más retroalimentación y necesita desarrollar las habilidades para ayudar a otros a hablar e influir en otros de diferentes maneras. Como latinoamericanos estamos muy acostumbrados en todo el mundo, para lograr resultados hay que gritar fuerte, para impresionar a la gente rápidamente hay que imponer.

Específicamente, también ayuda a los líderes a vislumbrar indicadores específicos que reflejan el impacto de sus decisiones comerciales y la realización de la destreza en la experiencia de los practicantes en el contexto de la transformación digital. Esta capacidad, unida a la voluntad de mantener un estrecho diálogo con los recursos humanos, permitirá el diseño de métricas, retroalimentar sus propias

decisiones y promover el diálogo con el equipo de trabajo. Es necesario gestionar la experiencia de los colaboradores en diferentes campos, y objetivarlos con curiosidad, y al mismo tiempo están dispuestos a dialogar, buscando formas de potenciar estos efectos. Necesita líderes que estén interesados en crear e integrar fuentes de retroalimentación a partir de la experiencia de sus colaboradores.

Los líderes organizacionales son una parte fundamental del reto de la transformación a un cosmos interconectado, porque compensan ser competentes de afiliar nuevos conocimientos en sus estilos de trabajo para remodelar continuamente y lograr un nivel integral de competencia que se pueda abordar en función de sus necesidades. sobre la calidad del trabajo requerido En otras palabras, las organizaciones deben partir de la implementación de modelos emergentes que puedan predecir y satisfacer dichas necesidades compañías. En este caso, la estructura organizacional de sus servicios es a menudo menos tradicional y da paso a la centrada en el equipo. trabajar. Gestionar la capacidad de los talentos apoyados en herramientas y plataformas técnicas para realizar funciones y tomar decisiones.

Actualmente, las organizaciones que brindan líneas de servicio en el campo de la comisión integral de fortunas humanos enfrentan el desafío de transitar a un mundo interconectado, lo que las lleva a aceptar el desafío de resaltar sus ventajas de valor en la optimización de la prestación de servicios. Esta petición. Uno de estos desafíos es prepararse para salvar la enorme brecha entre la nueva petición de mano de obra y los requisitos de la compañía. Las organizaciones deben tomar la implementación de emergencia de este modelo como punto de partida para predecir y realizar este tipo de necesidades comerciales. La estructura organizacional para la prestación de servicios a menudo no es tan tradicional y da paso al trabajo centrado en el equipo, la gestión y la implementación del soporte técnico. talentos. Herramientas y plataformas para realizar sus oficios y tomar decisiones.

No tomar medidas para esta situación significa lidiar con la perplejidad del expectante de la organización. Tomar este reto ayudará a ofrecer a los empleados rapidez y confianza para realizar cada una de sus funciones. Además de ser un medio para capacitar a los empleados para que desarrollen sus propias carreras,



la compañía también puede obtener información sobre cada socio, aumentar la producción y registrar los esfuerzos de cada uno de ellos.

**Técnicas manuales** Sí las compañías quieren destacar, deben utilizar un conjunto de técnicas como una nueva herramienta para ayudar a agilizar los procesos. Dicha tecnología debe utilizarse como un medio para alcanzar los términos u ecuánimes de la compañía.

**Dirigentes rápidos y colaborativos.** Actualmente, el distanciamiento de los perfiles y funciones tradicionales es cada vez más evidente, la mayoría de las compañías han absorbido nuevos talentos que están inmersos en nuevas habilidades y métodos de trabajo.

La solución actual se basa en la computación en la nube, que se ha convertido en la mejor opción para las soluciones de RRHH porque garantiza el desarrollo continuo de funciones y se adapta de forma natural en el tiempo, todo lo cual ayudará a las compañías a ignorar los procesos técnicos y centrarse en la comisión de personal.

Actualmente, el personal del servicio o colaboradores de las instituciones de salud del distrito de San Juan de Lurigancho se encuentran fuera, cargos o funciones que no deberían tener, porque la asignación de funciones debe basarse en perfiles y profesiones. Asimismo, no todas las instituciones de salud cuentan con relojes digitales para registrar plenamente el control de asistencia de sus socios, y de igual manera, no existe una cultura puntual en el servidor de horarios de admisión establecido por sus centros. Trabajar para crear incomodidad e insatisfacción para los clientes o pacientes que visitan todos los días.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Ghiglione (2015) *“Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). El Reto de la Evaluación Apropiaada del Trabajo”*, adquirió una maestría en

administración de compañías de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa, Argentina en diciembre 2015.

Objetivo del trabajo Sensibilizar sobre la necesidad de una evaluación periódica del desempeño del personal a largo plazo en el ámbito de la gestión pública, como costo obligatorio para la mejora continua de la comisión integrada, especialmente los capitales humanos.

El trabajo de indagación a utilizar está básicamente cualitativo, aunque tiene matices cuantitativos. Los métodos de este tipo se suelen desarrollar en las culturas generales porque permiten a los científicos estudiar y descubrir la conducta social y cultural de los humanos, es decir, los objetos de su investigación.

Finalmente tenemos observado que la importancia de los capitales entes en la casta en su conjunto, especialmente en las organizaciones, se ha vuelto cada vez más importante a lo largo de los tiempos. Esto vive respaldado por capitales, a saber, turno y esfuerzo intelectual, y las culturas generales se dedican a comprender y desarrollar teorías que expliquen el comportamiento humano y sus insuficiencias y exaltaciones.

Mamani (2017) *"El Alto-Bolivia 2017 estudios del perfeccionamiento y gestión de capitales entes en la red utilitario integral de los productos de vigor coreanos"*, obtuvo el título de Magister Scientiarum en el ejido de la potencia administrativa y mencionado en la gestión de la salud, del alcalde de San Andrés, Bolivia. Facultad Universitaria de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica.

Objetivo de la investigación crear la categoría de los conocimientos de desarrollo y gestión de los capitales humanos de la red de vigor Corea del municipio de El Alto en la gestión 2017.

El método que utilizó para Esta investigación es un tipo de observación descriptiva para la investigación-acción participativa. Consta de dos etapas: cuantitativa y cualitativa X.

La resolución es que la disponibilidad de capitales entes de salud en la red coreana en la ciudad de Alto es insuficiente y no puede satisfacer las penurias detalladas en los datos epidemiológicos y demográficos.

Arreaga (2017) *“Gestión de capitales humanos por competitividades en la Cooperativa de ahorro y crédito la Gloriosa Concepción R.L. situada en la cabecera departamental de Huehuetenango, 2017”*.

Objetivo de la investigación La aplicación de la gestión de recursos humanos está determinada por la competencia en Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, R.L. Ubicado en la capital de la provincia de Huehuetenango.

El método que utilizó para Esta encuesta está diseñado de acuerdo con los lineamientos de una encuesta descriptiva.

En su conclusión llegó En la asociación de ahorro y crédito La Gloriosa Concepción, RL cierto procesos de gestión de capitales humanos, tales como: representación del puesto, enganche y elección, onboarding, formación, salario, en el caso de utilizar métodos tradicionales, estos procesos se implementan parcialmente, y algunos son Prueba no escrita, por lo que se determina que la organización de comisión de capitales humanos no aplica la comisión de capitales de acuerdo con la amplitud.

Aguirre (2016) *“Artículo de los montos relativos a los incidentes laborales en la compañía administrativa metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito Ecuador”*, Elija una habilidad en seguridad ocupacional y prevención de riesgos de la Universidad Tecnológica de Quito - Ecuador.

Tuvo como objetivo Analizar los costos asociados a los accidentes laborales en las Compañías Públicas Metropolitanas de Agua Potable y Saneamiento de Quito; formar políticas de gestión para advertir y corregir las incidencias laborales.

El método que utilizó Implica observar a los colaboradores en el desempeño de sus tareas diarias con el fin de comprender la realidad de la situación relacionada con el tema de investigación.

Llegando a la conclusión el registro de incidentes laborales sucedidos en la Compañía Pública Metropolitana de Agua y Saneamiento de 2010 a 2015 (primer semestre) permite fijar los costos directos e indirectos, así como los costos totales incurridos; los accidentes de trabajo no son solo para cumplir con los requisitos de la ley, pero también cosas necesarias y rentables.

Pérez (2017) *“Gastos de Personal, Costes Laborales y financiación del sector de transporte urbano de viajeros en autobús en España en el periodo 2000-2015”*, Tesis presentada para aspirar al nivel de Doctor de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Alicante España.

Tuvo como objetivo de La encuesta tiene como objetivo tasar la evolución económica y financiera de las compañías del sector y, en su asunto, examinar sus impotencias organizadas, con especial énfasis en la verificación de entradas y gastos y el desequilibrio entre ambos, lo que obliga a las autoridades competentes a otorgar subvenciones.

Dado el método utilizado, el carácter multidisciplinario del problema que estamos resolviendo en esta investigación, la estrategia metodológica del método de análisis implica los subsiguientes ecuánimes: 1. Concordar la presentación de los resultados y respetar los intereses no disciplinarios que existen en esta investigación La cuestión de la debida prioridad. 2. Ajustar y asegurar que la definición del proceso de procesamiento de datos e información cumpla con los requerimientos y obligaciones del rigor científico y tecnológico.

En su conclusión llegaron En España, los servicios de transporte público urbano para pasajeros en vehículo son facilitados por dos tipos de operantes completamente diferentes: el público, en el procedimiento de comisión directa, entidades o compañías propiedad del gobierno municipal, en las que no existe ningún objetivo de obtener bienes. De hecho, los presupuestos de estas sociedades cotizadas suelen estar equilibrados, sin previsiones de beneficios. Una compañía privada en el sistema de gestión indirecta es una compañía privada cuyos objetivos incluyen rentabilidad-beneficios económicos- que han alcanzado un nivel razonable durante el período de análisis.

Vásquez (2015) *“Análisis de Costos Laborales en un negocio estacional, la Princesa SRL.”*, de la Carrera Contador Público de la Jurisdicción de Ciencias Económicas de la Universidad Fasta Mar del Plata – Argentina.

Objetivo de la indagación es, Establecer cuáles son las opciones de contrato más convenientes para lograr la optimización de costos e incluir nuevo personal.

El método de este compromiso es una indagación experimental, expresiva y no experimental de la industria hotelera en Mar del Plata. Se continuará explicando el modelo de contrato y marco legal, y finalmente presentará sus respectivas conclusiones, y se referirá a los mismos costos laborales.

En suma, ante la estacionalidad del vendedor, las carencias y escaseces de la compañía, se obtiene decir que una proposición competitiva es la más adecuada y beneficiosa, porque considera la eliminación de ociosidad y costos, y luego aumenta el costo de Propiedad a menor precio. Servicio prestado. Costo, mediante el uso de modelo adicional de contratación ordinaria, debido a la inexperiencia y falta de asesoramiento experto, este modelo rara vez es muy utilizado por los emprendedores en compañías tan pequeñas.

### **1.2.2.Nacionales.**

Choquecota (2013) *“la relación entre la gestión de capitales entes y su incidencia en el desempeño de objetivos asociativos en la Municipalidad Distrital de Pocollay, en el año 2010”*, Calificaciones para las siguientes titulaciones: Maestría en Ciencias (Magister Scientiae), mención contabilidad, Jorge Basadre Grohman Universidad Nacional Tacna Perú Auditoría.

Debe fijar si la gestión de capitales entes afectará el logro de las metas corporativas del municipio del distrito de Pocollay 2010. De acuerdo con la clasificación que constituye Ander-Egg y Bunge, el método utilizado para este trabajo de investigación se considera una investigación aplicada.

Si bien el tipo de investigación "depende del descubrimiento y avance de la indagación básica, y se engrandece con ella", se determina por la aplicación, uso y

consecuencias prácticas del conocimiento. En este sentido, “la indagación aplicada busca saber proceder, cimentar y transformar”.

En conclusión, la gestión de recursos humanos tiene un impacto negativo en el logro de los objetivos institucionales de la ciudad del distrito de Pokole.

Wong (2016) *“Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la compañía imprenta Ímpetu editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016”*,

El objetivo es determinar cómo se relaciona la magistratura de capitales entes con el beneficio de los objetivos de Imprenta Ímpetu editor S.R.L. De Pucallpa.

El método utilizado en el tipo de investigación es descriptivo-relevancia, lo que revela la relación entre la magistratura de capitales entes y el logro de los objetivos del editor Imprenta Ímpetu S.R.L.

En resumen, la auditoría de recursos humanos está estrechamente relacionada con la adquisición de los objetivos de Imprenta Ímpetu. Editorial S.R.L. Pucallpa. Los informes sobre la eficacia y vigencia de las actividades y ordenamientos del personal están estrechamente relacionados con la realización de los objetivos del editor de IMPETU S.R.L. De Pucallpa.

El especialista refiere en su tesis como los informes o trabajos realizado por los trabajadores o colaboradores sean de mucha escala para alcanzar el resultado de los objetivos dentro de una institución o compañía.

Chumbe (2018) *“Gestión de recursos humanos y la satisfacción Laboral de los colaboradores del banco Falabella, Santa Anita, 2018”*.

*El objetivo general es fijar la relación entre la comisión de recursos humanos y la satisfacción de la supervisión de los empleados de Banco Falabella, Santa Anita, 2018.*

El método que se usó en esta investigación fue el método hipotético argumentado con enfoque cuantitativo.

En su conclusión concluyó que existe una correlación entre la gestión de capitales entes y la satisfacción laboral; la regla de decisión de aceptar la hipótesis

alternativa por rechazar la hipótesis nula, porque la significancia 0.000 encontrada es mínima que la significancia laboral 0.05. Además, el coeficiente de 0,796 confirma que existe un alto grado de similitud positiva entre las variables de estudio, que se determina mediante la prueba Rho de Spearman.

Grau (2018) *“Gestión de Capitales entes y Ocupación laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, San Isidro 2018”*.

El objetivo es describir la correlación entre la comisión de capitales entes y el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, San Isidro 2018.

El método utilizado es que, a través de la investigación no experimental de esta indagación, los colaboradores de la clínica SANNA den noticias en base a sus condiciones reales, no pueden ser manipulados ni controlados directamente, ni pueden ser afectados porque ya ocurrieron en una determinada fecha. tiempo.

En este diseño, el investigador observa los inconvenientes en su forma natural sin cambiar la realidad para inmediatamente poder representar o medir el nivel de relaciones entre variables. Estudio horizontal o transversal.

La conclusión es que a través de los resultados derivados se verifica la hipótesis general, donde, dado que  $p = 0.000$  (sig. Bilateral), es menor que 0.05. Por tanto, se admite la hipótesis alternativa (H1) y se impugna la hipótesis original (H0). El número de correlación es 0,831, que pertenece a una alta correlación efectiva. Por tanto, se consuma que la relación entre las dos variables es recta, lo que significa que si se mejora la gestión de capitales entes en la clínica, se verá manifestado en el desempeño laboral del colaborador. (Cuadro n ° 20).

Silva (2016) *“Gestión de capitales entes y la calidad de atención al cliente en la compañía de transportes turismo Civa S.A.C, Jaén”*.

Su ecuánime es analizar la correlación entre la comisión de capitales entes y la calidad de servicio al interesado de la compañía Transportes Turismo Ciba SAC, 2016,

El método que utilizo fue No experimental: No se aplicó ningún estímulo a la muestra. Transversal o transaccional: coexiste una correlación entre dos o más variables en un instante dado.

Su conclusión en la comisión de capitales entes es que los interesados internos aplican la visión, misión y valores de la compañía de manera efectiva con base en la calidad del servicio, respetan las reglas y políticas, y están dispuestos a tener metas relacionadas con la calidad del cliente para resolver problemas. Las ocupaciones se distribuyen equitativamente entre el equipo de trabajo.

Rodriguez (2014), "*Coste laboral y su impacto en la distribución económica de la compañía pesquera Exalmar S.A.A. Askop*".

Tuvo como objetivo, Fijar la incidencia de los costos laborales en la estructura económica de la Compañía Provincial de Pesca Ascope Exalmar S.A.A.

Utilizó método deductivo Inductivo: Por tratarse de una encuesta de compañía (Pesquera Exalmar S.A.A.), se puede utilizar como referencia para que otras compañías de la misma industria apliquen.

Con todo, los costos laborales tienen un impacto directo en la organización económica de la compañía pesquera Exalmar SAA, ya que se ha determinado que el número de este concepto es importante en los resultados obtenidos regularmente, lo que ayuda a reducir el beneficio del período de investigación.

Para el especialista los costos laborales son aportes, contribuciones de impuestos. Asimismo, el trabajo de mano de obra es asumido por el empleador de la compañía o institución, los cuales son conocidos como costos laborales, y a la vez generados por los servidores por el número de horas trabajadas.

Bardales (2016), "*El costo laboral y los estados financieros de la asociación cultural brisas del Titicaca año 2016*",

Objetivo general, Miembro de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca, en los últimos años ha pagado cuotas a los trabajadores que recién comienzan a trabajar.

La expresión es la siguiente: La asociación cultural controla la asistencia de los trabajadores firmando la entrada y la salida en un simple cuaderno. El Departamento de Capitales Entes es el delegado de verificar las jornadas laborales de los empleados cada quince días para calcular su retribución.



En conclusión, La Asociación Cultural Brisas del Titicaca no aplica las leyes laborales correctas que afectan su estructura de trabajo, por lo que considera que no es importante dar de alta a todos los obreros en la nómina para ofrecer todos los beneficios sociales, y cree que es mejor cobrar una tarifa.

Quispe (2017), *“Evaluación del impacto de los Costos Laborales en la informalidad de las Mype de Gamarra”*.

Su intención es fijar y evaluar si los costos laborales son el terminante de la informalidad de los emprendedores de las MPE en el sector textil y confección del Emporio Comercial de Gamarra.

Por tanto, el método utilizado para este trabajo de investigación es básico porque tiene como objetivo incrementar el conocimiento a través de la recolección de datos.

Con todo, el grado de informalidad actual en la industria textil y de la confección es muy alto, ya que el 52% de las 73 compañías encuestadas no cuenta con un Registro Único de Contribuyentes (RUC), este es el documento más significativo que se puede obtener. con SUNAT.

Enriquez (2018), *“Suceso de los costos laborales en la rentabilidad de la Mype seguridad servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016”*.

Objetivo general, analizar la incidencia de los costes laborales en la renta de la compañía,

El prototipo de exploración es representativo y tiene como objetivo encontrar y recopilar información sobre los precios laborales y la renta de la compañía. Además, la indagación tiene como objetivo medir el grado de relación entre las variables anteriores y los costos laborales y la rentabilidad,

Con todo, la situación financiera no es optimista. Por lo tanto, debido a los altos costos laborales y la insuficiente rentabilidad, se reduce el capital, solicitando préstamos a los proveedores para comprar herramientas de seguridad y armas para satisfacer a los clientes. A su vez, no cancelan los servicios. proporcionados, lo que resulta en una incapacidad para recuperarse y una baja liquidez, y una autonomía financiera limitada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Gestión de Recursos Humanos.**

##### *1.3.1.1. Origen y evolución*

Bejarano (2013) considera que la comisión de capitales entes está relacionada con el desarrollo de la ciencia y la gestión integrada a fines del siglo XIX y principios del XX, y el campo del personal ha recibido una mayor atención, especialmente debido a la inconsistencia de la relación, la detección de el proceso de fabricación y la productividad en la selección de personal (No. 28 págs).

Según Cavero (2018), la comisión de capitales entes es un reflejo de la educación del país, que nos capacita de manera integral. Puedo dar fe de la amabilidad de muchos profesionales de RR.HH. y directores profesionales.

##### *1.3.1.2. Gestión de Recursos Humanos*

Según Lablanca (2018), la gestión de capitales entes es muy amplia y horizontal, por lo que cuando hablamos de capitales entes, hablamos de gestión para defender la idea de interconexión e unificación entre las diferentes funciones que componen toda la organización, porque Abarca todas las decisiones y acciones involucradas en la relación que tienen los empleados, las decisiones de la máxima organización de la compañía siempre afectan a los empleados, y las acciones propuestas desde el departamento de recursos humanos deben anticipar inconvenientes y dificultades que Puede ser producido en el futuro y acorde con las penurias derivadas del plan estratégico de la compañía.

Para Cabrera (2013), la gestión de capitales entes son las herramientas, métodos e instrucciones que apoyan la provisión de la organización de personal más adecuada para su preparación. Para gestionar eficazmente a las personas y ayudar al logro de las metas de la organización, es necesario implementar un proceso que pueda alcanzar las metas a través de las siguientes cuatro características: 1. Las personas saben lo que deben saber. 2. Haz lo que debas hacer. 3. Estar motivado. 4. Permanezca en la organización.

Estos procesos los desarrollaremos más adelante y son:

1. Selección
2. Formación
3. Desempeño
4. Compensaciones
5. Clima



organizacional.

Figura 1 Procesos de Recursos Humanos, Gestión de las Personas

Fuente: UBP Serie Materiales de Enseñanza, Año 6, N° 5, octubre de 2013

Según Cabrera (2013) la gestión de capitales entes es un proceso donde se emplean los instrumentos, técnicas, instrucciones que ayudan mejorar a la organización de una compañía o institución, seleccionando a los colaboradores más idóneos para integrar a la organización a la vez buscar servidores que conozcan lo que deben realizar bien la funciones, y estén bien motivados e identificados con la compañía.

Para Riquelme (2018), la gestión de capitales entes de cualquier compañía que pretenda llevar a cabo con éxito un proyecto debe implementar ciertas estrategias relacionadas con sus actividades y sus áreas internas. La estrategia de la compañía es seleccionar perfiles, contratar, capacitar y contratar personal. La estrategia de la organización está formulada para mejorar la evaluación del desempeño y los resultados en diversos campos. Debe entenderse que la estrategia de la organización no es un comportamiento aislado, sino una cadena que recorre todo el comportamiento de la compañía, involucrando a toda la

operación de la compañía, incluyendo : dirección comercial de la compañía, decisiones tomadas sobre la coordinación de cambios, metas y objetivos.

Riquelme considera que la estrategia organizacional es la realización de un plan estratégico detallado de las necesidades para una institución con el fin de conseguir los objetivos a largo o mediano periodo. Asimismo, dentro de la organización debemos de considerar al personal o colaborador de acuerdo con el perfil profesional, en la cual pueda ejercer el manejo adecuado de liderar en la conducción en un centro laboral, que pueda beneficiar a la institución para alcanzar el objetivo programado en sus diferentes actividades, optimizando el mayor crecimiento y potencial de cada uno de los colaboradores.

Para Chávez (2016) la gestión de recursos humanos Requiere reclutar, seleccionar, mentalizar, recompensar, desarrollar, auditar y monitorear al personal, también en la compañía; la gestión del talento permite la comunicación entre los empleados y la organización, para que la compañía entienda las insuficiencias y deseos de los empleados, con el fin de ayudarlos, Apoyarlos y hacerlo Proporcionan el capital más importante de la compañía para el desarrollo personal que puede enriquecer la personalidad y la motivación de cada empleado (página 16).

Según Lablanca (2018) La gestión de capitales entes es una forma de lograr metas perfeccionando el uso de los capitales entes y materiales disponibles, centralizando el alcance de responsabilidades de los recursos humanos, revisando los principales puestos existentes en el departamento, y considerando siempre que no se trata de una solución única que se eficaz para todas las organizaciones, sino que depende de las particularidades específicas de cada compañía. La gestión de capitales entes debe ser proactiva: las acciones propuestas por recursos humanos deben anticipar posibles problemas y dificultades futuras y satisfacer las necesidades del plan estratégico de la compañía

Para Bejarano (2013) La gestión de capitales entes como estrategia para la retención de los empleados, porque depende de la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del entorno ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y muchos

otros aspectos. variables, la gestión del talento puede entenderse como una serie de decisiones sobre las relaciones con los empleados, estas decisiones afectarán a estos y a la eficacia de la organización.

#### *1.3.1.3. Objetivos de Recursos Humanos*

Según Villalona (2014) El Departamento de Capitales Entes tiene como objetivo contribuir al éxito de la compañía, por lo que debe proporcionar, mantener y desarrollar recursos humanos activos y de alta calidad para lograr los objetivos de la organización mediante la aplicación de una gestión eficaz de los recursos humanos. planifica y asegura el desempeño de la competencia Normativa y programaciones vigentes.

#### *1.3.1.4. Funciones de Recursos Humanos*

Las principales cargos de nuestros capitales entes incluyen: a) explicar y aplicar políticas, normas y regulaciones relacionadas con los diferentes planes de gestión de capitales entes; b) planificar, organizar, dirigir y controlar la clasificación de puestos y planes salariales; reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, y acciones de personal, formación y desarrollo; salario, bienestar social y relaciones laborales con base en las leyes y reglamentos universitarios vigentes; c) Atiende las consultas y reclamos presentados por los funcionarios de Esta organización se relaciona con la Explicación y aplicación de reglamentos, normas y procedimientos relacionados con los recursos humanos; con el fin de proponer soluciones adecuadas; El personal puede realizar su trabajo de manera eficiente y satisfactoria; e) Proporcionar un ambiente organizacional para el desarrollo y Satisfacción de los recursos humanos, para que los empleados puedan progresar en función de sus fortalezas, talentos y habilidades.

#### *1.3.1.5. Captación Evaluación.*

Para Sotomayor (2016) Reclutar y evaluar al personal adecuado es la principal responsabilidad de esta función y, por supuesto, el proceso posterior. Primero se recibirá la solicitud de personal y se verificará la situación general del usuario y la información personal (página 123).

Según Guerrero (2017), la formación en evaluación del desempeño es la ventaja de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, que ayudarán a las personas a desarrollarse en el desempeño de una actividad. La importancia de la formación del personal de la compañía radica en su necesidad de mejora continua, porque contribuye al desarrollo de las personas y socios profesionales.

Guerrero se refiere a capacitación y evaluación, es la preparación del desempeño de los empleados en la compañía, es relevante que las personas tengan más capacitación para el puesto que postulan y ejerciten activamente el progreso y crecimiento profesional de la compañía.

Para Chávez (2015) La formación evaluativa en la organización elige a las personas que quieren como colaboradores, y las personas eligen la organización para la que quieren trabajar, aportando sus esfuerzos y habilidades. Es una elección mutua que depende de innumerables factores y circunstancias. La contratación es una oportunidad para anunciar en el mercado que una organización proporciona a las personas determinadas características que desea. La contratación es un puente entre el mercado laboral y la organización (p. 47).

Según Segura (2018) La capacitación en evaluación incluye la tarea de formular la estrategia, que es la selección de la estrategia organizacional. Cuando la compañía está inactiva y no puede hacerlo, el mercado lo hará por nosotros, y el camino no siempre es el adecuado para nosotros. Por tanto, debemos desarrollar nuestra compañía o negocio de forma estratégica para no perder la iniciativa y el rumbo. Establecer un modelo de toma de decisiones coherente, agrupado e integral para las acciones y metas organizacionales. Uno de sus primordiales objetivos es conseguir una ventaja competitiva para la compañía, sus productos y servicios.

#### *1.3.1.5.1. Seleccionar Perfil.*

Para Lora (2013) La selección de expedientes profesionales se basa en las dinámicas y cambios del progreso tecnológico, y propone procedimientos de revisión, adecuación y actualización de expedientes existentes y / o desarrollo de nuevos expedientes profesionales, ocupaciones seleccionadas atendiendo a las necesidades del mercado laboral. Los diferentes sectores económicos utilizan correctamente las herramientas y métodos de análisis de carrera. Se analizan los

dos métodos más utilizados en el mundo: análisis funcional y DACUM (curso de desarrollo). Elaborar herramientas de evaluación para el proceso de reestructuración de la compañía o certificación de competencias. La referencia del perfil profesional es considerar el nivel de preparación académica del profesional para el puesto requerido, y seleccionar profesionales que cumplan con los parámetros institucionales para ocupar el cargo de la unidad requerida.

Para Chávez (2015) seleccionar perfil Son tecnologías que permiten el desarrollo de habilidades personales en el trabajo, como la rotación laboral, puestos de consultoría, negociadores de conflictos, etc. El éxito de una organización depende de la calidad de las personas que trabajan en ella. Producen productividad, calidad y competitividad, sin personas la organización no puede funcionar.

Según Chávez (2015) seleccionar perfil manifiesta que, para lograr los objetivos anhelados en una compañía, debemos de contar con colaboradores competitivos y elegir al mejor postulante para el puesto bajo criterios de la compañía seleccionar el perfil del puesto disponible.

Para Castro (2016), seleccionar los perfiles de los empleados es el proceso de admisión, que consiste en encontrar la suficiencia entre lo que pretende la compañía y lo que brindan las personas. Para este proceso y otros procesos, el campo de recursos humanos puede utilizar tecnología y herramientas para apoyar el reclutamiento, selección, contratación e incentivo para formar personal.

Según Morgan (2013), el perfil profesional describe las habilidades, conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que debe poseer un trabajador experto en una ocupación específica. El cumplimiento de estas condiciones se puede observar directamente en el desempeño laboral.

Para Oyola (2013) La elección de un perfil laboral se precisa como la capacidad total de un individuo (conocimientos, habilidades y destrezas requeridos) para llevar a cabo sus actividades profesionales en un entorno específico y lograr sus objetivos y funciones laborales (p. 91).

#### *1.3.1.5.2.Capacitación.*

Según Chávez (2016) La capacitación es el proceso de cultivar las cualidades de las personas y prepararlas para aumentar la productividad y ayudar al logro de las metas organizacionales. El propósito de la capacitación es influir en el comportamiento individual para mejorar su desempeño y productividad (página 9).

Para Hernández (2012) La formación es la herramienta primordial de la gestión de capitales entes. Es un proceso planificado, sistemático y organizado diseñado para modificar, mejorar y expandir el conocimiento, las habilidades y las actitudes de los empleados nuevos o existentes en base al proceso de cambio natural. Crecer y adaptarse al nuevo entorno interno y externo. La formación puede perfeccionar el rendimiento y se considera un factor competitivo en el mercado actual.

#### *1.3.1.5.3.Evaluación de Desempeño.*

Para Alvarez (2015) La evaluación del desempeño se basa en la capacidad de los empleados para favorecer al logro de los objetivos de la organización en la que trabajan, porque si no lo hacen, la compañía tarde o temprano desaparecerá. A partir de esta premisa, debemos entender la importancia de medir su desempeño. El correcto análisis de los resultados es fundamental, para que podamos comprender de forma clara y precisa el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, de lo contrario nuestros esfuerzos serán inútiles. En resumen, debemos entender que medir el desempeño de los empleados es una especie de dolor nervioso, y es importante medirlo desde la perspectiva de la capacidad.

Álvarez (2015) La evaluación del desempeño utiliza una serie de elementos indispensables para realizar la evaluación del desempeño en la organización para realizar investigaciones y promover la mejora del desempeño de los miembros de la organización. Exigir a los empleados que estén de acuerdo y comprendan claramente el propósito de la evaluación.

Para Barceló (2013) La valoración del desempeño es una herramienta que se utiliza para verificar el grado de logro de las metas propuestas a nivel individual. Se enfocan en el desempeño futuro mediante la evaluación del potencial de los



empleados o compañías. Al evaluar el desempeño, la organización obtiene información para la toma de decisiones.

Barceló señaló que la evaluación es la principal actividad de la organización para alcanzar las metas establecidas, la evaluación nos permite determinar el proceso a medida que la compañía u organización se desarrolla.

Según Machuca (2016) La evaluación del desempeño intenta alcanzar las siguientes metas intermedias, vincula a las entidades responsables de la formación, promueve y fomenta el buen desempeño, y mejora la relación interpersonal entre superiores y trabajadores a cargo (página 43).

Se considera que la evaluación es la principal herramienta para mejorar los objetivos marcados en las instituciones públicas o privadas, y también se vincula a los recursos humanos para adquirir y preparar mejores conocimientos para brindar mejores servicios a los clientes.

Para Chávez (2015) La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del trabajo de cada colaborador y las diferentes actividades que realiza. La evaluación es el proceso de medir el desempeño de los colaboradores y su cumplimiento de los requisitos laborales. Metas, resultados, habilidades y potencial profesional.

Según Chávez (2015) La evaluación del desempeño mide la realización de las funciones encomendadas por el personal que presta servicios en la organización.

#### ***1.3.1.6. Relaciones laborales.***

Según LLauquén (2018) La relación laboral está estipulada por el contrato de trabajo, el cual estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. La relación laboral individual es la relación laboral que el trabajador establece directamente con su empleador o su representante. Por otro lado, se crea la relación colectiva para minimizar la dependencia. Además de la afiliación entre trabajadores y empleadores, los sindicatos tienen más poder para imponer condiciones y lograr relaciones laborales justas y equitativas.

Para Bernal (2016) Las relaciones entre los trabajadores y la administración, debido a que es un problema frecuente y normal en China, merecen su propio espacio. Se ha convertido en una práctica para las compañías contratar empleados a través de contratos de servicios en lugar de contratos de trabajo. Esta medida tiene como objetivo reducir los costos de pago y a través de la uso de contratos de servicios., la compañía evita pagar prestaciones sociales, y evita aportes legales y cuasi-financieros que reconocen los beneficios correspondientes a los trabajadores.

Según Bernal (2016) Como resultado, las relaciones laborales han perjudicado los intereses de los trabajadores. Esto es algo que muchos trabajadores no saben. Algunos empleadores aprovechan la oportunidad para obtener grandes ganancias, evitando las disposiciones legales.

#### ***1.3.1.6.1. Medidas disciplinarias.***

Según Francisco (2015) Las medidas disciplinarias que se gestionan adecuadamente en su contra facilitan el mantenimiento de un registro escrito de todas las sanciones, por lo que es mejor utilizar una amonestación por escrito que pueda incluirse en el expediente personal del trabajador. La advertencia debe ser entregada al trabajador y se le cobrará una tasa de recepción, si se niega a firmar, optará por ser entregado por un notario. Ante infracciones de gravedad moderada, los empleadores tienen derecho a suspender a los trabajadores. Se trata de una acción disciplinaria, lo que significa que la vigencia del contrato de trabajo se suspende por completo, no se realiza ningún trabajo y no se paga ninguna remuneración. En cuanto al período de suspensión, cabe decir que la máxima sanción disciplinaria por falta grave es la expulsión si se cumple con la ley.

Según el autor, en todo lo que consiste a las sanciones de los servidores, La normativa vigente es claramente aplicable, salvo una normativa muy relevante, que trata la reincidencia en la tardanza como una grave infracción a la ley. El literal g) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que para ser despedido por múltiples retrasos, el trabajador debe ser previamente condenado y suspendido por escrito para comunicarse con el servidor para evitar procedimientos judiciales y conflictos laborales.

Para Abad (2017) El castigo disciplinario es un mecanismo de respuesta para que los empleadores se ocupen de las violaciones laborales de los empleados. En estas situaciones, los trabajadores pueden ser castigados porque el objetivo general es una acción disciplinaria, cuyo objetivo es mantener la capacidad del empleador para organizar a los empleados para que trabajen. Dado que el absentismo se basa en el comportamiento de los trabajadores voluntarios, la finalidad es que en su valoración personal de los posibles costes y beneficios de un incumplimiento laboral, sea muy importante que la compañía y los empleados comprendan los antecedentes de la situación. Se pueden formular medidas disciplinarias. Abad comentó sobre las medidas disciplinarias que el servidor puede implementar durante el horario laboral de la organización por invalidez, retrasos continuos y otras fallas. Esto puede ser perjudicial para los empleados.

#### *1.3.1.6.2. Ambiente de trabajo.*

Para Puelles (2018) ambiente de trabajo. Es un conjunto de elementos que inciden en la salud física y mental de los cooperantes, es la suma conjunta de técnicos y miembros sociales que participan en el proceso de trabajo y afectan la felicidad laboral de los trabajadores. Se trata, por lo tanto, de condiciones que se viven íntimamente del ambiente laboral y está mezclado por todas las condiciones que incurren en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, en muchos casos, los directivos de las compañías deciden apostar por contratar a un experto en coaching. Esta disciplina se encarga de examinar el estado, las características y las problemáticas de los entornos de trabajo para encontrar soluciones perfectas que se adapten para que puedan ser mucho más satisfactorios, en conclusión, en ella Detalla que la organización debe determinar y gestionar el entorno de trabajo necesario para lograr el cumplimiento de los requisitos del producto.

Puelles señaló en su artículo sobre clima laboral y relaciones interpersonales que si un trabajador se lleva bien con sus directores y colegas, se dice que se desempeña mejor y tiene un buen clima laboral, los conflictos y los conflictos no ocurren con frecuencia. Discutir, establecer un equipo de trabajo estable, mejorar la autoestima de los empleados y prestar más atención a las necesidades personales de cada miembro de la compañía.

Según Silva (2018) El entorno laboral también se denomina entorno laboral. Contiene un conjunto de factores que afectan el bienestar de los trabajadores. Los factores que afectan el entorno laboral pueden ser tangibles o intangibles. Aunque el salario y los beneficios son importantes a la hora de elegir un trabajo, los trabajadores a menudo prestan más atención a la vida privada y al trabajo Buen equilibrio entre. El éxito de una compañía está íntimamente relacionado con la productividad de sus empleados, por lo que es muy importante aplicar una estrategia que se enfoque en un buen clima laboral dentro de la organización.

Según Silva el ambiente de trabajo influye en el bienestar y el clima laboral del servidor en el entorno de los diferentes giros de la institución privada y pública.

### **1.3.2. Costos Laborales.**

Para Putriano (2018) Si los costos laborales cumplen con las leyes y regulaciones laborales de mi país es una preocupación de cualquier empleador, especialmente de las compañías emergentes. De hecho, la informalidad laboral es tan grande (alrededor del 70% de la PEA) que el hecho de que la mayoría de las regulaciones se apliquen a un número reducido de trabajadores muestra la rigidez de nuestro sistema. En cuanto a los costos laborales no salariales, estos afectarán la competitividad y los salarios de nuestro país, por lo que a mayores costos el Perú tendrá más informalidad y mayor inestabilidad laboral.

Nuestros costos laborales se hallan entre los más altos de la región, alcanzando o en algunos casos superando el 50%. Es decir, por cada sol pagado por el empleador en nómina, su costo laboral no salarial es de S / 0.50.

Según Abusada (2015) Los costos laborales incluyen el pago por el trabajo terminado, el pago del tiempo de trabajo no terminado, bonificaciones y remuneración, alimentos, bebidas, etc., el costo de la vivienda para los trabajadores, la seguridad social, la educación de los trabajadores, otros beneficios para los trabajadores y otros, incluido el transporte, la ropa. , Selección de personal, incluidos impuestos relacionados con la legislación laboral (página 29).

Para Torres (2014) El costo laboral se refiere al gasto adicional del empleador luego de la firma del contrato de trabajo, además de los salarios obligatorios y permanentes. Entre las bonificaciones, el bienestar laboral tiene el

mayor impacto en los costes laborales (16,66%), seguido del descanso semanal obligatorio (13,33%). CTS (9,72%), vacaciones (8,33%), subsidio familiar (10%), como costos adicionales por salarios obligatorios y permanentes, implementados por el empleador después del contrato de trabajo.

Según el autor, los costos laborales son considerados como pagos adicionales obligatorios y fijos de los representantes, que son implementados por el empleador luego de la firma del contrato de trabajo, inmersos en la contribución de CTS (9.72%), vacaciones (8.33%), salud y servicios sociales. seguridad y salario mínimo Asignación familiar (10%).

Según Ingram (2018) Los costos laborales no son un gasto pequeño para ninguna compañía y puede ser el mayor gasto para una sociedad pequeña con una energía de trabajo en constante aumento. Los costos de mano de obra incluyen más que solo los salarios que paga a los empleados. Si no comprende completamente todos los costos involucrados, los costos de mano de obra pueden salirse de control. Saber que implican costos laborales totales puede darle una ventaja a su estrategia de recursos humanos.

#### ***1.3.2.1. Beneficios Sociales***

Según Delgado (2018) El bienestar social consiste en determinar si se pagan o no, y lo relevante es que el trabajador lo obtenga de acuerdo con sus condiciones y autorización legal. Son todos aquellos conceptos que los trabajadores perciben de forma dependiente mientras trabajan.

Para Morales (2018) Bienestar Social mencionó que cada vez más compañías están invirtiendo en un bien conocido bienestar social para que sus empleados los motiven y satisfagan para asegurar un mayor desempeño laboral diario. Las compañías esperan que sus empleados sean responsables de sus faenas y deberes, demuestren responsabilidad y sean leales a su fabricación. La creatividad con nuevas ideas y el entusiasmo de cada empleado son también rasgos que la compañía desea para cada componente de su departamento. Por el contrario, estos trabajadores justificaron su desempeño laboral en base a la jornada laboral y la colusión laboral, en base a su retribución económica.

#### *1.3.2.1.1. Compensación por Tiempo de Servicios.*

Según Mintra (2018) Texto de secuencia única de la Ley de compensación por tiempo de servicio. Decreto Supremo No. 001-97-TR. La cláusula de nulidad cuarta y última del Decreto No. 857 autoriza al Poder Ejecutivo a emitir un texto único estipulado del Decreto No. 650 "Ley de Compensación del Tiempo de Servicio" a través del Decreto Supremo, el cual se incluye en su texto. formalizar sus disposiciones. La reordenación de cláusulas temporales y finales, supervisadas por un solo texto de orden, para proporcionar a los trabajadores beneficios sociales.

Para Mintra (2018) La Indemnización por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio social que se concede al trabajador para constituir un ahorro obligatorio que le permita hacer frente a futuras emergencias que puedan suceder después de la terminación de la relación laboral y / o satisfacer sus necesidades. Cuando regrese al mercado laboral, las necesidades de usted y su familia. Según este artículo, (CTS) está considerando proporcionar contribuciones obligatorias a los trabajadores.

Según Vera (2016) La compensación por horas de trabajo está destinada a ser un fondo de protección para el desempleo de los trabajadores. Aunque se puede utilizar como seguro de desempleo, el monto se otorga en función del tiempo que hayas trabajado en la compañía.

Alianza corporativa (2015) La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio social diseñado para brindar protección ante situaciones inesperadas que puedan ocurrir debido a la terminación del trabajo y la promoción de los trabajadores y sus familias. El propósito de CTS es satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias en caso de desempleo.

Alianza corporativa (2015) Excepto por retiros parciales autorizados, compensación por tiempo de servicio, CTS y sus intereses solo se pueden pagar a los trabajadores y / o titulares de derechos (según sea el caso) al momento de la terminación. Para la jubilación correspondiente, el trabajador deberá presentar su solicitud junto con el certificado de terminación del reconocimiento del empleador. Artículo N°44 y 45 del Decreto Supremo N°001-97-TR.

#### *1.3.2.1.2. Gratificaciones.*

Oficina Nacional de Pensiones (2018) El bono está incluido en el salario diario. La jornada laboral es de 08 horas o 48 semanales. Se pueden establecer días muy especiales. Reciben todos los beneficios de la protección social de salud. Su contribución es del 4% de la remuneración. Pueden incorporarse a cualquier sistema, público (ONP) o privado (AFP).

Según Céspedes (2016) Las bonificaciones son el monto otorgado a los trabajadores sujetos al sistema de eventos privados además de la remuneración cuando los empleadores celebran ciertas celebraciones cívicas o religiosas (como feriados nacionales y Navidad).

Para Céspedes (2016) El bono se rige por la Ley N ° 27735 y su reglamento promulgado el 28 de mayo de 2002 y el Decreto Supremo N ° 005-2002-TR promulgado el 4 de julio de 2002. Como complemento, algunas disposiciones del método CTS de texto de orden única, Decreto Supremo No. 001- 97-TR.

#### **Aportaciones a ONP.**

Oficina Nacional de Pensiones (2018) Aportaciones a ONP, Perú cuenta actualmente con dos sistemas de protección social, uno es público (Sistema Nacional de Pensiones-SNP). En este sentido, el sistema de pensiones peruano es un sistema de cotización en el que los servidores están obligados a pagar pensiones y operar bajo la coexistencia de los dos sistemas.

En este sentido, los servidores dependientes o independientes pueden elegir entre estos dos sistemas de pensiones para recibir una "pensión de jubilación" cuando dejen de existir sus actividades laborales. Es necesario que un ciudadano comprenda completamente las dos opciones para poder elegir el sistema que más le convenga. Administración de fondos ONP, donde el trabajador está obligado desde el inicio de su vínculo laboral estable con la institución que realizan las aportaciones, el cual ejecuta los movimientos del personal después de su jubilación.

### Aportaciones a AFP.

ONP-SPP (2018) La Oficina del Sistema Nacional de Pensiones y Pensiones Privado. En este sistema de pensiones, las pensiones de jubilación son administradas por las administradoras de fondos de pensiones. En el sistema de pensiones privado, los trabajadores pueden recibir pensiones a partir de los 65 años y no hay un requisito de período mínimo de pago. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el monto de las prestaciones jubilatorias a percibir se calculará con base en los aportes en la cuenta de capitalización personal de cada integrante del sistema y las utilidades generadas.

SPP también ofrece a sus asegurados la opción de jubilación anticipada mediante "jubilación anticipada ordinaria". Autoridad Reguladora de Bancos, Seguros y AFP: Es el organismo responsable de la supervisión y fiscalización de los sistemas financieros, de seguros y de pensiones privadas. Su principal objetivo es salvaguardar los intereses de los depositantes, asegurados y miembros de SPP. AFP, en la que cada integrante del sector público y privado realiza contribuciones obligatorias para el seguimiento de los beneficios de los contribuyentes.

Según Cobeña (2018) El aporte es determinar los impactos sociales y económicos del incumplimiento de los trabajadores en el pago de las obligaciones de seguridad social en Tumbes y los municipios de 2000 a 2010. Mediante métodos de análisis, inducción y deductivos, el impacto en la sociedad y la economía. Incumplimiento de los municipios en el pago de los trabajadores Obligaciones de pensión Sí: La imagen de una institución cuyos funcionarios y autoridades están mal administrados, y debido a que debe reconocer los altos costos financieros de cada trabajador que tiene que jubilarse, esto significa pagar altas pensiones. El importe de la multa y la confirmación del beneficio generado por el fondo. Según las cotizaciones sociales, los trabajadores pueden solicitar atención médica después de la jubilación. Estos aportes se realizaron durante el evento.

#### *1.3.2.1.3. Vacaciones.*

Según Mortola (2018) Se propondrá una norma para permitir la baja antes de la finalización del año laboral. La licencia es el derecho de los trabajadores a suspender la prestación de los servicios por un número determinado de días dentro



de un año después de cumplir con ciertos requisitos sin perder su retribución habitual. con el propósito de restaurar la fuerza física y caer en la adicción, para actividades personales o pasatiempos. Los trabajadores que hayan cumplido al menos cuatro horas de jornada ordinaria tienen derecho al descanso vacacional, siempre que hayan cumplido su labor durante el año de servicio.

Para Panduro (2016) El feriado es para mejorar el proceso de pago y asentamiento de bienestar social desarrollado por las compañías de entretenimiento en todo el país en 2016, y el bienestar está regulado por la Ley de descanso pagado, Decreto Legislativo N°713 y su Reglamento el Decreto Supremo N°012-92-TR, Fue publicado durante las reformas laborales llevadas a cabo en mi país a mediados de la década de 1990. Su origen está en consonancia con estándares internacionales, como (Organización Internacional del Trabajo, 1982) titulado "Convenio de Licencia Pagada" convenio C052, que estipula que el Pueblo debe tomar al menos seis días de vacaciones pagadas.

Según Ramos (2016) Las vacaciones no significan recompensas para los trabajadores por parte de los empleadores, sino derechos que corresponden a los trabajadores por ley. Por tanto, la legislación peruana otorga el derecho a disfrutar de vacaciones anuales.

Para Carvallo (2018) La normativa de vacaciones del sector público estipula que pueden disfrutarse de forma efectiva e ininterrumpida, salvo pacto en el disfrute parcial. En este caso, el servidor deberá disfrutar de sus vacaciones en un plazo no inferior a siete días naturales. sin infracción Se estipula que el servidor tiene un máximo de siete días hábiles, y dentro de los 30 días naturales siguientes a su feriado, dividirlos en períodos de menos de 7 días y al menos la mitad de un día normal de servicio, Se puede dividir en dos categorías: 1) quince días naturales, y 2) los días festivos restantes se pueden disfrutar en parte en un período inferior a siete días naturales y al menos un día natural. En particular, el disfrute de las vacaciones de los empleados estables en instituciones públicas o privadas es un derecho adquirido. Después de completar los 365 días hábiles, el servidor puede organizar sus vacaciones para recuperar su fuerza física, disfrutar de su ocupación personal o distracción.

### *1.3.2.2.Remuneraciones.*

Según Peña (2014) Para todos los efectos legales, la remuneración constituye la cantidad total de dinero (remuneración del trabajo) que un trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, independientemente de la forma o el nombre, siempre que pueda obtenerlo libremente. También se define como el ingreso o compensación monetaria y / o en especie que ganan los trabajadores para pagar los servicios prestados y / o las actividades realizadas.

Según Miyagusuku & Recoba (2017) La remuneración se define como uno de los tres elementos básicos de un contrato de trabajo y representa todo lo que un trabajador recibe por la prestación de servicios, ya sea en dinero o en especie, siempre que se proporcione de forma gratuita. Por lo tanto, esto significa que los beneficios o capital de los trabajadores y sus familias aumentan, independientemente de las condiciones, plazos o métodos de entrega, a menos que por supuesto esté excluido por ley, o por definición, no ingrese a las instituciones antes mencionadas.

La definición de retribución es relevante porque los conceptos que se encuadran en esta categoría forman parte de la asistencia social (CTS, vacaciones, compensación, etc.) y las contribuciones tributarias y laborales (EsSalud, contribución a las AFP, etc.). El impuesto sobre la renta por categoría está regulado por sus propias normas. Artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Para Ingram (2018) Los salarios son el componente más básico de los costos laborales. El salario suele ser constante y se mantiene en el mismo nivel durante cada período de pago hasta que el empleado recibe un aumento. Por otro lado, los salarios se calculan en función del número de horas que trabajó cada empleado en cada período de pago, lo que genera imprevisibilidad en la ecuación de gastos. Las compañías que pagan salarios por hora generalmente requieren que los gerentes calculen la relación entre los costos laborales y las ventas en sus tiendas a lo largo del día, manteniendo el equilibrio enviando a algunos empleados a casa o pidiendo más empleados. Además, los empleados asalariados pueden incurrir en costos laborales variables, dependiendo de su política de compensación. Algunas

compañías pagan a los empleados una compensación adicional por las horas extraordinarias.

Según Valletta (2018) La remuneración es cualquier ingreso que un trabajador obtenga en efectivo o en especie, y que sea susceptible de apreciación monetaria, compensación o compensación o por sus actividades personales, en términos de salarios, salario anual complementario, salarios, gastos, comisiones, participación en los beneficios, calificaciones, bonificaciones y hábitos Suplementos extra para el sexo y la regularidad.

Los gastos de viaje y gastos de representación, excepto los gastos reales y la parte acreditada mediante comprobantes, y cualquier otra remuneración, independientemente de su nombre, se obtienen por servicios ordinarios o especiales prestados en la relación de dependencia (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones).

#### *1.3.2.2.1. Remuneración Mínima Vital (RMV).*

Para Matos (2015) La retribución mínima vitalicia se originó en la constitución política de nuestro país. El artículo 24 de la Constitución de nuestro país establece el derecho básico de todo trabajador a recibir una remuneración justa y equitativa para asegurar el bienestar material y espiritual de él y su familia. En este sentido, el RMV se considera el umbral mínimo de ingresos para los trabajadores que trabajan 8 horas al día o 48 horas a la semana durante una jornada completa. Este parámetro también se utiliza para determinar el subsidio mínimo que recibirá el personal que participe en la modalidad de formación profesional de jornada completa.

Instituto Peruano de Economía (2018) El salario mínimo importante (RMV) sólo es aplicable a los trabajadores dependientes formales a tiempo completo, que suman 191.000, lo que representa el 21% de la población económicamente activa ocupada. El resto de trabajadores independientes, a tiempo parcial e informales evaden el marco regulatorio del RMV, por lo que no se beneficiarán de sus cambios. Por lo tanto, los trabajadores más vulnerables (mujeres, jóvenes y trabajadores HSH) o trabajadores con menos experiencia laboral, debido al

aumento de RMV, reducen su probabilidad de obtener o mantener un trabajo formal.

Revista de Consultoría (2018) La Remuneración Mínima de por vida (RMV) es la cantidad mínima que deben percibir los trabajadores no calificados. Está sujeta al sistema laboral de actividades privadas. Se requiere trabajar al menos 4 horas diarias.), Responsable de investigar y proponer el mínimo monto del salario, de acuerdo Artículo 24º de la Constitución y artículo 6º, D.S. N° 017-91-TR (11.03.91),

percibirá la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para este cálculo la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios. Artículo 3º, R. M. N° 091 – 92 – TR (08.04.92).

#### *1.3.2.2.2. Asignación Familiar.*

Según Millares (2013) Las asignaciones familiares se rigen por dos reglamentos: la Ley N° 25129 (en adelante la Ley) y su reglamento, DS N° 35-90-TR, promulgado el 7 de junio de 1990 (en adelante denominado el (En adelante el Reglamento), que básicamente incluye percibir el 10% de la remuneración mínima importante (hoy S / .930) para los trabajadores. Tener certificación para uno o más hijos menores de 18 o menores de 25 (si están en educación superior). Este monto debe ser pagado por cada empleador que lo registró como trabajador (p.342).

Para Romero (2016) El subsidio familiar tiene derecho a percibir este subsidio para los trabajadores que críen uno o más hijos menores de 18 años. En la Ley de subsidios familiares No 25129 (6 de diciembre de 1989), si un niño que llega a la edad adulta está estudiando un nivel superior o estudia en una universidad, la prestación se extenderá hasta el final del estudio mencionado anteriormente. hasta 6 años después de alcanzar la edad adulta mencionada anteriormente (p.327).

Según Rojas (2016) El subsidio familiar es la determinación de los beneficios económicos, porque el objetivo oficial del subsidio familiar se refleja en la clara intención del plan de modificar los ingresos de los beneficiarios y por ende los ingresos de sus respectivas familias. El equipo evaluador elaboró una hoja de diseño para cada subsidio, resumiendo información sobre sus antecedentes,

diagnóstico de los problemas enfrentados, metas, población atendida, estrategias de intervención e información de ejecución presupuestaria. En el caso de las asignaciones familiares, el plan no presta atención a sus intervenciones para aquellos colectivos (jóvenes y mujeres) que tienen mayores deficiencias en la participación laboral. Ley de subsidios familiares núm. 25129.

Para Valeriano(2017) Las asignaciones familiares son prestaciones aplicables a los trabajadores que están sujetos al sistema de actividad privada y tienen una relación laboral vigente, y su remuneración no está sujeta a negociación colectiva. Si los trabajadores reciben los mismos o más beneficios del concepto de asignaciones familiares como lo exige la ley, se seleccionará a la persona que proporcione las mayores prestaciones en efectivo. El subsidio familiar pagado equivale al 10% del RMV vigente en el momento de la adquisición del derecho.

Artículo Diario el Correo (2017) Todo padre que trabaje en la compañía y esté en nómina recibirá asignaciones familiares, por lo que es suficiente con presentar al departamento de recursos humanos o personal las partidas de nacimiento legal u original de sus hijos menores de edad. Cabe señalar que el Los trabajadores tendrán derecho a percibir el subsidio desde el momento en que lo demuestren al empleador, con los documentos correspondientes.

Según Bautista (2018) El subsidio familiar es una forma de bienestar laboral correspondiente a los trabajadores en el sistema laboral de actividades privadas. Es decir, se aplica tanto a los trabajadores del sector privado (sujetos al sistema laboral estipulado en el Decreto No. 728) como a los trabajadores del sector público (sujetos al sistema laboral). Se otorgan asignaciones familiares o ciertas bonificaciones a los trabajadores con familia, pero se otorgan subsidios para la crianza de los hijos menores. No requiere que el trabajador demuestre o demuestre que efectivamente está cuidando al hijo menor de 18 años, pero es suficiente demostrar que tiene un hijo menor de 18 años, o 18 años después, siempre que esté recibiendo educación superior.

#### *1.3.2.2.3. Bonificación.*

Portal Perucontable (2018) Las bonificaciones son pagos a trabajadores en circunstancias especiales. a) El bono ganador se denomina bono ganador, cuyo

monto es el bono que el empleador otorga a los trabajadores sindicalizados al finalizar el proceso de negociación colectiva, y los puntos pactados se reflejan en el convenio colectivo. T.U.O Artículo 19 a). De la Ley de CTS.

Salarios suplementarios variables e inexactos (según artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 9 de la Ley T.U.O. CTS y artículo 2 de la Ley de Bonificaciones). c) Recompensa por el tiempo de servicio. El artículo 1 de la Ley N° 11725 (16 de enero de 1952) estipula que los empleados que presten servicios en una entidad privada que presten 30 años de servicio a la misma entidad tienen derecho a un bono equivalente al 30% de sus activos. Lo perciben. El Decreto No. 688 (11 de mayo de 1991) estipula en el artículo 19 que los empleados o trabajadores que participan en el sistema laboral de actividades privadas tienen derecho a recibir bonificaciones por horas de servicio que cumplan con los requisitos de esta ley. La bonificación es un estímulo para el trabajador por realizar diferentes actividades dentro o fuera del horario establecido, el cual es reconocido.

Según Porto (2016) La bonificación es el acto y el resultado de recompensar y dar a alguien un descuento sobre la cantidad que debe pagar o aumentar la cantidad que debe cobrar. Cuando aparece un artículo en la cuenta de crédito también se habla de bonificaciones, en este momento el término bonificación tiene una gran relevancia en el sector autónomo en España. específico, con la nueva ley de autónomos que se ha llevado a cabo se han determinado distintas bonificaciones para aquellos.

Para Quintero (2018) La bonificación es un término muy importante, especialmente en el sector autónomo. Recientemente, se introdujo una nueva ley para los autónomos, que les otorga más bonificaciones que hace unos años. Por ejemplo, durante todo el primer año de ser autónomo, solo necesitan pagar 50 euros al mes, no la cantidad que pagan los autónomos no nuevos; a) También llamamos bonificaciones incluidas en la retribución de forma especial o premios. El gobierno de un país puede emitir un bono del 25% a los empleados estatales para combatir la inflación; b) Otro bono que puede obtener una compañía es un bono por sus contribuciones a la seguridad social. Esto incluye que las compañías puedan obtener bonificaciones cuando contraten a personas que tienen dificultades

para ingresar al mercado laboral y pertenecen a determinados colectivos; c) Todas las compañías están obligadas a pagar las cuotas de la seguridad social, si las personas que contratan, como dijimos antes, son evidentemente Vulnerables. grupos, siempre obtendrán bonificaciones.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1.Problema General**

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018?

### **1.4.2.Problema Específico.**

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión de recursos humanos y los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018?

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión de recursos humanos y las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1.Justificación práctica**

En cuanto a la justificación práctica, este trabajo buscará dar mayor importancia y contribuirá a mejorar el rendimiento, competitividad profesional y cumplimiento de las normas establecidas, lograr los objetivos y metas programados de cada establecimiento de salud en el distrito San Juan Lurigancho, asimismo brindar mayor satisfacción y calidad de atención a los usuarios o clientes.

### **1.5.2.Justificación teórica**

Se utilizará para realizar otras investigaciones relacionadas con los contenidos realizados, para proponer una plataforma de conocimiento y gestión teórica que pueda servir como referencia de investigación, y para tramitar los capitales entes y los costes laborales a nivel local, como nacional. Según:

Según Grau (2018) Cómo describir la relación entre la gestión de capitales entes y el desempeño de los empleados, como una herramienta de gestión que puede apreciar resultados beneficiosos.

Para Chumbe (2018) El objetivo es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción supervisora de los colaboradores.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

En el trabajo de indagación actual, esta sistemática es razonable porque servirá como guía de exploración para futuras investigaciones con las mismas variables, de modo que los investigadores puedan ampliar su comprensión de variables similares.

Gestión de recursos humanos y costes laborales. La herramienta es revisada por expertos y luego se aplica la prueba alfa de Cronbach para obtener confiabilidad y validez. Los resultados se procesan con el software SPSS versión 25; luego, las tablas de niveles y frecuencias se analizan en una gráfica que permite identificar y estudiar la relación entre las dos variables.

Según Criollo (2012) Cuando el proyecto a implementar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento efectivo y confiable, se da la legitimidad metodológica de la investigación. Si una investigación va a encontrar nuevos métodos o técnicas para generar conocimiento.

Según Paz (2017) Analizar en qué medida la inversión de tiempo y recursos es razonable de acuerdo con los intereses de las personas o instituciones que financian la investigación, y evaluar su importancia y posible racionalidad.

### **1.6. Hipótesis**

Es una proposición, enunciado o supuesto que los investigadores formulan como una respuesta, o resultado razonable o tentativo. Es la respuesta tentativa a un problema de investigación en la forma de proposición o supuesto tentativo que debe ponerse a prueba para determinar su validez. Carlessi & Romero & Sáenz (2018).



### **1.6.1.Hipótesis General**

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y costos laborales, en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

### **1.6.2.Hipótesis Específicas.**

**HE1:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

**HE2:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1.Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

### **1.7.2.Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, San Juan de Lurigancho 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

#### **2.1.1. Tipo de Estudio**

El modelo de investigación actual es radical porque su propósito es obtener averiguación para establecer e aumentar el conocimiento a través de la recolección de datos.

#### **2.1.2. Nivel de Estudio**

El nivel se relaciona descriptivamente, pues solo calculará el grado de correlación entre cada variable: gestión de recursos humanos y costos laborales, y a su vez intentará expresar las incógnitas expresadas durante la investigación.

#### **2.1.3. Diseño de la Investigación**

El diseño de esta encuesta es no experimental y transversal, por lo que no se manipulan variables.

#### **2.1.4. Enfoque**

Este artículo utiliza un método cuantitativo, debido a que en el proceso de obtención de los resultados, la herramienta utilizada es el programa estadístico SPSS.v25.

### **2.2. Variables, operacionalización.**

#### **2.2.1. Variables**

Sampieri & Collado & Lucio (2014) El concepto de variables se aplica a personas u otras criaturas, objetos, hechos y fenómenos. Obtienen valores diferentes en relación a las variables a las que se refieren, porque las personas se pueden clasificar según su inteligencia; no todos están al mismo nivel, es decir, su inteligencia es diferente. (p.105)

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Costos Laborales

## **2.2.2.Operacionalización de las variables**

### **Operacionalización**

La operacionalización es un juicio que descompone o descompone variables de conceptos abstractos en necesidades más específicas, y luego corresponde a observables y medibles, en este caso dimensiones, indicadores e ítems.

Sampieri & Collado & Lucio (2014) la operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable (p.211).

### **Variable 1: Gestión de recursos humanos**

#### **Definición Conceptual**

La gestión de recursos humanos ayuda a las personas que coronan la compañía a apoyar el logro de los objetivos. Esta es una de las principales funciones de la compañía, por lo que los compañeros buscan la forma de localizar a los empleados más idóneos para cada puesto y cada momento, que estén lo adecuadamente capacitados para realizar las tareas encomendadas y desarrollar su trabajo de manera efectiva Alcanzar los objetivos de la organización, Hernández (2015).

#### **Definición operacional**

La gestión de recursos humanos tiene un entorno cuantitativo, que se operacionaliza en las dos dimensiones de contratación, evaluación y relación laboral. A través de una escala ordenada estilo Likert, se transforma secuencialmente en indicadores para mejorar el proyecto. Las contestaciones cerradas y su concerniente valor para los ítems son:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

## **Variable 2: Costos Laborales**

### **Definición Conceptual**

En cuanto a los costos laborales, se debe considerar que muchos rubros están integrados. Principalmente el salario neto, la contribución social que paga la compañía y la contribución social que pagan los empleados. Estos datos tienen una parte analítica interesante porque representan una gran parte del costo total que soportan las compañías privadas. Fortuño (2018).

### **Definición operacional**

El costo laboral es un entorno cuantitativo, que opera en las dos dimensiones de bienestar social y salario, y luego utiliza escalas de medición secuencial estilo Likert para mejorar los indicadores del proyecto. Las contestaciones cerradas y su concerniente valor para los ítems son:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

Tabla 1

*Matriz de Operacionalización de Variables*

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión de recursos humanos	De la Cruz Vilca (2014), La gestión de recursos humanos es el trabajo que aportan todos los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más común es referirse a ella como la función o gestión responsable de seleccionar los datos personales, reclutar, capacitar, evaluar el desempeño, contratar y retener colaboradores organizacionales. Estas tareas pueden ser realizadas por una persona o departamento específico junto con el gerente de la organización.	La gestión de recursos humanos es el trabajo que aportan todos los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más habitual es llamar a la función o dirección encargada de seleccionar el perfil.	Captación Evaluación	Selección de Perfil	1,2,3	Nunca =1 Casi Nunca =2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5
				Capacitación	4,5,6	
				Evaluación de Desempeño	7,8,9	
			Relación Laboral	Medidas Disciplinarias	10,11,12	
				Ambiente de trabajo	13,14,15	
Costos Laborales	Rodríguez (2014), los costos laborales generalmente se dividen en tres categorías: cotización, cotización e impuesto; otras formas de remuneración; y cláusulas de rescisión que solo involucran compensación por tiempo de servicio. "Estos costos se generan por el número de trabajadores empleados y el número de horas de trabajo, y se pueden dividir en costos fijos (calculados por los trabajadores) y costos variables. Los costos variables varían con las horas de trabajo (salario por hora).	Los costos laborales generalmente se agrupan en los beneficios sociales: aportes, contribuciones e impuestos, otras formas de remuneraciones.	Beneficios Sociales	Compensación por tiempo de servicios	16,17	
				Gratificaciones	18,19,20	
				Vacaciones	21,22	
			Remuneraciones	Remuneración mínimo vital	23,24	
				Asignación Familiar	25,26,27	
	Bonificación	28,29,30				

Fuente: Elaboración Propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1.Población**

Para la investigación se establece que la población de esta investigación está conformada por 33 instituciones de salud del distrito de San Juan de Lurigancho, en este sentido la localidad tiene una representación limitada porque todas pueden contar los elementos implicados en la investigación.

Carlessi & Romero & Sáenz (2018) Es la suma de un conjunto de elementos o casos, estos individuos, objetos o eventos tienen determinadas características o estándares; y pueden ser determinados en el campo de interés a estudiar, participarán en la hipótesis de investigación; por otro lado, cuando no son tiempo humano, es mejor llamarlo el universo de la investigación.

Ruas (2017) La población es el conjunto de conclusiones que nos interesan y las inferencias que queremos hacer. Suele ser demasiado grande para cubrir.

### **2.3.2.Muestra**

Se realizó la muestra en este estudio, la técnica de muestreo se realizó a los colaboradores de cada institución donde laboraban, debido a que la población que labora en la institución es pequeña, la muestra debe realizarse de la misma manera.

Velázquez (2014) En ocasiones, por diferentes motivos, la muestra ejecutada no se basa en criterios probabilísticos. A veces, la economía limitará la adquisición de muestras bajo criterios aleatorios. En este caso, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y la viabilidad del muestreo, se buscará al representante de la población.

"Cuando no todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de formar parte de la muestra, sus resultados no se pueden generalizar al conjunto". (Flores A. L., 2015).

Velázquez (2014), La selección de muestras requiere la definición de áreas de interés: comunidades, distritos electorales o calles, lo cual es una tarea difícil para la población flotante. También implica la designación de unidades de muestreo, ciudades, calles u hogares, y la selección del tamaño y la forma de los sitios de muestreo que constituyen el apoyo de la muestra.

### 2.3.3. Técnicas de Muestreo

Flores (2015), Herramientas básicas que permiten comprender el comportamiento de poblaciones infinitas a partir de subconjuntos, dando como resultado una mayor precisión de los resultados.

Tabla 2

*Resultado de validación del instrumento.*

Denominación de los EE.SS. S.J.L.	Resultado
C.S. Caja de Agua	1
C.S. Chacarilla de Otero	1
P.S. Azcarrunz Alto	1
C.S. Zarate	1
C.S. Mangamarca	1
C.S. Campoy	1
P.S. Daniel Alcides Carrión	1
C.S. San Fernando	1
C.S. Santa Rosa de Lima	1
C.S. La Libertad	1
C.S. La Huayrona	1
C.S. Santa Fe de Totorita	1
P.S. 15 de Enero	1
C.S. Jaime Zubieta	1
C.S. Santa María	1
P.S. Tupac Amaru II	1
P.S. Sagrada Familia	1
C.S. J.C. Mariátegui	1
C.S. Cruz de Motupe	1
C.S. Enrique Montenegro	1
C.S. 10 de Octubre	1
C.S. Su Santidad Juan Pablo II	1
P.S. J.C. Mariátegui V Etapa	-
P.S. Mariscal Cáceres	1

P.S. Cesar Vallejo	-
C.S. San Hilarión	1
C.S. Ganimedes	-
C.S. Huáscar IV	1
C.S. Huáscar XV	1
C.S. Medalla Milagrosa	1
P.S. Ayacucho	1
C.S. Bayóvar	1
P.S. Proyectos Especiales	1
<hr/>	
Total, resultado	30
<hr/>	

Figura 2 *Formula para calcular el tamaño de la muestra*

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

### **2.4.1.Técnica**

La tecnología utilizada en la exploración serán búsquedas, que pueden recopilar información de muestras de investigación y mostrar la correlación entre la gestión de capitales entes y los costos laborales. Es una entidad pública en el distrito de San Juan de Lurigancho; 2018.

### **2.4.2.Instrumento de recolección de datos**

En el actual trabajo de investigación de recolección de datos, las preguntas contenidas en el cuestionario se obtienen de las operaciones relacionadas de variables, dimensiones e indicadores El cuestionario consta de 30 preguntas, se seleccionan 30 personas para la encuesta en el distrito de San Juan de Lurigancho.

### **2.4.3.Validez**

Para este artículo, su validez está respaldada por la tecnología de juicio de expertos, que consiste en personas con amplios conocimientos en metodología, tema y ciencia estadística.



Tabla 2

*Resultado de la validez del instrumento.*

Validador	Especialista	Resultado
Dra. Esther Rosa, Sáenz Arenas	Metodólogo	90%
Dr. Manuel Alberto Espinoza Cruz	Metodólogo	90%
Mg. Marco Antonio Mera Portilla	Temático	90%
Total		90%

Fuente: Ficha de opinión favorable de experto UCV.

#### **2.4.4.Confiabilidad**

La confiabilidad y seguridad del Alfa de Cronbach es que cuando el resultado está cerca del valor 1, la confiabilidad y confiabilidad de la escala es la más alta. Es decir, a la hora de determinar el contexto, se reconoce que cuando el precio alfa de Cronbach es superior a 0,8, son suficientes para asegurar la fiabilidad de la escala a los investigadores. Tomando el importe Alfa de Cronbach de nuestro instrumento de 0.887, se puede concluir que nuestro instrumento es confiable.

Carlessi & Romero & Sáenz (2018) La confiabilidad se puede entender en relación con los errores, porque cuanto mayor es la confiabilidad, menor es el error. Es la capacidad del instrumento para producir resultados consistentes cuando se usa por segunda vez en condiciones cercanas a las condiciones iniciales. Se expresa en forma de relevancia.

Ruas (2017), La confiabilidad está relacionada con el grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo objeto produce el mismo resultado. Hay muchas formas de determinar la confiabilidad: Estadísticas alfa de Cronbach.

Tabla 3

*Escala del Alfa de Cronbach.*

<i>Escala de Criterio</i>	<i>Rango</i>
<i>No es confiable</i>	<i>-1 a 0</i>
<i>Baja confiabilidad</i>	<i>0,01 a 0,49</i>
<i>Moderada confiabilidad</i>	<i>0,5 a 0,75</i>

<i>Fuerte confiabilidad</i>	<i>0,76 a 0,89</i>
<i>Alta confiabilidad</i>	<i>0,90 a 1</i>

*Fuente: elaboración propia*

Explicación:

En la tabla N°3, El rango y la escala del estándar de confiabilidad son dignos de apreciación. El rango de -1 a 0 es equivalente a falta de confiabilidad, el rango de 0.01 a 0.49 es equivalente a baja confiabilidad, el rango de 0.50 a 0.75 es equivalente a confiabilidad media, y el rango de 0,76 a 0,89 es equivalente. Alta fiabilidad y 0,90 a 1 equivalen a alta fiabilidad.

#### ***2.4.4.1. Análisis de confiabilidad del instrumento***

Contiene herramientas para 30 encuestados. El nivel de fiabilidad de la encuesta es del 0,89%. Esto determina el nivel de confiabilidad del instrumento realizado por Alpha de Cron Bach y el software estadístico SPSS 25 versión.

Tabla 4

#### ***Estadísticas de Fiabilidad.***

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,805	15

*Fuente: Programa Estadístico SPS V-25*

Explicación:

En la tabla N°4, El coeficiente de los 15 ítems de la primera variable de gestión de recursos humanos es 0,805, el cual se aprecia, se considera de alta confiabilidad.

Tabla 5

#### ***Estadísticas de Fiabilidad.***

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,802	15

*Fuente: Programa Estadístico SPS V-25*

Explicación:

En la tabla N°5, Se aprecia el coeficiente de 0,802 para los 15 ítems de la segunda variable costo laboral, el resultado se considera altamente confiable.

Tabla 6

*Resumen de procesamiento de casos.*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

Fuente: Programa Estadístico SPS V-25

Explicación:

En la tabla N°6 se aprecia el resultado de total del 30 encuestados por la descripción de las dos variables.

Tabla 7

*Estadísticas de fiabilidad.*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,887	30

Fuente: Programa Estadístico SPS V-25

Explicación:

En la tabla Nª 7 Observe las estadísticas de confiabilidad de 30 encuestados según el cuestionario.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para aquilatar las dos variables de este trabajo de indagación, los investigadores utilizaron el programa estadístico SPSS 25 para realizar análisis estadísticos sobre la información recolectada, utilizando herramientas de medición de porcentajes y gráficos. En la tabla de frecuencias. Asimismo, se inspeccionó y evaluó el coeficiente de correlación de Spearman, lo que permitió al investigador probar su hipótesis con el fin de comprender si existe una relación entre la gestión de recursos humanos y las variables de costo laboral.

Noguero (2009), Para realizar un trabajo de investigación es necesario proceder de manera ordenada para alcanzar plenamente los objetivos propuestos, así como las expresiones específicas y precisas del problema, así como los métodos de investigación rigurosos adecuados al tipo de trabajo.

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación de esta tesis se completó con los estándares establecidos de la universidad en materia de ética, y se continuó respetando los derechos de propiedad intelectual del autor, y se citó la bibliografía en APA 2018 al texto contenido en el desarrollo de la investigación actual para demostrar que existe sin plagio de conocimiento. Del mismo modo, mantenga las identidades de los participantes de la muestra para responder a las preguntas de esta investigación.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis Descriptivo

##### 3.1.1. Tabla de frecuencias por ítems.

Tabla 8

*La compañía selecciona a colaboradores según el perfil requerido.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	36,7
	A Veces	11	36,7	36,7	73,3
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

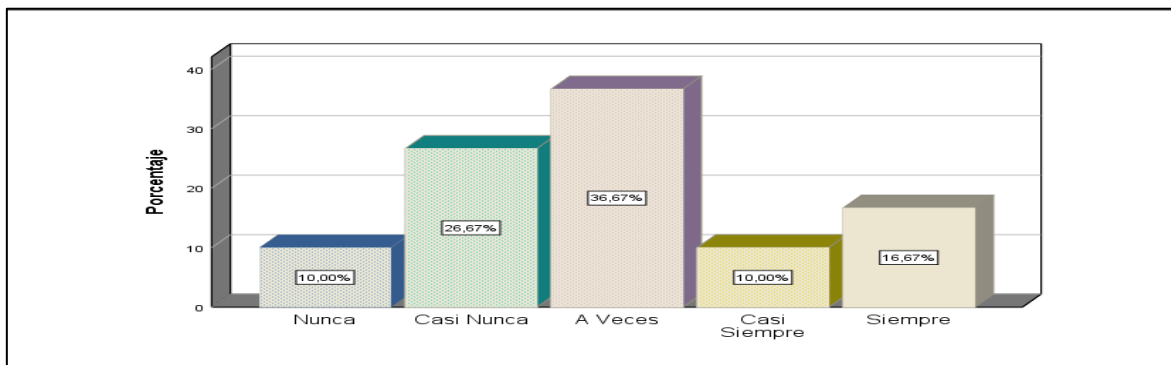


Figura 3 La compañía selecciona a colaboradores según el perfil requerido.

Fuente: SPSS V-25

#### Explicación:

Tabla 8 y figura 3 La mayoría de los entrevistados dijo si la compañía eligió a los colaboradores de acuerdo con los requisitos, lo que resultó en 3 colaboradores que representan el 10,00% que dice nunca, 8 colaboradores que representan el 26,67% que dicen casi nunca y 11 representantes de los empleados que el 36,67% dice a veces,

El 10,00% (representado por 3 colaboradores) mencionó casi siempre, el 16,67% (representado por 5 colaboradores) mencionó que siempre.

Tabla 9

*Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	23,3
	A Veces	7	23,3	23,3	46,7
	Casi Siempre	1	3,3	3,3	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

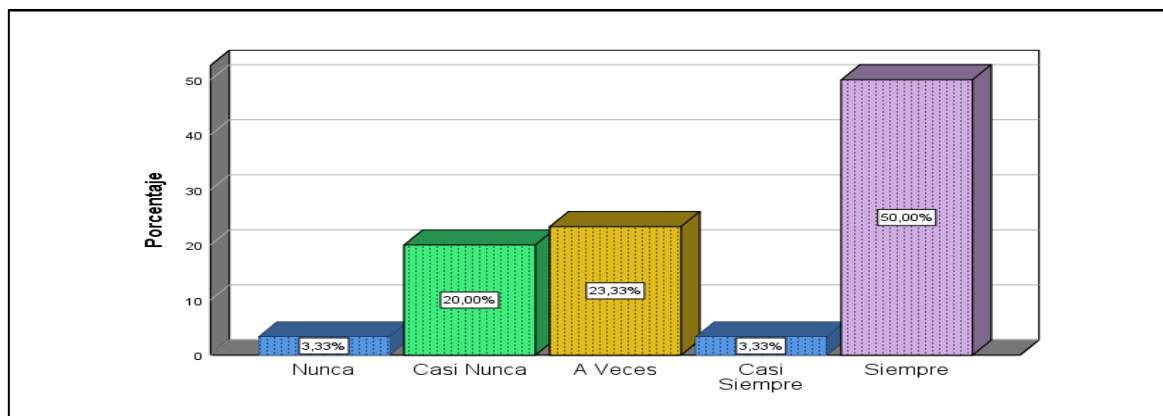


Figura 4 Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 9 y figura 4 La mayoría de los entrevistados dijo que lo más importante para los empleados es comprender el puesto de trabajo asignado, resultando en 3.33% (1 empleado dijo nunca dijo), 20.00% (6 empleados dijeron) mencionaron que casi nunca, el 23,33% representada por 7 colaboradores Dijo que a veces,

3.33% representado por 1 colaborador mencionó casi siempre, y 50.00% representado por 15 colaboradores mencionó que siempre.

Tabla 10

*El departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para el proceso de selección de perfil.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A Veces	4	13,3	13,3	43,3
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

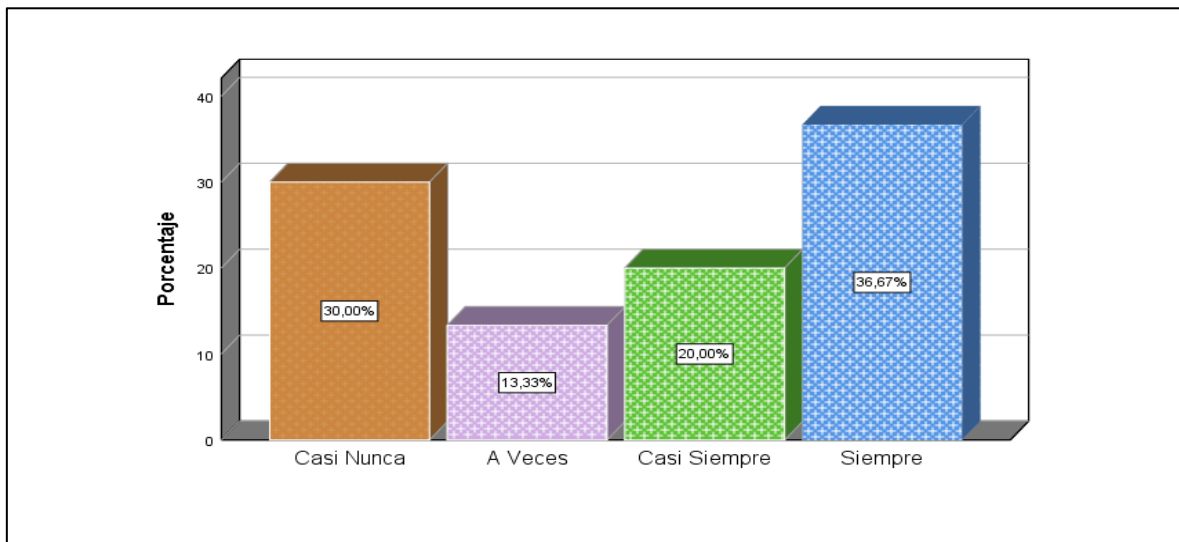


Figura 5 El departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para el proceso de selección de perfil.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 10 y figura 5 la mayoría de los encuestados se manifestaron sobre si el departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para el proceso de selección de perfil.

Resultados 30,00% de 9 colaboradores dijeron que nunca, 13,33% de 4 colaboradores mencionaron casi nunca y 20,00% de 6 colaboradores dijeron que alguna vez, el 36,67 % representado por 11 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 11

*Las capacitaciones dadas han influido mejor al personal en las funciones asignadas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	30,0
	A Veces	9	30,0	30,0	60,0
	Casi Siempre	1	3,3	3,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

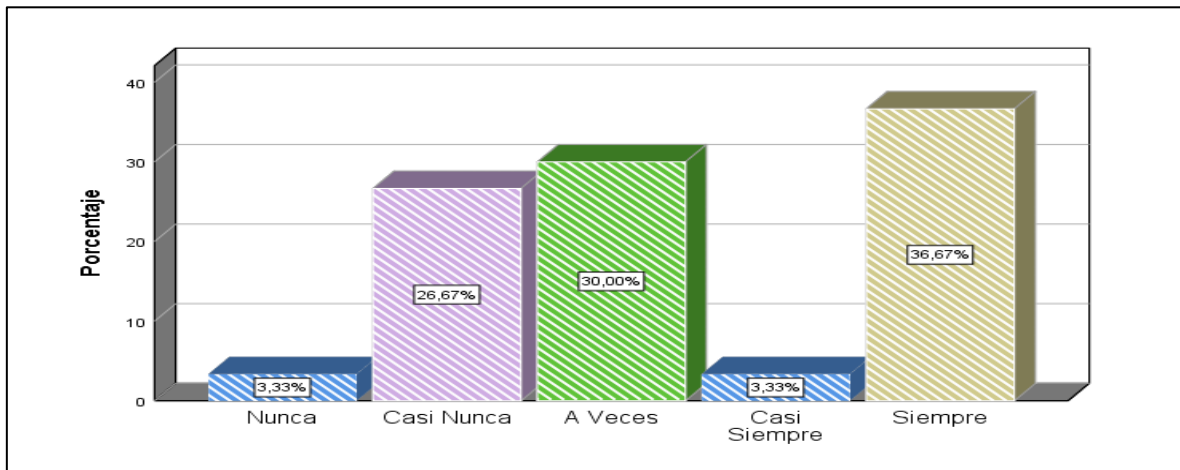


Figura 6 Las capacitaciones dadas han influido optimizar al personal en las funciones asignadas.

Fuente: SPSS V-25



Explicación:

Tabla 11 y Figura 6, la mayoría de los entrevistados dijo si la capacitación recibida ha afectado la optimización de las funciones de asignación de los empleados, resultando que el 3.33% (representado por 1 persona) dice nunca y el 26.67% coopera con 8 El 30,00% de 9 colaboradores mencionó que casi nunca mencionaron que a veces, 1 colaborador representó el 3,33% que casi siempre, y 11 colaboradores representaron el 36,67% que siempre.

Tabla 12

*La Institucion ejecuta la programación trimestral, semestral, anual de capacitaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	30,0
	A Veces	5	16,7	16,7	46,7
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

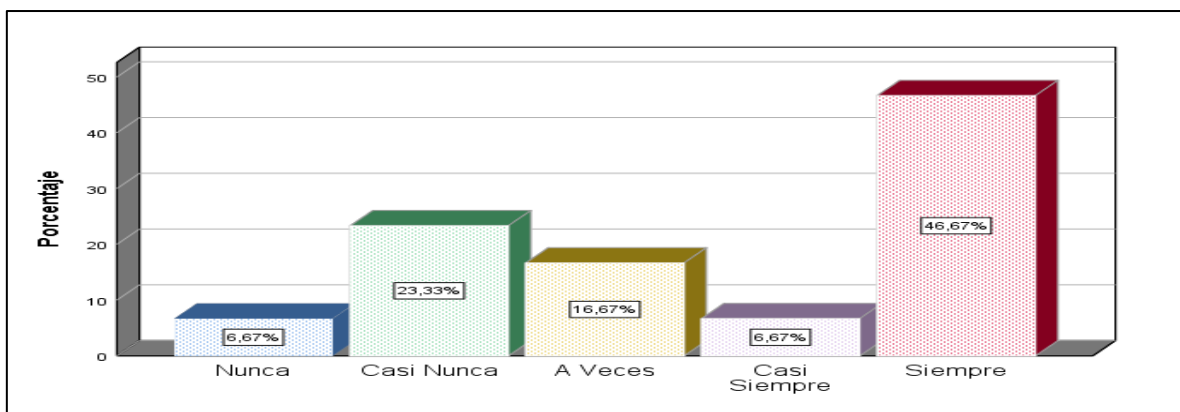


Figura 7 La institucion ejecuta la programación trimestral,semestral, anual de capacitaciones.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 12 y Figura 7, la mayoría de los entrevistados indicaron si la organización implementa planes de capacitación trimestrales, semestrales y anuales, resultando en 6.67% (representado por 2 colaboradores) diciendo nunca, 23.33% a 7 1 colaborador mencionado casi nunca como representante, 5 colaboradores representaron el 16.67% dijo que a veces, 2 colaboradores representaron el 6.67% mencionó casi siempre, y 14 colaboradores representaron el 46.67% dijo que siempre.

Tabla 13

*La Dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	13,3
	A Veces	9	30,0	30,0	43,3
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

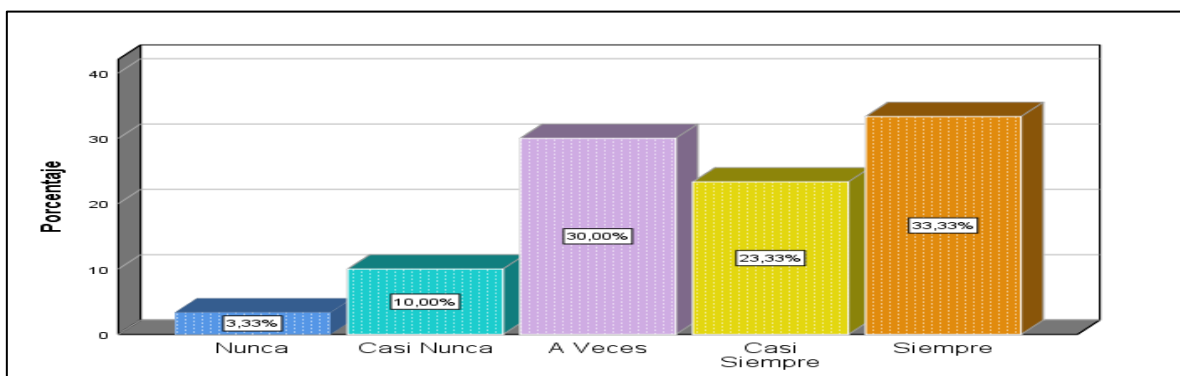


Figura 8 La Dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 13 y Figura 8, la mayoría de los entrevistados dijo si la gerencia a menudo requiere que los empleados proporcionen informes de capacitación, lo que resultó en 01 representantes de cooperadores 3.33% dijo que nunca, 10.00% representante 3 cooperadores mencionaron casi Nunca, 30.00% de 9 colaboradores dijeron que a veces, el 23,33% de 7 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 33,33% de 10 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 14

*El comité de equipo de gestión de la institución realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño del personal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A Veces	10	33,3	33,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

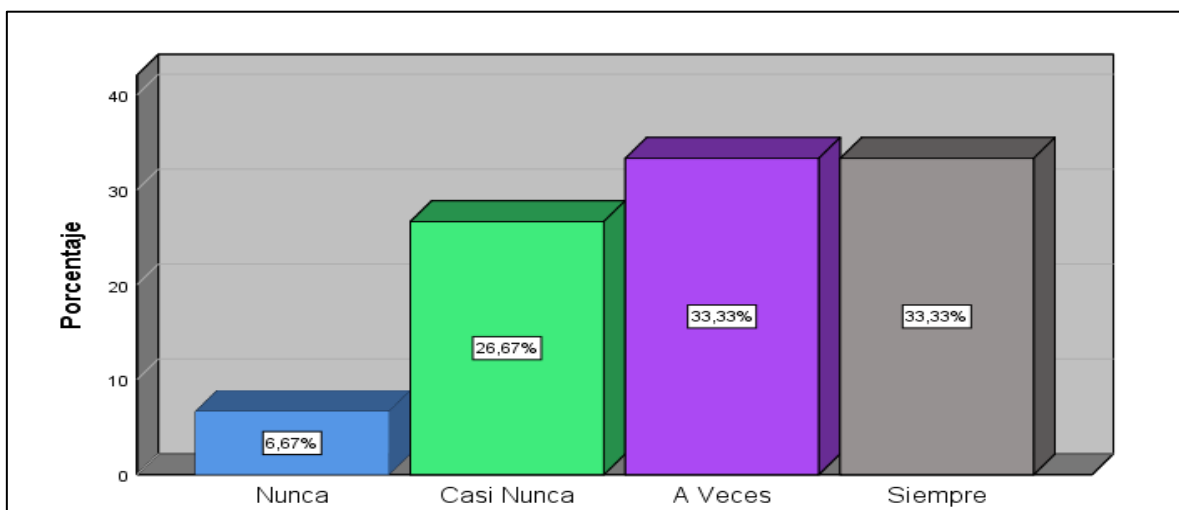


Figura 9 El comité de equipo de gestión de la institución realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño del personal.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 14 y figura 9 La mayoría de los entrevistados dijeron si el comité del equipo de gestión de la organización realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño de los empleados, lo que resulta en que el 6,67% de los 2 representantes de los colaboradores dijeron nunca, el 26,67% de los 8 representantes de los colaboradores dijeron que casi nunca, el 33,33% de 10 colaboradores dijeron que a veces y el 33,33% de 10 colaboradores dijeron que siempre.

Tabla 15

*El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar su desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	3	10,0	10,0	20,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

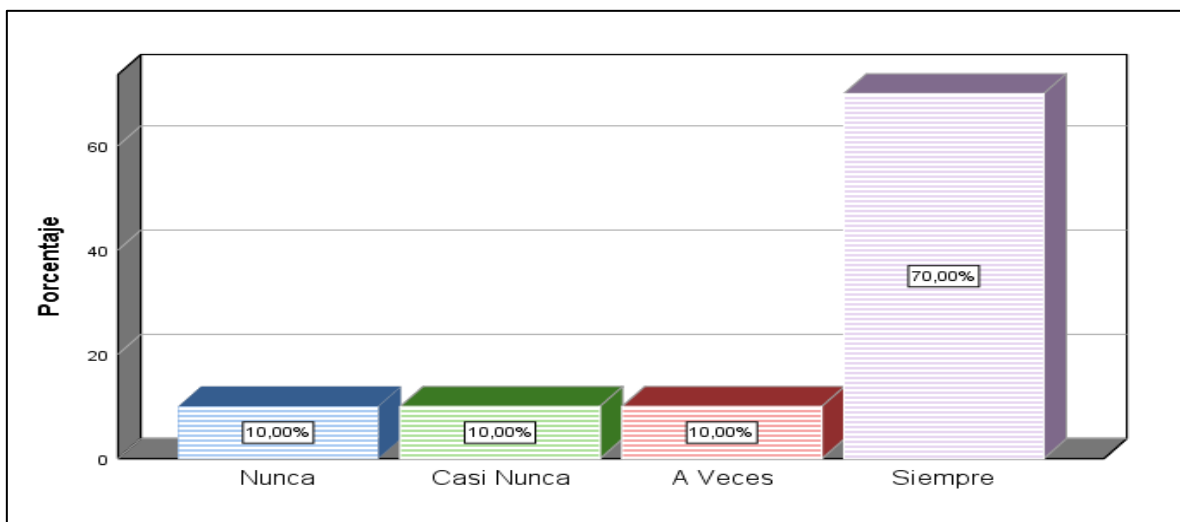


Figura 10 El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar su desempeño laboral.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 15 y figura 10 La mayoría de los entrevistados dijo si los empleados hicieron sugerencias innovadoras en sus puestos para mejorar el desempeño laboral, lo que resultó en que el 10,00% de 3 empleados dijeron que casi nunca, el 10,00% de 3 empleados dijo que a veces, el 10,00% de ellos Los representantes de 3 colaboradores casi siempre mencionaron, y el 70,00% de 21 colaboradores mencionó que siempre.

Tabla 16

*La institución suele reconer al colaborador por su eficiente desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	30,0
	A Veces	8	26,7	26,7	56,7
	Casi Siempre	1	3,3	3,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

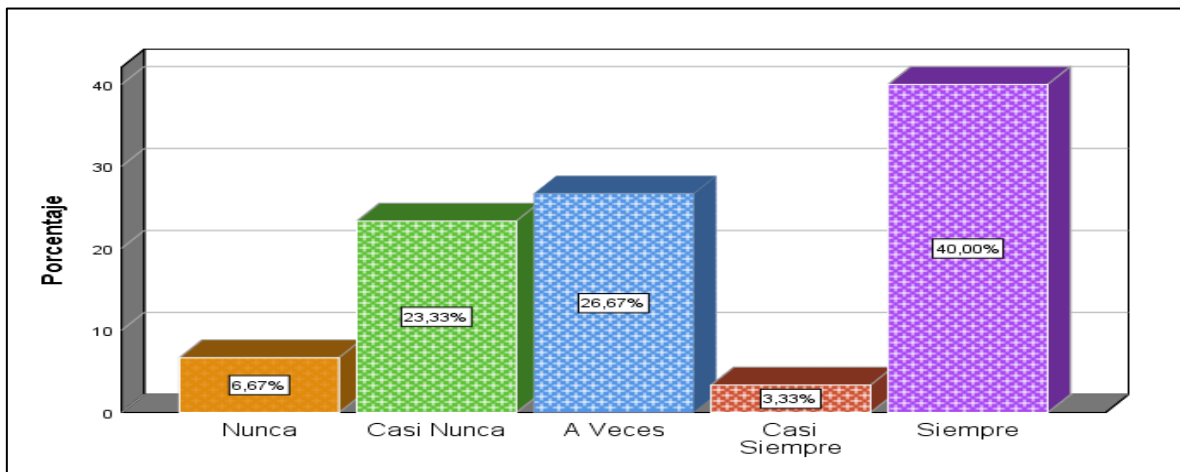


Figura 11 La institución suele reconocer al colaborador por su eficiente desempeño laboral.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 16 y figura 11 La mayoría de los entrevistados dijo si la organización reconoció a menudo el desempeño laboral eficiente de los colaboradores, lo que resultó en 2 colaboradores que representan el 6,67% diciendo nunca, 7 colaboradores que representan el 23,33% que dicen casi nunca, 26,67% que representan 8 colaboradores que dicen, A veces, 3,33% de 1 colaborador mencionó casi siempre, y el 40,00% de 12 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 17

*Al aplicar las medidas administrativas en la institución han corregido la mala conducta del colaborador.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	40,0
	A Veces	4	13,3	13,3	53,3
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

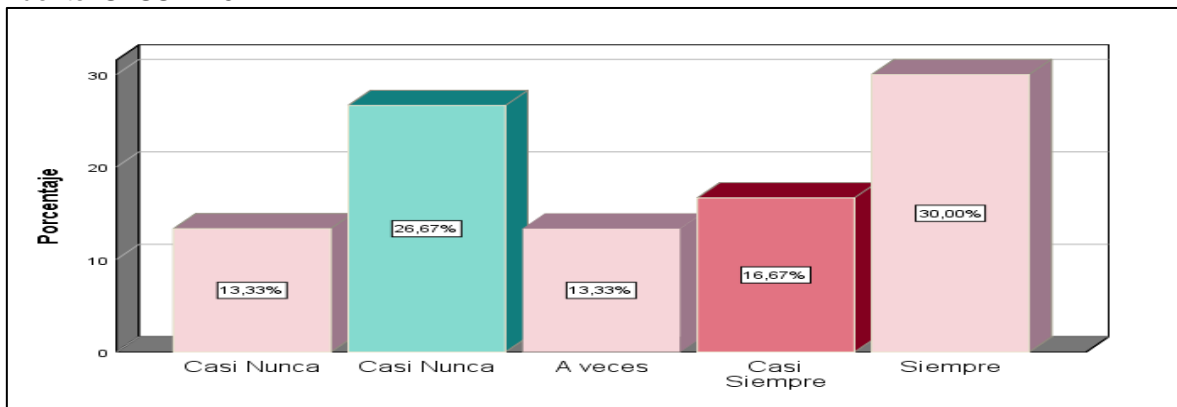


Figura 12 Al aplicar las medidas administrativas en la institución han corregido la mala conducta del colaborador.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 17 y figura 12 La mayoría de los entrevistados dijo si la mala conducta de los empleados se corrigió cuando la agencia tomó las medidas administrativas. Como resultado, el 13,33% de los 4 representantes de los trabajadores dijeron que nunca lo hicieron, el 26,67% de los 8 colaboradores dijeron que casi nunca y el 13,33% dijeron 4 Colaboradores dijeron que a veces el 16.67% de los 5 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 30.00% de los 9 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 18

*Los colaboradores reciben reconocimiento en merito por el cumplimiento de sus funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	43,3
	A Veces	6	20,0	20,0	63,3
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

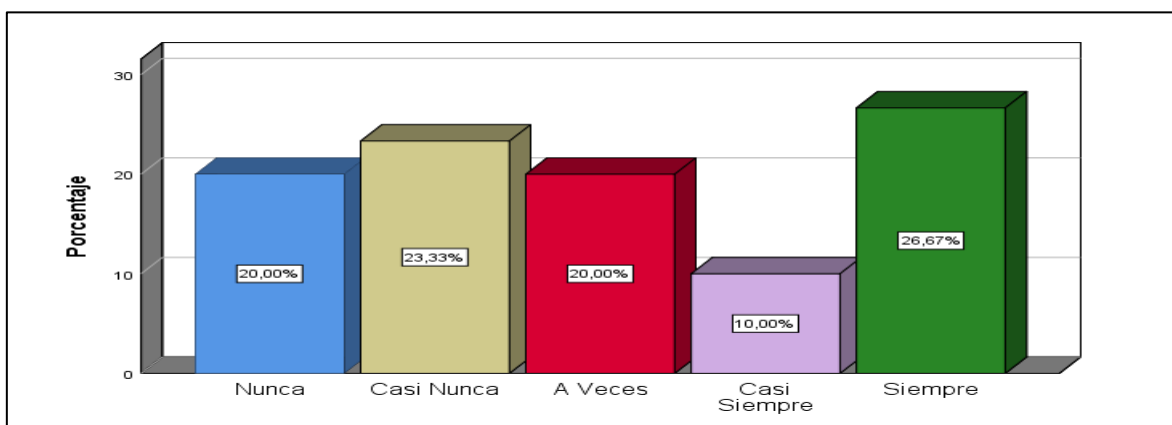


Figura 13 Los colaboradores reciben reconocimiento en merito por el cumplimiento de sus funciones.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 18 y figura 13 La mayoría de los entrevistados dijo si los colaboradores fueron elogiados por el desempeño de sus funciones. Como resultado, 6 colaboradores dijeron 20,00% dijeron nunca, 7 colaboradores dijeron 23,33% dijeron casi nunca, 20,00% dijeron 6 colaboradores dijeron, A veces, 10,00% de los 3 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 26,67% de los 8 colaboradores mencionaron estar siempre.

Tabla 19

*El no cumplimiento de las medidas disciplinarias afectan al colaborador económicamente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	11	36,7	36,7	40,0
	A Veces	8	26,7	26,7	66,7
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

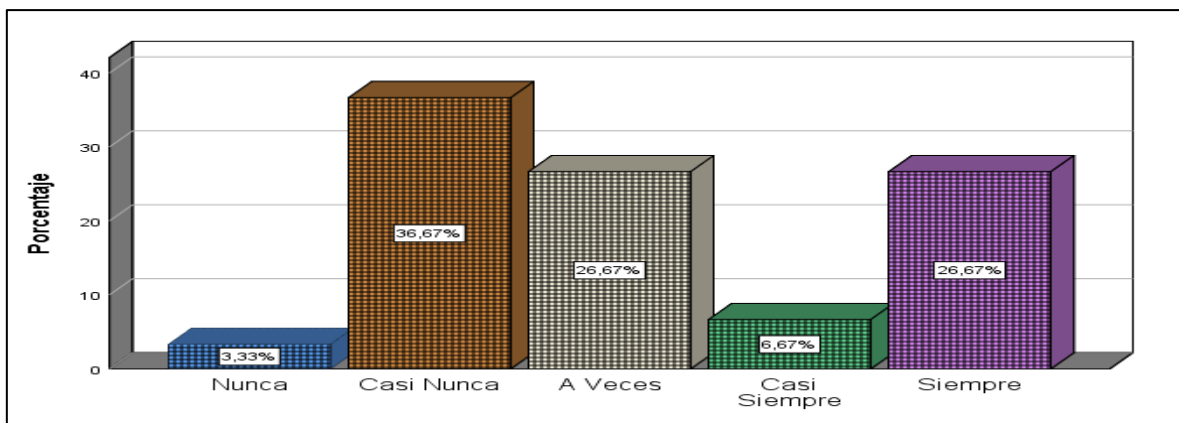


Figura 14 El no cumplimiento de las medidas disciplinarias afectan al colaborador económicamente.



Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 19 y figura 14 La mayoría de los entrevistados dijo si el incumplimiento de las medidas disciplinarias afectaría las finanzas de los empleados. Como resultado, 1 empleado dijo que el 3,33% dijo nunca, 11 empleados dijeron que el 36,67% dijo que casi nunca y 8 colaboradores dijeron que el 26,67% dijo que a veces, 2 6,67% de los representantes de los colaboradores mencionaron casi siempre, y el 26,67% de los representantes de 8 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 20

*Son positivas la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A Veces	8	26,7	26,7	60,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

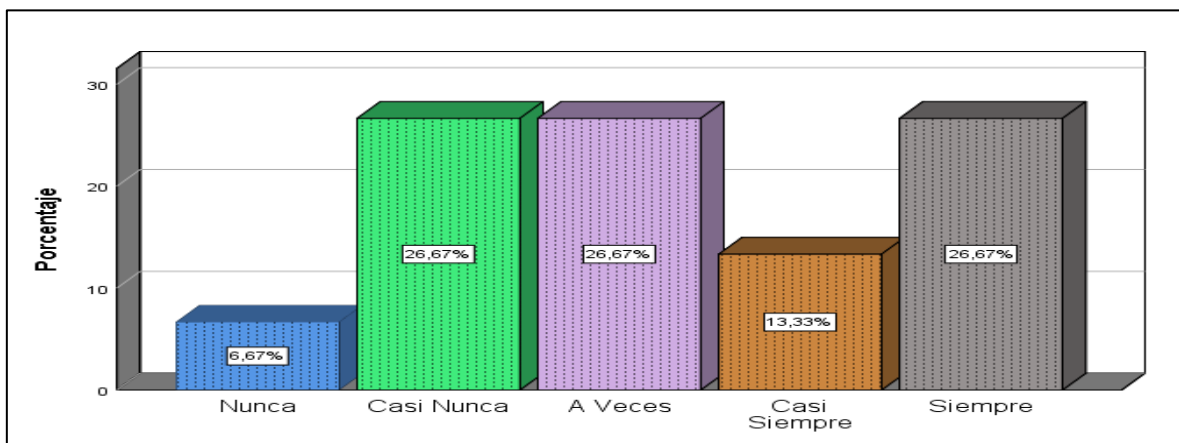


Figura 15 Son positivas la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 20 y figura 15 La mayoría de los entrevistados dijo si la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo es positiva, resultando en un 6,67% de 2 representantes colaboradores que dicen nunca, un 26,67% de 8 representantes colaboradores que dicen casi nunca y un 26,67% que dicen 8 Los colaboradores dijeron que a veces, 13,33% de los 4 colaboradores mencionados casi siempre, y el 26,67% de los 8 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 21

*Para mantener un clima favorable en el ambiente de trabajo se emplea capacitaciones continuas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A Veces	12	40,0	40,0	70,0
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

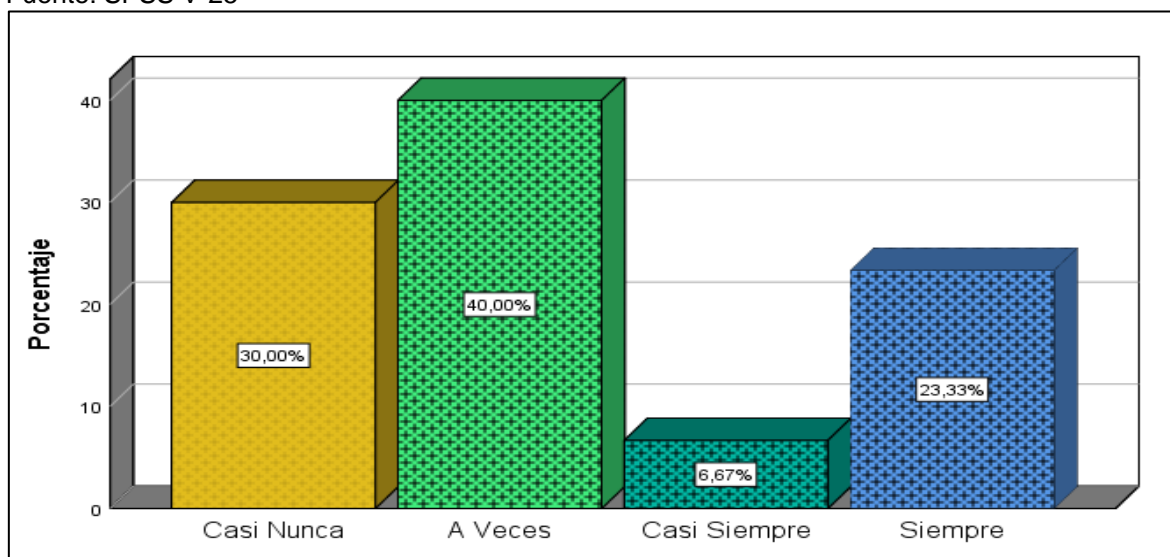


Figura 16 Para mantener un clima favorable en el ambiente de trabajo se emplea capacitaciones continuas.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 21 y figura 16 La mayoría de los entrevistados dijo si mantienen un buen ambiente en un ambiente de trabajo que utiliza la formación continua, lo que resulta en 9 empleados que representan el 30,00% diciendo casi nunca, el 40,00% representando a 12 colaboradores diciendo a veces, el 6,67% representando Mencionado por 2 colaboradores casi siempre, el 23,33% representado por 7 colaboradores mencionaron que siempre están.

Tabla 22

*Realizan adecuadamente la confraternidad con los colaboradores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A Veces	11	36,7	36,7	66,7
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

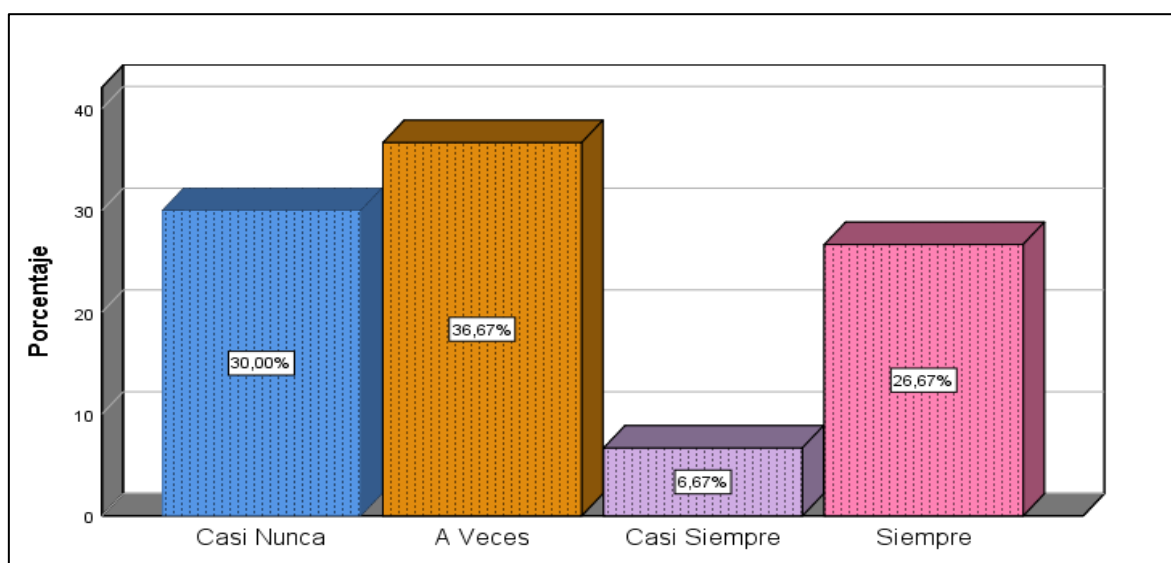


Figura 17 Realizan adecuadamente la confraternidad con los colaboradores.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 22 y figura 17 La mayoría de los entrevistados dijo si se había comunicado adecuadamente con sus colaboradores, lo que provocó que el 30,00% de los 9 representantes de los colaboradores mencionaran casi nunca, y el 36,67% de los 11 representantes de los colaboradores dijo que en ocasiones el 6,67% de los 2 representantes de los colaboradores Mencionar que casi nunca es siempre. El 26,67% de los 8 colaboradores dijeron que siempre.

Tabla 23

*La gratificación es depositada en la fecha establecido.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	36,7
	A Veces	10	33,3	33,3	70,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

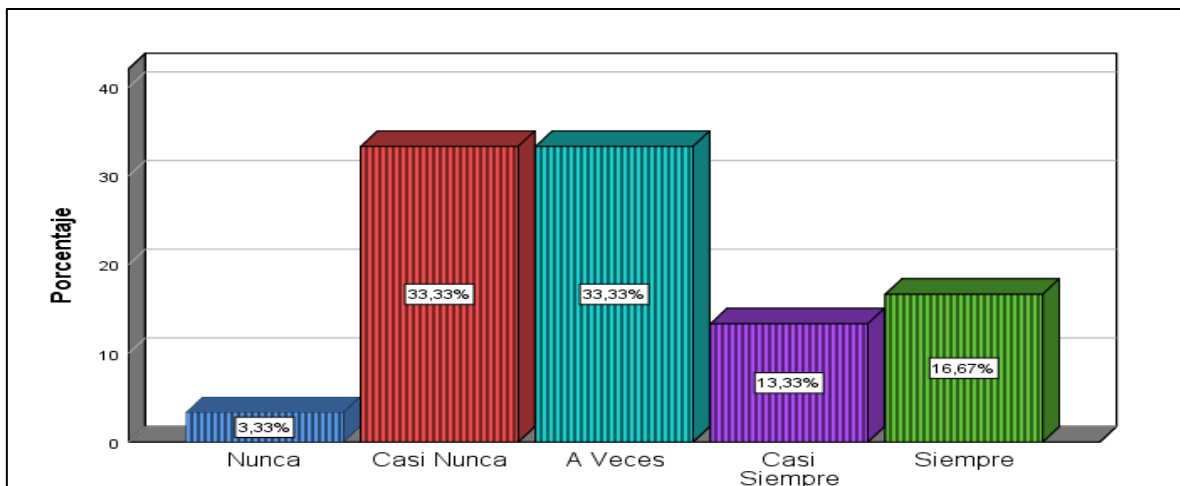


Figura 18 La gratificación es depositada en la fecha establecido.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 23 y figura 18 La mayoría de los entrevistados dijeron si depositar bonificaciones en una fecha determinada, lo que resultó en que el 3.33% de los colaboradores dijeron nunca, el 33.33% de 10 colaboradores dijeron que casi nunca y el 33.33% de 10 colaboradores dijeron que no lo harían. Un segundo, el 13.33% dijo que no 4 los representantes de los empleados casi siempre los mencionaron, y el 16.67% de los 5 representantes de los empleados mencionaron que siempre.

Tabla 24

*La gratificación son cancelados adecuadamente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A Veces	2	6,7	6,7	40,0
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico SPSS V-25

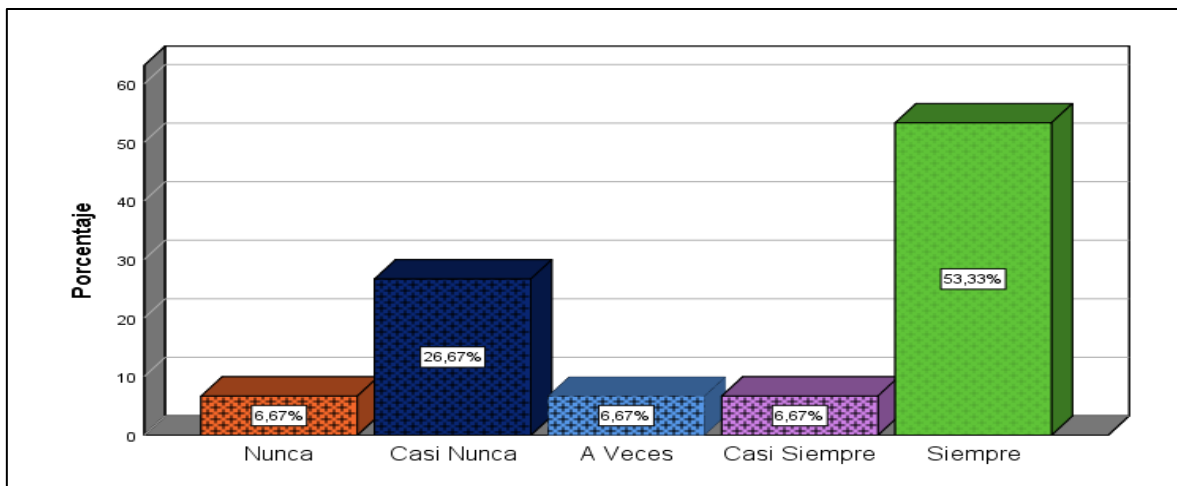


Figura 19 La gratificación son cancelados adecuadamente.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 24 y figura 19 La mayoría de los entrevistados dijo si era apropiado cancelar el bono, lo que resultó en que 2 colaboradores dijeron que el 6,67% dijo nunca, 8 colaboradores dijeron que el 26,67% dijo casi nunca, 2 colaboradores dijeron que el 6,67% dijo alguna vez, 6,67% dijo que por 2 Representantes de colaboradores casi siempre mencionaron, el 53,33% de los 16 representantes de colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 25

*Gratificaciones se considera por escala salarial en el sector público.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	36,7
	A Veces	1	3,3	3,3	40,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico SPSS V-25

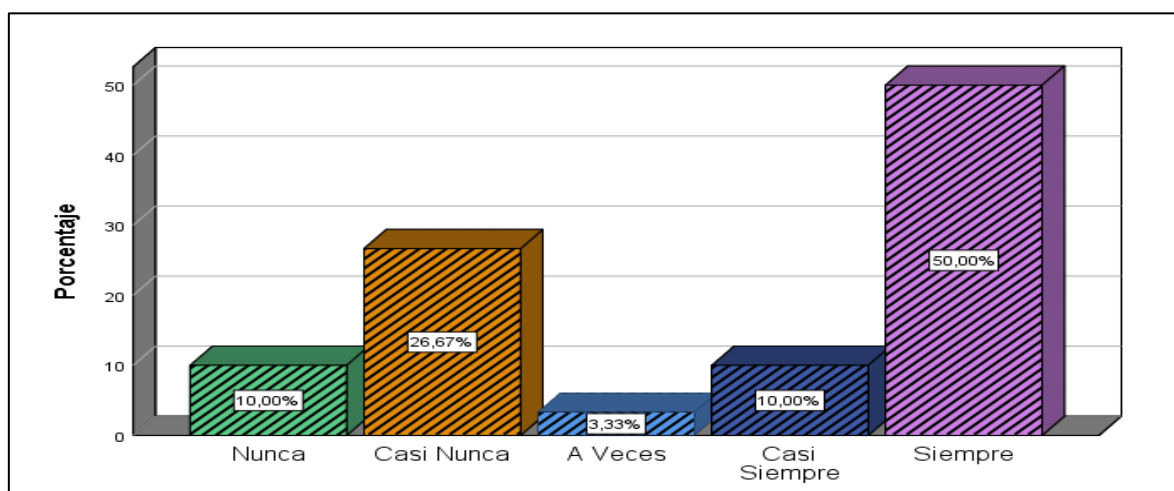


Figura 20 Gratificaciones se considera por escala salarial en el sector público.

Fuente: Programa Estadístico SPSS V-25

Explicación:

Tabla 25 y figura 20 La mayoría de los entrevistados dijo si el sector público considera bonificaciones basadas en escalas salariales, lo que resulta en que el 10,00% de los empleados dice nunca, el 26,67% de los empleados dice casi nunca, el 3,33% de los empleados dice casi nunca y el 3,33% de los empleados dice1 Los colaboradores dijeron que a veces , 10,00% representado por 3 colaboradores casi siempre mencionados, y 50,00% representado por 15 colaboradores mencionó que siempre.

Tabla 26

*Las vacaciones son realiza programación anual.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	33,3
	A Veces	1	3,3	3,3	36,7
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

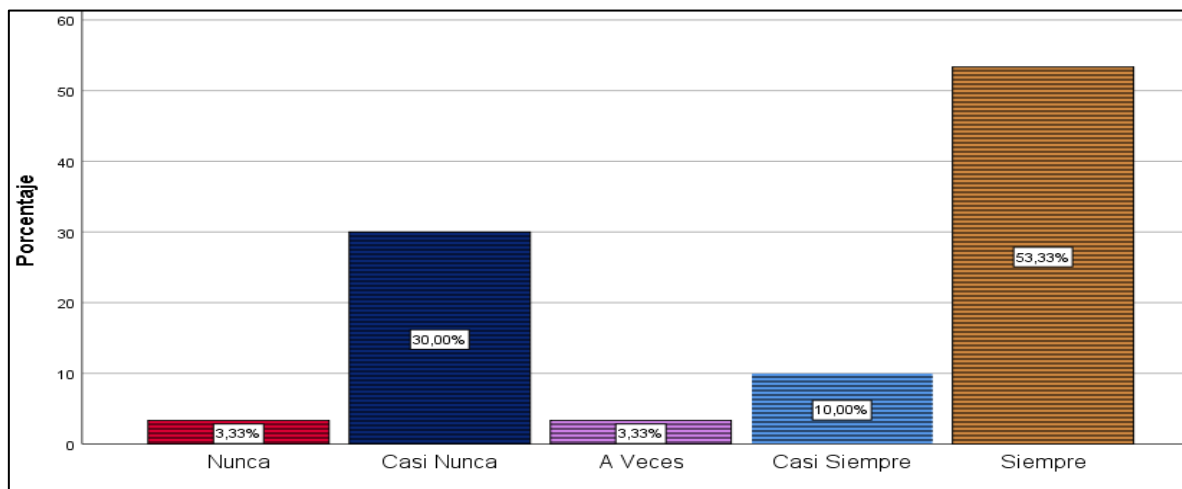


Figura 21 Las vacaciones son realiza programación anual.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 26 y figura 21 La mayoría de los entrevistados dijeron si las vacaciones se llevaron a cabo de acuerdo con el plan anual, lo que resultó en 1 socio que representa el 3.33% diciendo nunca, 9 socios que representan el 30,00% diciendo casi nunca, 3, 33% dice 1 socio que dice a veces, 3 10,00% de los representantes de los colaboradores mencionaron casi siempre, y el 53,33% de los 16 representantes de los colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 27

*El goce de las vacaciones se realiza de acuerdo a las normas establecidas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	23,3
	A Veces	9	30,0	30,0	53,3
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

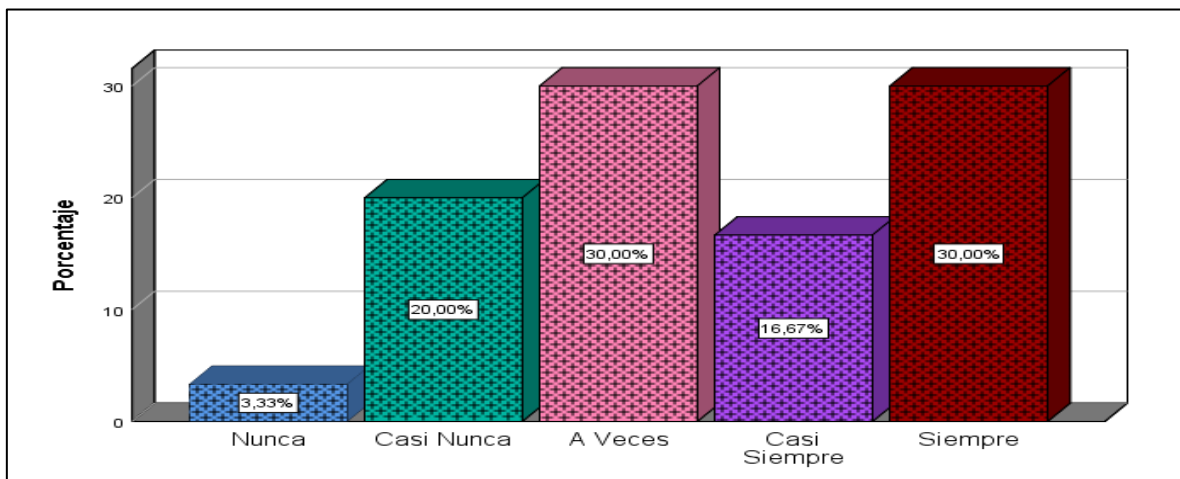




Figura 22 El goce de las vacaciones se realiza de acuerdo a las normas establecidas.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 27 y figura 22 La mayoría de los entrevistados dijo si el disfrute de las vacaciones se llevó a cabo de acuerdo con las normas establecidas, resultando en un 3,33% de 1 socio que representa nunca, un 20,00% de 6 socios que representa casi nunca y un 30,00% que representa a 9 socios que en ocasiones, un 16,67% de los 5 colaboradores mencionados casi siempre, y el 30,00% de los 9 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

Tabla 28

*Si el empleado no gozo sus vacaciones se le pueden pagar en efectivo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	36,7
	A Veces	7	23,3	23,3	60,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

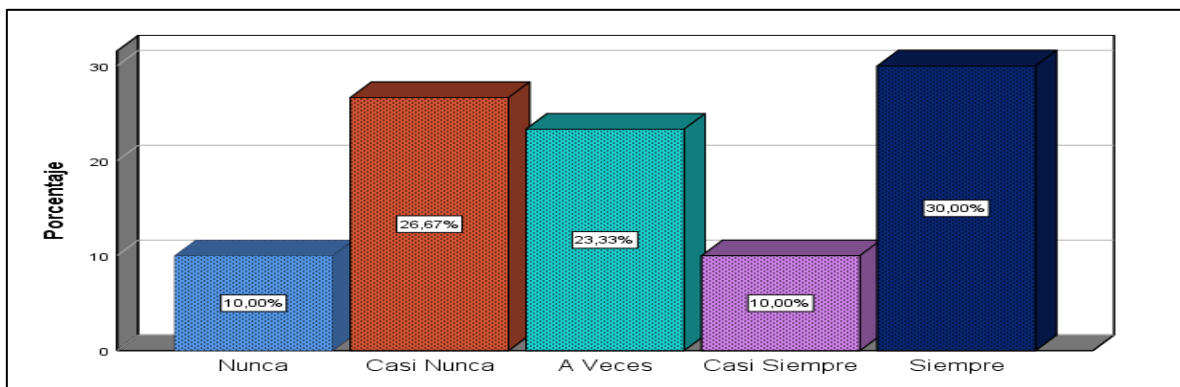


Figura 23 Si el empleado no gozo sus vacaciones se le pueden pagar en efectivo.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 28 y figura 23 La mayoría de los entrevistados dijo si los empleados pueden pagar en efectivo si no disfrutaran de sus vacaciones, por lo que el 10,00% de los 3 representantes de los colaboradores dijeron nunca y el 26,67% de los 8 representantes de los colaboradores dijeron que casi nunca 7. colaboradores El 23,33% de los representantes dijo que, en ocasiones, el 10,00% de los 3 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 30,00% de los 9 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 29

*Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	36,7
	A Veces	1	3,3	3,3	40,0
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

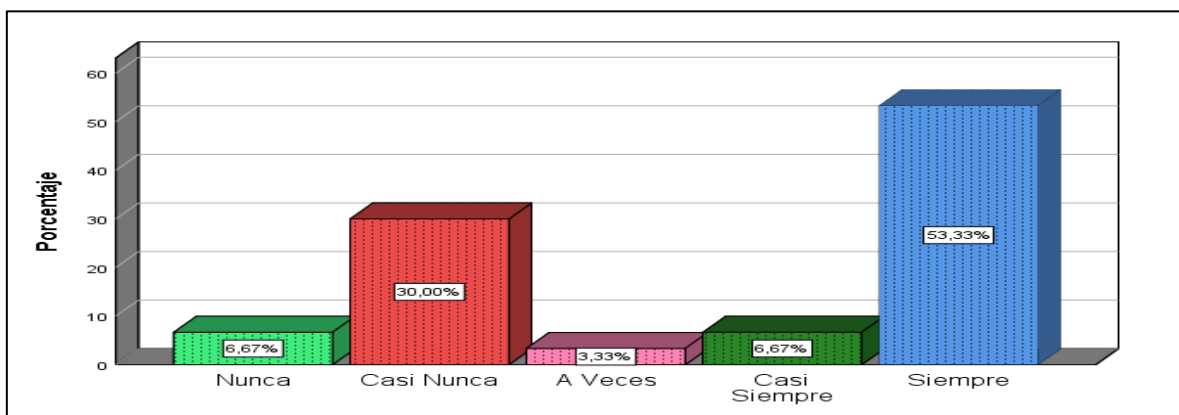


Figura 24 Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 29 y figura 24 La mayoría de los entrevistados dijo si considerar las nuevas reglas para las vacaciones divididas. Como resultado, 2 colaboradores dijeron que el 6,67% dijo nunca, 9 colaboradores dijeron que el 30,00% dijo que casi nunca y 1 colaborador dijo que el 3,33% dijo que no había tiempo. 6,67% de los representantes de los 2 colaboradores casi siempre lo mencionaron, y el 53,33% de los representantes de los 16 colaboradores lo mencionaron siempre.

Tabla 30

*A que colaboradores se considera para la remuneración mínimo vital.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	7	23,3	23,3	33,3
Casi Siempre	2	6,7	6,7	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

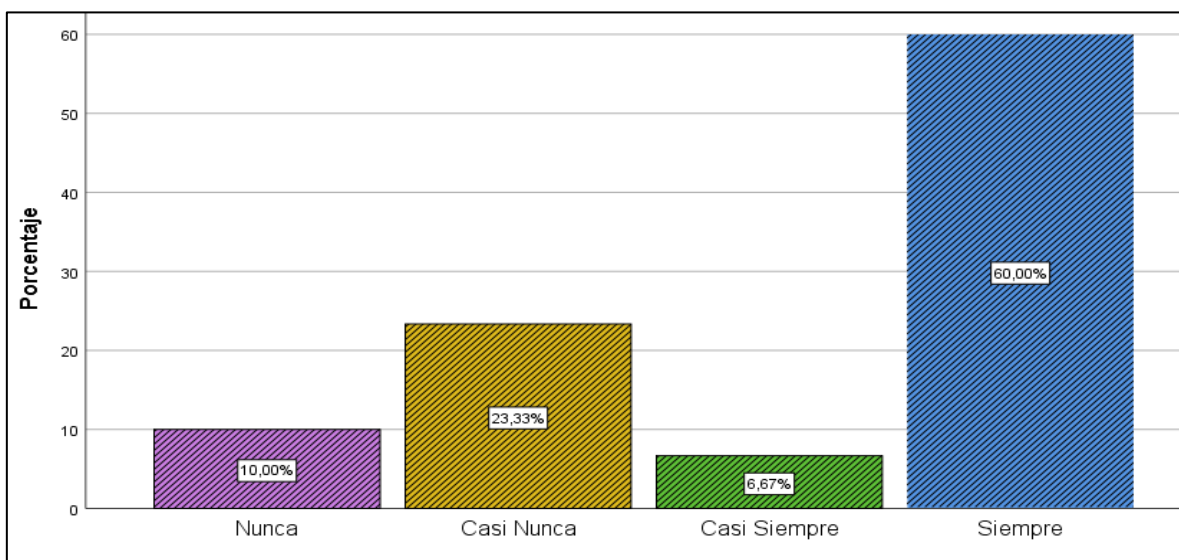


Figura 25 A qué colaboradores se considera para la remuneración mínimo vital.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 30 y figura 25 La mayoría de los entrevistados dijeron si consideraban la remuneración más baja importante de los colaboradores. Como resultado, el 10,00% de los 3 colaboradores dijeron nunca y el 23,33% de los 7 colaboradores mencionaron casi nunca. El 6,67% mencionó casi siempre y el 60,00% representó por 18 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 30

*Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	33,3
	A Veces	4	13,3	13,3	46,7
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

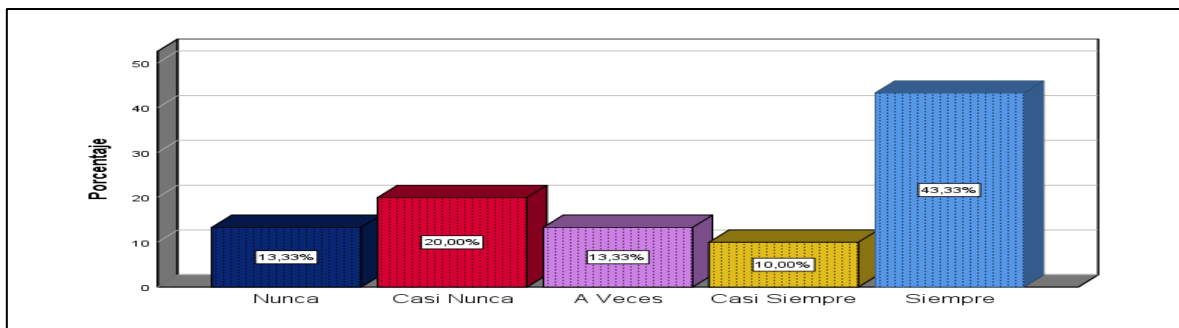


Figura 26 Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 31 y figura 26 La mayoría de los entrevistados dijo que con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, si el estado regula el salario mínimo, el 13,33% de los 4 representantes de los trabajadores dijeron que nunca lo habían hecho, y el 20,00% de los 6 representantes de los colaboradores mencionaron casi Nunca, 13,33 % de los 4 colaboradores dijo que a veces, el 10,00% de los 3 colaboradores menciona casi siempre, y el 43,33% de los 13 colaboradores menciona siempre.

Tabla 31

*De acuerdo con las normas establecidas cumplen con la asignación familiar.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	40,0
	A Veces	1	3,3	3,3	43,3
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

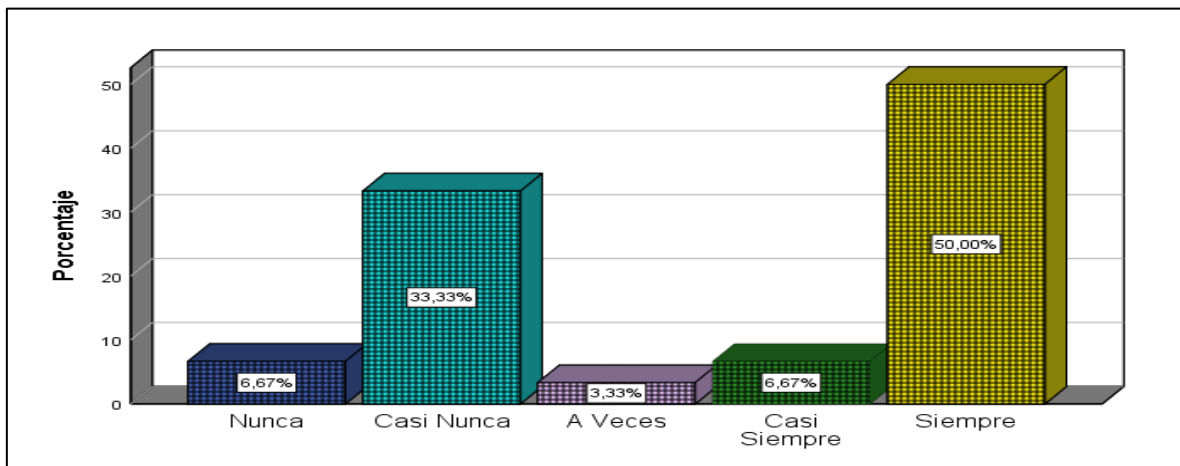


Figura 27 De acuerdo con las normas establecidas cumplen, con la asignación familiar.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 32 y figura 27 La mayoría de los entrevistados dijeron si cumplen con la asignación familiar de acuerdo con las normas establecidas, lo que resulta en 2 colaboradores que representan el 6,67% diciendo nunca, 10 colaboradores que representan el 33,33% diciendo casi nunca y 1 socio que representa el 3,33% diciendo no tiempo, 6,67% de 2 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 50,00% de 15 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 32

*La asignación familiar debe ser pagada, aunque el trabajador no haya laborado el mes completo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	36,7
	A Veces	1	3,3	3,3	40,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

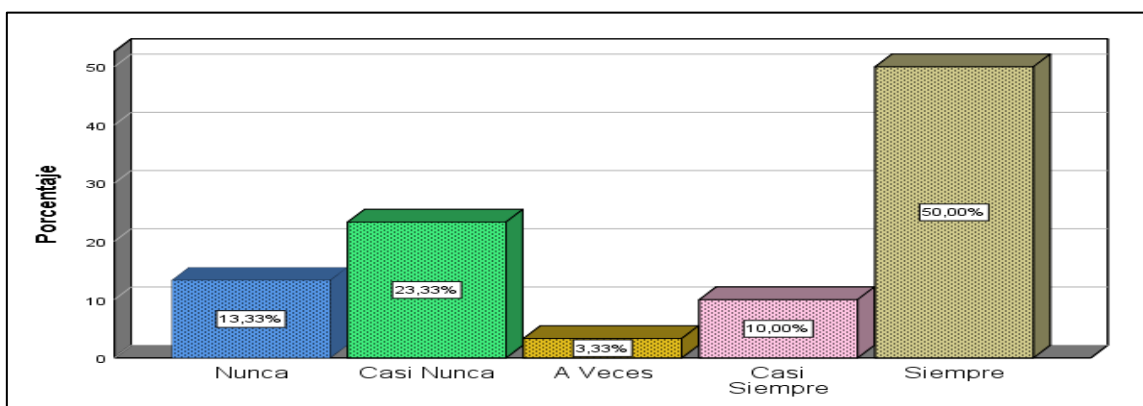


Figura 28 La asignación familiar debe ser pagada, aunque el trabajador no haya laborado el mes completo.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

De la tabla 33 y la figura 28 La mayoría de los entrevistados dijo que incluso si los trabajadores no trabajaron durante un mes completo, se deben pagar las asignaciones familiares, lo que resulta en que el 13,33% de los 4 representantes de los trabajadores dijeron nunca, el 23,33% de los 7 colaboradores dijeron que casi nunca y el 3,33% de 1 colaborador. El representante dijo que a veces, el 10,00% de los 3 colaboradores mencionaron casi siempre, y el 50,00% de los 15 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 33

*La asignación familiar deber ser abonado oportunamente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	30,0
	A Veces	2	6,7	6,7	36,7
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

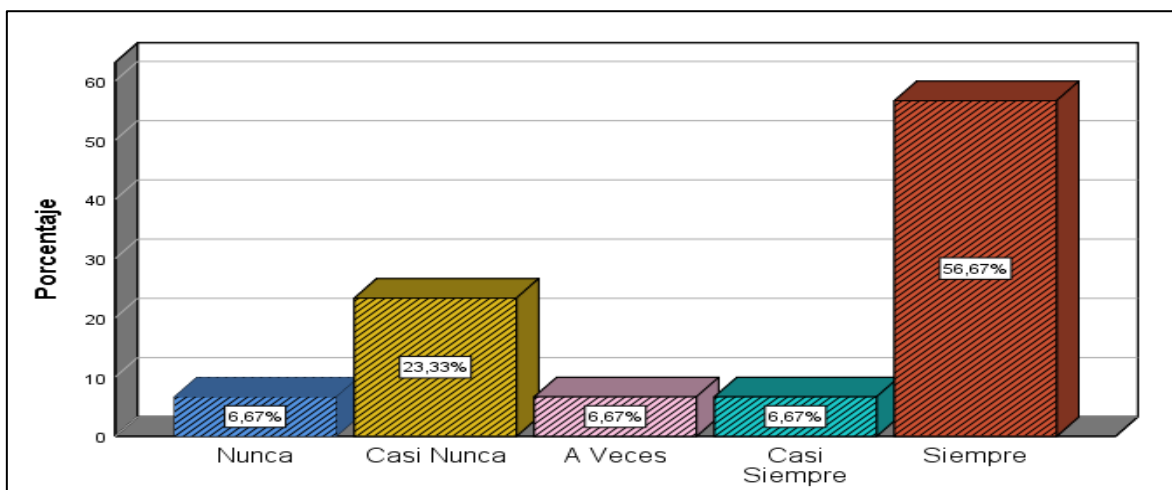


Figura 29 La asignación familiar debe ser abonado oportunamente.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 34 y figura 29 La mayoría de los entrevistados dijo si las asignaciones familiares deben pagarse a tiempo, lo que resulta en 2 colaboradores que representan el 6,67% diciendo nunca, 7 colaboradores que representan el 23,33% que dicen casi nunca, 2 colaboradores que representan el 6,67% dicen que a veces, 6,67% de ellos 2 colaboradores mencionaron casi siempre, 56,67 % de 17 colaboradores mencionó que siempre.

Tabla 34

*28.Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	43,3
	A Veces	7	23,3	23,3	66,7
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

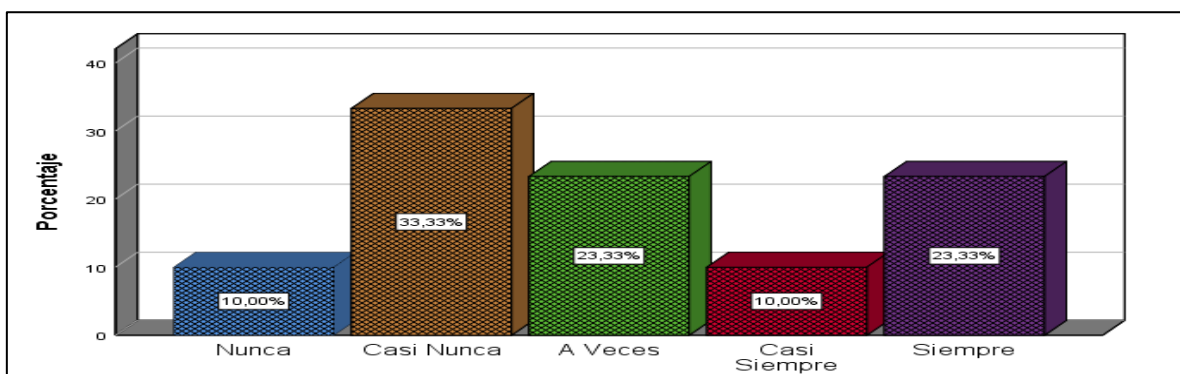




Figura 30 Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 35 y figura 30 La mayoría de los entrevistados dijeron si las bonificaciones regulares son parte de la recompensa calculable por calcular las bonificaciones, lo que resulta en que el 10,00% de los 3 socios dijeron nunca, el 33,33% de los 10 socios dijeron casi nunca, el 23,33 7% de los representantes dijeron que a veces, el 10,00% de 3 representantes de colaboradores casi siempre mencionaron, y el 23,33% de 7 representantes de colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 35

*La bonificación es cancelada razonablemente a los trabajadores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	12	40,0	40,0	43,3
	A Veces	5	16,7	16,7	60,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

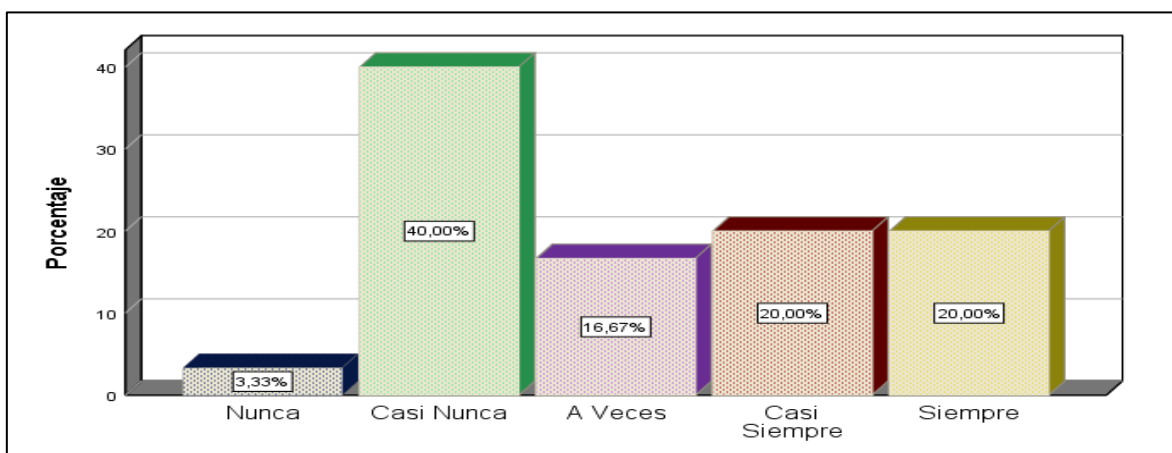


Figura 31 La bonificación es cancelada razonablemente a los trabajadores.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 36 y figura 31 la mayoría de los encuestados se revelaron sobre si la bonificación es cancelada razonablemente a los trabajadores, dando como efecto que el 3,33 % representada por 1 colaborador indica que nunca, el 40,00 % representado por 12 colaboradores mencionaron que casi nunca, el 16,67 % representada por 5 colaboradores indicaron que a veces, el 20,00 % representado por 6 colaboradores mencionaron que casi siempre, el 20,00 % representado por 6 colaboradores mencionaron que siempre.

Tabla 36

*La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	36,7
	A Veces	10	33,3	33,3	70,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

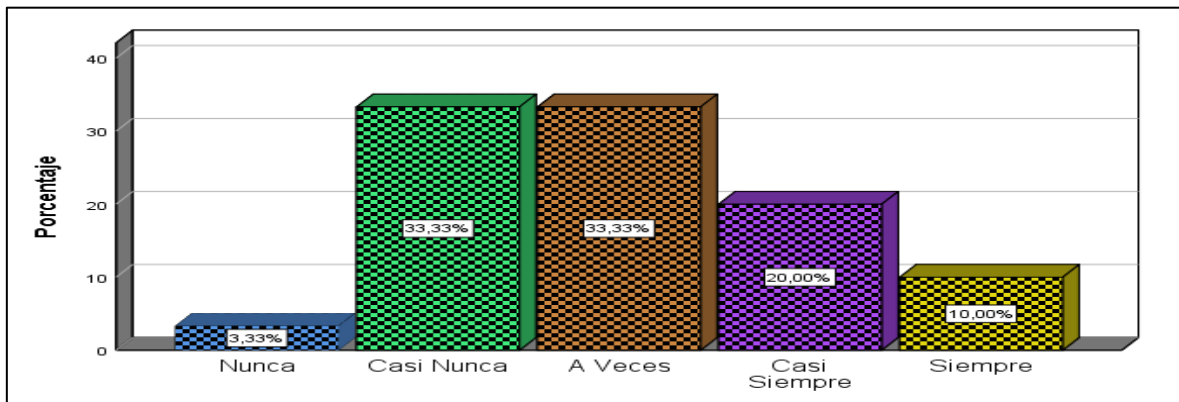


Figura 32 La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 37 y figura 32 La mayoría de los entrevistados dijeron si cancelar la compensación por tiempo de servicio en la fecha especificada, lo que resultó en que 1 socio dijo que 3.33% dijo nunca, 10 socios dijeron 33.33% dijo casi nunca, 33.33% dijo 10 socios dijo, a veces, 6 20.00% de colaboradores mencionaron casi siempre, y el 10,00% de 3 colaboradores mencionaron que siempre fueron.

### 3.1.2.Tablas Agrupadas.

Tabla 37

*Captación evaluación (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Confiable	1	3,3	3,3	3,3
	Poco Confiable	14	46,7	46,7	50,0
	Confiable	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

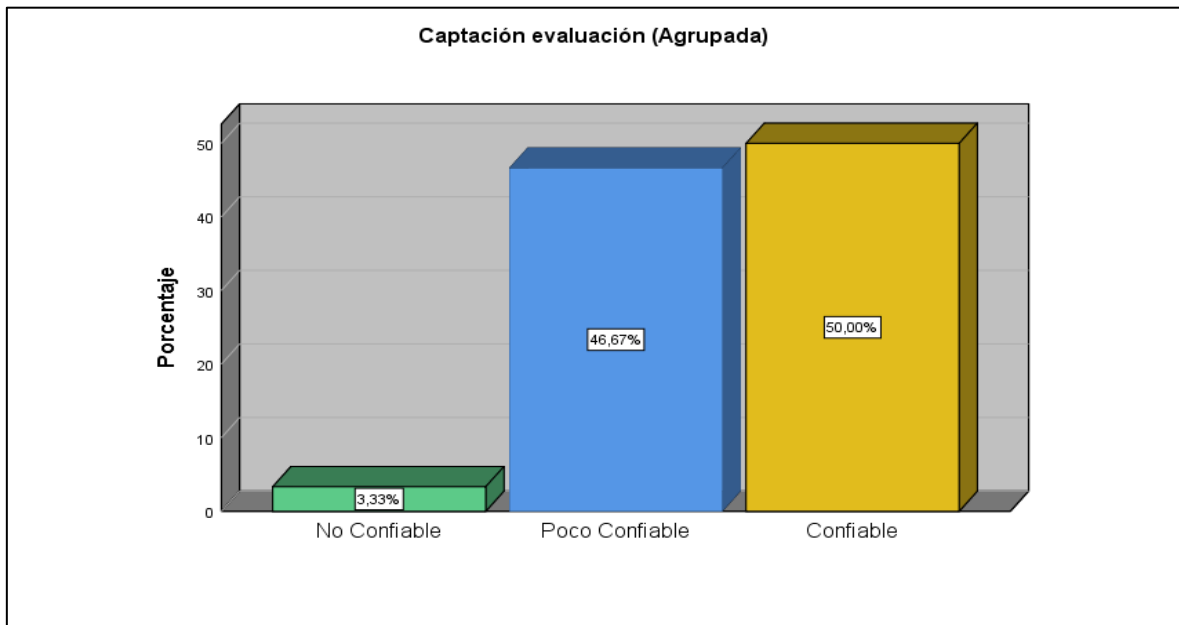


Figura 33 Captación evaluación (Agrupada)

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 38 y figura 33 la tabla de datos agrupados se describe sobre la captación evaluación en la gestión de recursos humanos y costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados no confiable el 3,33 % según la frecuencia de intervalo representada a un elemento, poco confiable según la frecuencia de intervalo representada 14 elementos, en 46,67 % y 15 elementos consideran confiable, en 50,00 %.

Tabla 38

*Relaciones Laborales (Agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No Confiable	2	6,7	6,7	6,7
Poco Confiable	20	66,7	66,7	73,3
Confiable	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

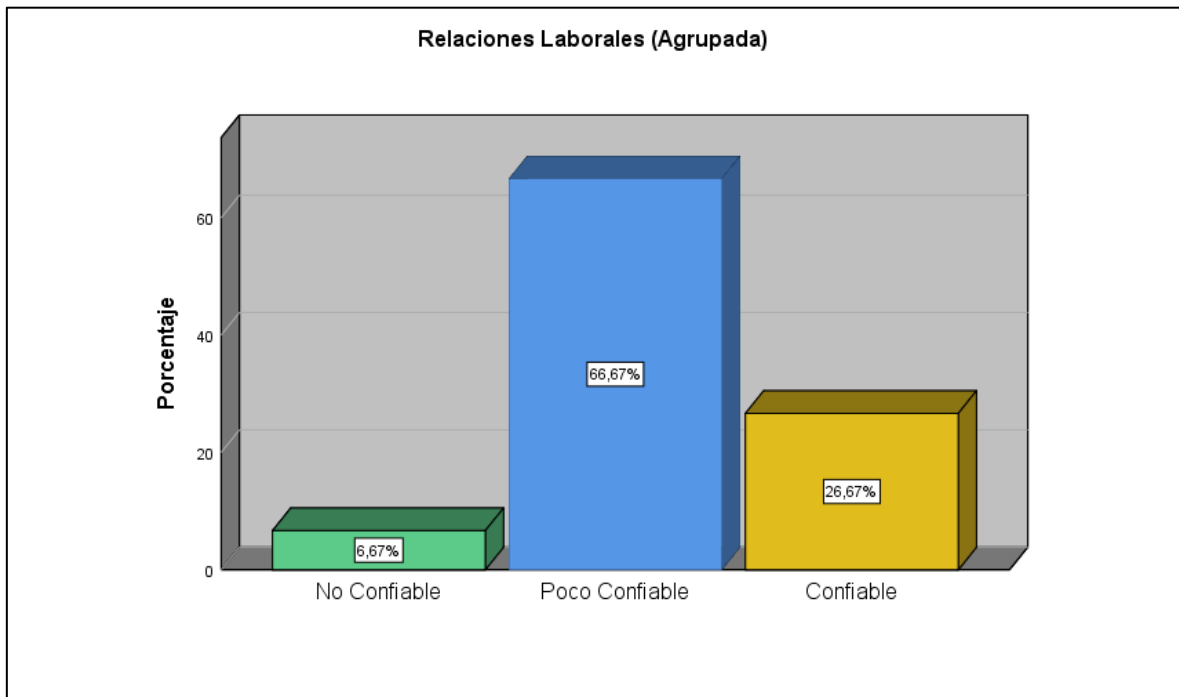


Figura 34 Relaciones Laborales (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 39 y figura 34 la tabla de datos agrupados se describe sobre las relaciones laborales en la gestión de recursos humanos y costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados no confiable el 6,7 % según la frecuencia de intervalo representada a dos elementos, poco confiable según la frecuencia de intervalo representada 20 elementos, en 66,7 % y 15 elementos consideran confiable, en 26,7%.

Tabla 39

*Beneficios Sociales (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Confiable	2	6,7	6,7	6,7
	Poco Confiable	14	46,7	46,7	53,3
	Confiable	14	46,7	46,7	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: SPSS V-25

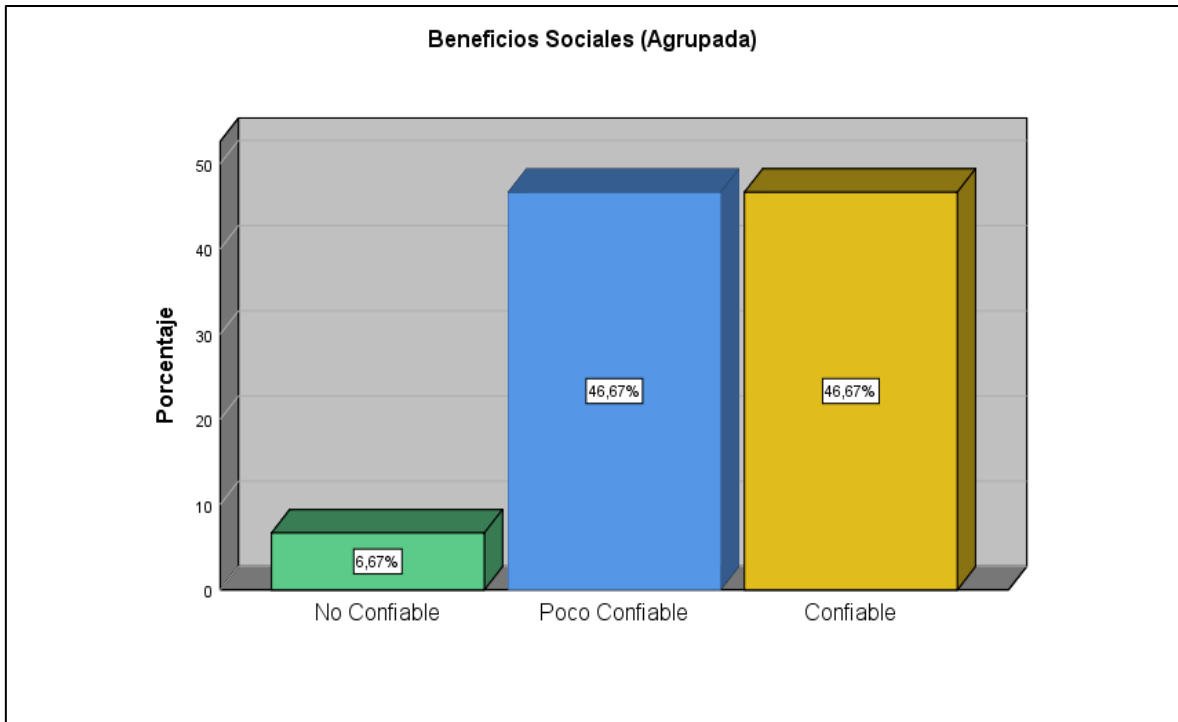


Figura 35 Beneficios Sociales (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 40 y figura 35 la tabla de datos agrupados se describe sobre los Beneficios Sociales en la gestión de recursos humanos y costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados no confiable el 6,7 % según la frecuencia de intervalo representada a dos elementos, poco confiable según la frecuencia de intervalo representada 14 elementos, en 46,7 % y 14 elementos consideran confiable, en 46,7 %.

Tabla 40

*Remuneraciones (Agrupada).*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Confiable	5	16,7	16,7	16,7
	Poco Confiable	12	40,0	40,0	56,7

Confiable	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

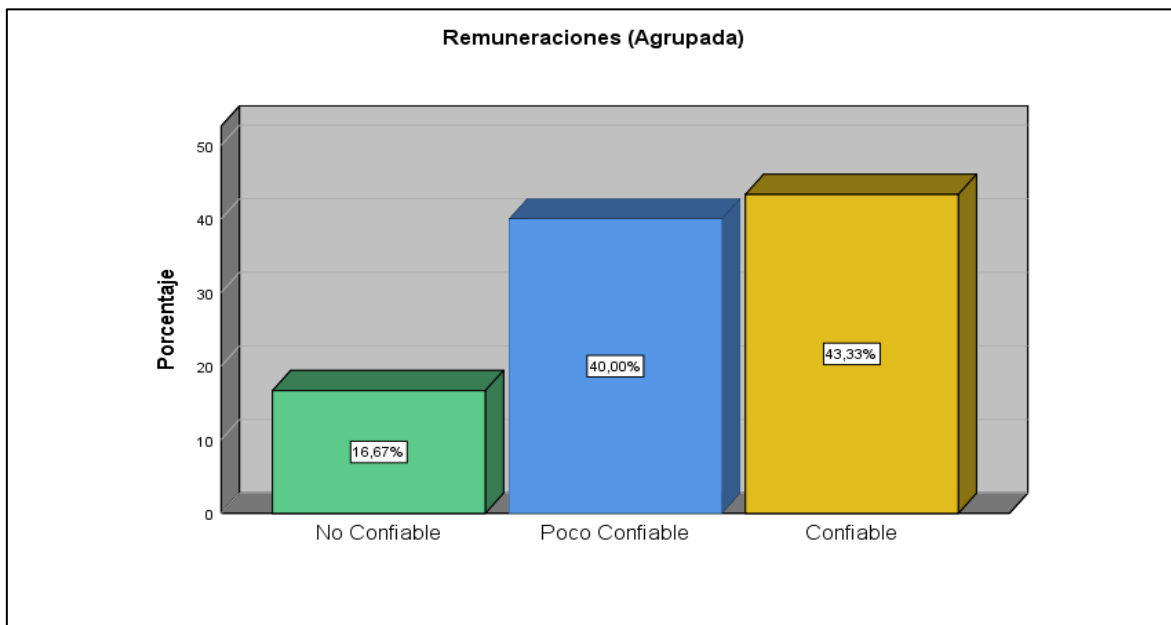


Figura 36 Remuneraciones (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 41 y figura 36 la tabla de datos agrupados se describe sobre las remuneraciones en la comisión de capitales entes y costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados no confiable el 16,7 % según la frecuencia de intervalo representada a cinco elementos, poco confiable según la frecuencia de intervalo representa a 12 elementos, en 40,0 % y 13 elementos consideran confiable, en 43,3 %.

Tabla 41

*Gestión de Recursos Humanos (Agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No Confiable	1	3,3	3,3	3,3

Poco Confiable	16	53,3	53,3	56,7
Confiable	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

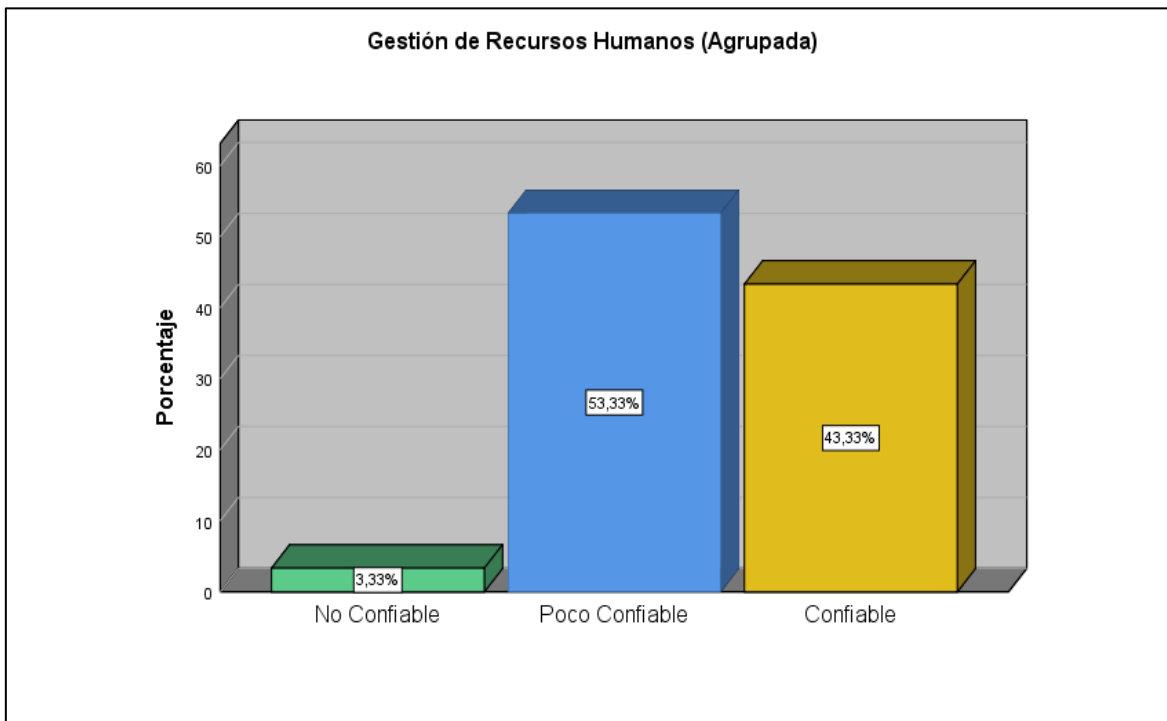


Figura 37 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

De la tabla 42 y la figura 37 la tabla de datos agrupadas se describe en la comisión de capitales entes en el cual se obtiene los siguientes resultados no confiable el 3,3 % según la frecuencia de intervalo representa a uno elemento, poco confiable según la frecuencia de intervalo representa a 16 elementos, en 53,3 % y 13 elementos consideran confiable, en 43,3 %.

Tabla 42

*Costos Laborales (Agrupada).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco Confiable	15	50,0	50,0	50,0



Confiable	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V-25

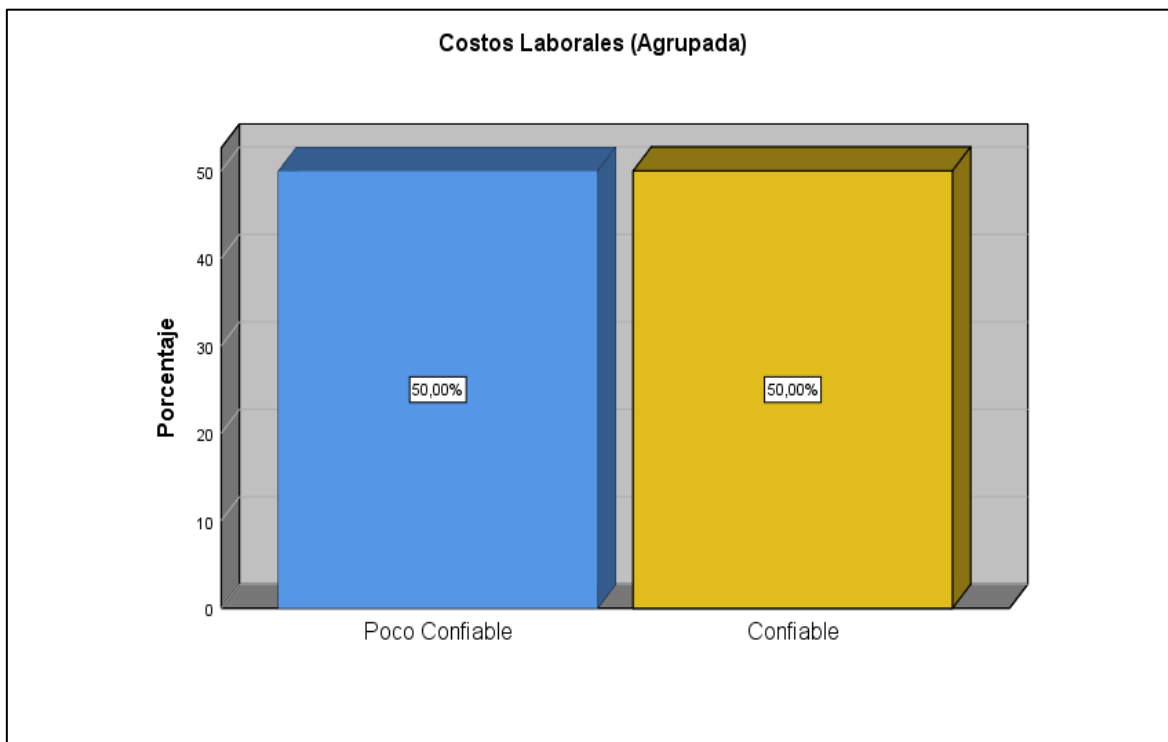


Figura 38 Costos Laborales (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 43 y figura 38 la tabla de datos agrupadas se describe en costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados, poco confiable según la frecuencia de intervalo representa a 15 elementos, en 50,0 % y 15 elementos consideran confiable, haciendo un total de 50,0 %.

### 3.1.3.Tablas Cruzadas.

Tabla 43

*Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Costos Laborales (Agrupada)*

	Costos Laborales (Agrupada)	Total
--	--------------------------------	-------

		Poco			
		Confiable	Confiable		
Gestión de Recursos Humanos	No Confiable	Recuento	1	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
Humanos (Agrupada)	Poco Confiable	Recuento	12	4	16
		% del total	40,0%	13,3%	53,3%
	Confiable	Recuento	2	11	13
		% del total	6,7%	36,7%	43,3%
Total		Recuento	15	15	30
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: SPSS V-25

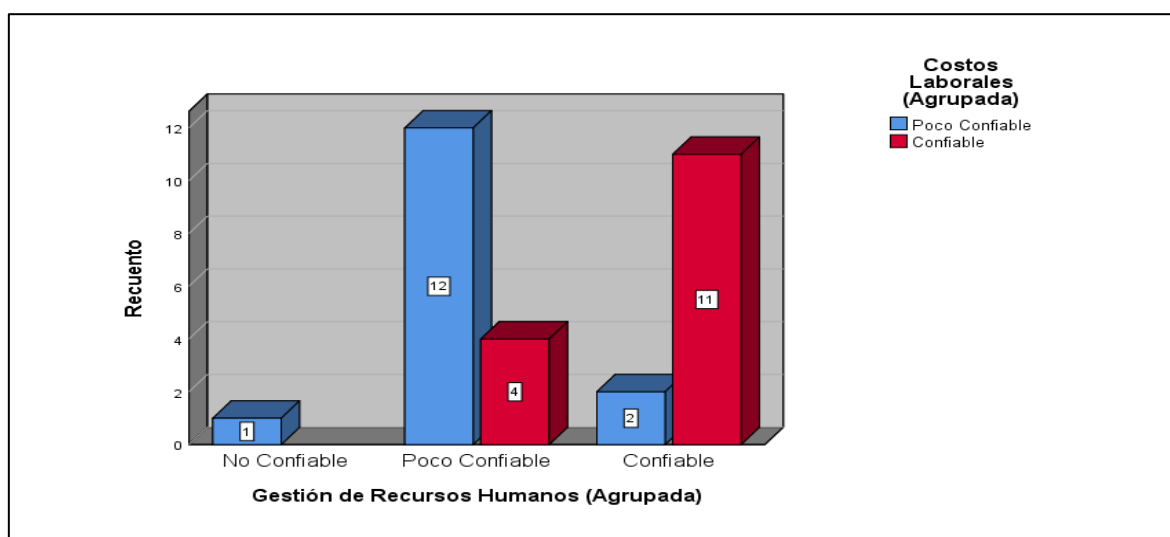


Figura 39 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Costos Laborales (Agrupada)

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 44 y figura 39 la tabla de datos agrupados se describe sobre la comisión de capitales entes y costos laborales en el cual se obtiene los siguientes resultados poco confiable el 50,0% representando a 15 elementos, y 15 elementos consideran confiable, haciendo un porcentaje de 50,0 %.

Tabla 44

*Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Beneficios Sociales (Agrupada)*

Beneficios Sociales (Agrupada)	Total
--------------------------------	-------

		No Confiable	Poco Confiable	Confiable		
Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)	No Confiable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Poco Confiable	Recuento	2	12	2	16
	% del total	6,7%	40,0%	6,7%	53,3%	
	Confiable	Recuento	0	1	12	13
	% del total	0,0%	3,3%	40,0%	43,3%	
Total		Recuento	2	14	14	30
		% del total	6,7%	46,7%	46,7%	100,0%

Fuente: SPSS V-25

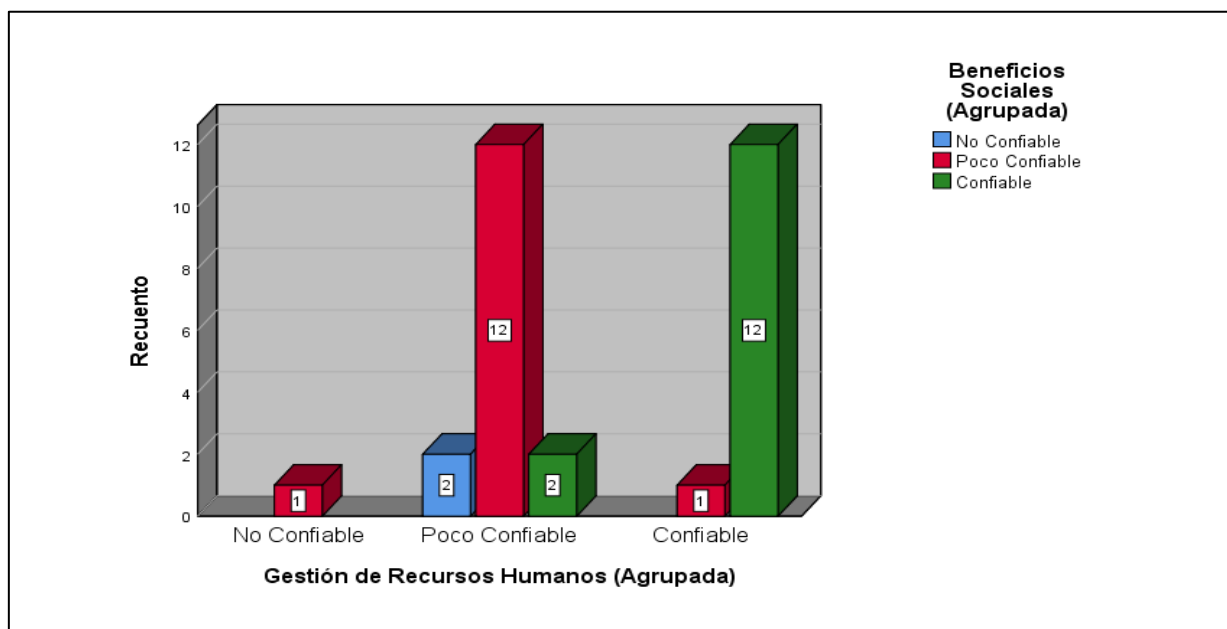


Figura 40 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Beneficios Sociales (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 45 y la figura 40 La tabla de datos de agrupación que describe la comisión de capitales entes y bienestar social tiene los siguientes resultados: 6.7% son poco confiables y no confiables, lo que representa 14 elementos en 46.7%, y 14 elementos se consideran confiables, lo que hace que el porcentaje sea 46.7%.

Tabla 45

Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Remuneraciones (Agrupada)

			Remuneraciones (Agrupada)			Total
			No Confiable	Poco Confiable	Confiable	
Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)	No Confiable	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Poco Confiable	Recuento	4	7	5	16
		% del total	13,3%	23,3%	16,7%	53,3%
	Confiable	Recuento	0	5	8	13
		% del total	0,0%	16,7%	26,7%	43,3%
Total		Recuento	5	12	13	30
		% del total	16,7%	40,0%	43,3%	100,0%

Fuente: SPSS V-25

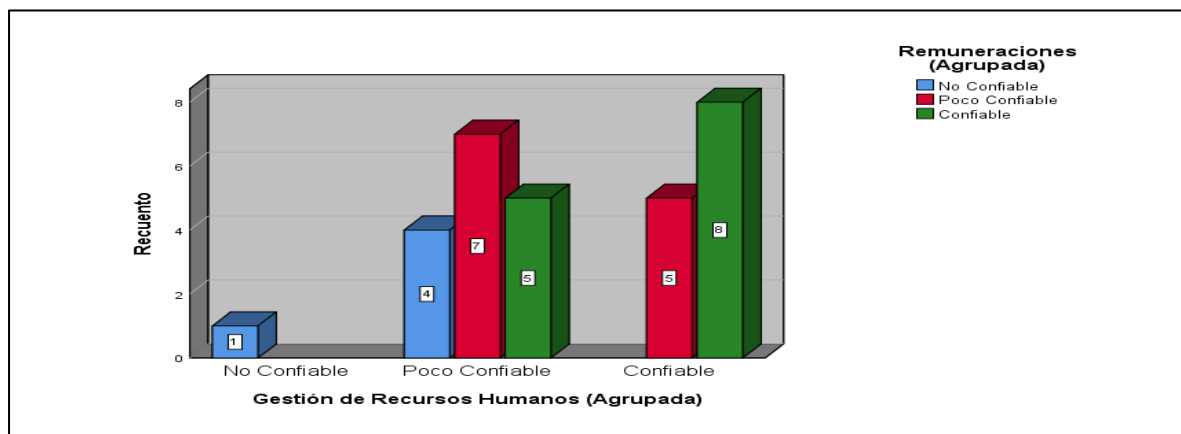


Figura 41 Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)\*Remuneraciones (Agrupada).

Fuente: SPSS V-25

Explicación:

Tabla 46 y figura 41 Una tabla de datos agrupados que describe los capitales entes y la comisión de costos laborales, en la que los siguientes resultados no son

confiables 50.0% representa 15 elementos, 15 elementos se consideran confiables, representando 50.0%.

### 3.2. Validación de hipótesis.

#### 3.2.1. Hipótesis general.

Tabla 46

*Correlaciones Hipótesis General.*

			Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Costos Laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	,599**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Costos Laborales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,599**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Fuente: Programa Estadístico SPS V-25

#### Explicación:

Como se observa en el No. 47 de esta tabla, (Rho = 0.599) muestra una similitud moderadamente positiva, p. valor = 0.01 <0.05 Esto significa que impugnamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, es decir, existe una relación entre la gestión del recurso humano y los costos laborales en las instituciones del Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho año 2018.

La comisión de capitales entes está tocante con el costo laboral de la agencia del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho en 2018.

Ha = La comisión de capitales entes está relacionada con el costo laboral de la agencia del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho en 2018.

Ho= En 2018, la comisión de capitales entes de la agencia del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho no tiene nada que ver con los costos laborales.

### 3.2.2.Hipótesis Específicas.

Tabla 47

*Correlaciones Hipótesis Específica 1.*

			Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Costos Laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,722**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Costos Laborales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,722**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	30	30

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

Fuente: Programa Estadístico SPS V-25

Explicación:

Puede verse en la tabla que el No. 48, (Rho = 0.722) muestra una similitud moderadamente positiva, p. valor = 0.01 <0.05 Esto significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la comisión de capitales entes y el aporte y aporte de los establecimientos del Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho año 2018.

La comisión de capitales entes está relacionada con los costos laborales en las instituciones de San Juan de Lurigancho, Ministerio de Salud en 2018.

Ha = La comisión de capitales entes está relacionada con los costos laborales en las instituciones de San Juan de Lurigancho, Ministerio de Salud en 2018.

Ho= En 2018, la comisión de capitales entes de la agencia del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho no tiene nada que ver con los costos laborales.

Tabla 48

*Correlaciones Hipótesis Específica 2.*

			Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Remuneraciones (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,529**
		Sig. (bilateral)		0.00
		N	30	30
	Remuneraciones (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,529**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.00	
		N	30	30

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

Fuente: Programa Estadístico SPS V-25

Explicación:

Como puede verse en la tabla, el No. 48 (Rho = 0.529) muestra una correlación moderadamente positiva, p. valor = 0.01 <0.05, lo que significa que impugnamos la hipótesis nula y accedemos la alternativa, es decir, existe una relación entre la gestión de recursos humanos y la compensación en la agencia Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho año, 2018.

La comisión de capitales entes está relacionada con la remuneración de las instituciones del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho en 2018.

Ha = La comisión de capitales entes está relacionada con la remuneración de las instituciones del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho en 2018.

Ho= En 2018, la comisión de capitales entes de la agencia del Ministerio de Salud de San Juan de Lurigancho no tiene nada que ver con el salario.

#### **IV. Discusión**

En la presente tesis se investigó acerca de la gestión de recursos humanos y costos laborales en los establecimientos del Ministerio de Salud – San Juan de Lurigancho, 2018, a partir de los resultados de esta encuesta, se puede determinar que si existe cierto grado de correlación entre la comisión de capitales entes y el costo laboral, debido a que la comisión de capitales entes y la gestión de costos contienen diferentes dimensiones e indicadores, se puede efectivamente Llevar a cabo una buena comisión de capitales entes y reducir el coste laboral de la organización.

(Choquecota, 2013), La comisión de capitales entes y su interludio en la reverencia de los objetivos institucionales del distrito de Pokole en 2010. La obligación de auditoría de recursos humanos. Determinar si la comisión de capitales entes afecta el logro de la meta institucional municipal del distrito de Pokole 2010.

(Wong, 2016) Tesis: auditoria de capitales entes y logro de objetivos de la compañía imprenta ímpetu editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016.

Determinar cómo se relaciona la auditoría de capitales entes con el logro de los objetivos de IMPETU editorial S.R.L. Pucallpa. Determinar hasta qué punto los informes sobre la eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal son relevantes para el logro de los objetivos de la compañía.

En cuanto a las investigaciones, las auditorías deben implementarse en los servicios de capitales entes de la organización, porque muchas veces la persona que supervisa o monitorea no cumple con las expectativas de mejorar la calidad del desempeño de los colaboradores.

Rodríguez (2014), Los costos laborales generalmente se dividen en tres categorías: pago, pago e impuestos; otras formas de remuneración; y cláusulas de rescisión que solo involucran compensación por el tiempo de servicio. El tema de los costos laborales es el foco de controversia entre los países de la región. De hecho, algunos de los cambios más significativos en la legislación laboral y de pensiones de los últimos años tienen como objetivo reducir los costos laborales.

Rodríguez (2014), Se realizó un estudio: "Costos laborales y su impacto en la distribución financiera de la compañía pesquera EXALMAR SAA. Askop", tesis



sobre la selección del título de contador público, Universidad Nacional Trujillo, La Libertad, obtuvo como conclusión lo siguiente:

Los costos laborales tienen un impacto directo en la organización financiera de la compañía pesquera Exalmar S.A.A., ya que la cantidad de conceptos que se han determinado importantes en los resultados obtenidos de manera regular ayuda a reducir la utilidad durante el período de investigación.

## **V. Conclusión**

En cuanto a los objetivos esperados en la siguiente investigación y al análisis y discusión de los resultados obtenidos, se extraen las siguientes conclusiones.

Se determina que en la institución del Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho en 2018, existe una relación entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales, pues es posible obtener mayores ingresos para la institución a través de socios de gestión adecuados en la mejor organización.

Determinar la correlación entre la comisión de capitales entes y el aporte y aporte del Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho en 2018, pues al contar con colaboradores eficientes y activos, la agencia tiene la capacidad de cubrir las necesidades requeridas, lograr las metas planificadas y reducir el Costo de mano de obra, pago oportuno de donaciones y contribución a los intereses de los socios.

Se determina que existe una relación entre la comisión de capitales entes y la remuneración en la institución del Ministerio de Salud-San Juan de Lurigancho en 2018. A través de una adecuada gestión de recursos humanos de socios capacitados y calificados, la institución obtendrá mayores ingresos y en el Al mismo tiempo, podrá cumplir con la remuneración adecuada y aumentar la efectividad de la agencia para satisfacer a los servidores.

## **VI. Recomendaciones**

Se pide a los representantes de Departamento de Comisión de Capitales Entes del Ministerio de Salud – San Juan de Lurigancho, año 2018 para lograr una adecuada y oportuna gestión debemos simplificar la burocracia del sector público y cumplir con el objetivo de cada dimensión marcada en la presente investigación.

Sobre la comisión de capitales entes y costos laborales, se sugiere dar mayor énfasis en la organización y rotación de los colaboradores de acuerdo con el nivel de capacitaciones que tengan cada colaborador, de esta manera se puede reducir la demanda insatisfecha de los usuarios en cada establecimiento de salud, de la misma forma se disminuye la contratación de más colaboradores para los establecimientos de salud, al mismo tiempo reducimos los costos laborales.

Respecto a las sucesivas dimensiones, la comisión de capitales entes con los aportes y contribuciones se recomienda que se debe formalizar y sensibilizar a los empleadores, para generar mayor ingreso en las aportaciones y contribuciones, y cumplir las necesidades de los proyectos de mejora en los diferentes establecimientos de salud.

Sobre la relación de la comisión de capitales entes y las remuneraciones se detectó la desigualdad salarial en las remuneraciones, se ejecutan por medio de diferentes normas lineamientos decretos como por ejemplo (decreto ley N° 276, 728, 1057, 99), que a veces no todos los colaboradores perciben de acuerdo con el nivel de preparación y capacitación que han desarrollado. Para la satisfacción de los colaboradores la remuneración debería unificarse con un solo criterio equitativo de acuerdo con el nivel meritocrático.

## VII. Referencias

- Abad, G. G. (23 de 08 de 2017). *Sancion Disciplinaria*. Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/cuando-puede-una-empresa-aplicar-una-sancion-disciplinaria/>
- Abusada, S. A. (11 de 2015). *Los Costos Sociales de la Legislación Laboral*. Obtenido de [http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1123/Abugattas\\_Abusada\\_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1123/Abugattas_Abusada_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aguirre, G. F. (2016). *Estudio de los costos relativos a los accidentes laborales en la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito Ecuador*. Obtenido de Universidad Tecnológica Equinoccial - Quito Ecuador: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/18052/1/64049\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/18052/1/64049_1.pdf)
- Alvarez, W. (08 de 05 de 2015). *Conexion- Esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/05/08/evaluacion-desempeno-basada-competencias/>
- Arreaga, C. N. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de ahorro y crédito la Inmaculada Concepción R.L. ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Obtenido de San Roque González de Sata Cruz, S. J. de Huehuetenango Guatemala: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>
- Badillo, E. A. (05 de 2015). *Auditoria Operativa del Talento Humano Aplicada a una Empresa dedicada a la presentación de Outsourcing Contable en la Ciudad de Quito*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9725/2.%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Badillo, E. A. (05 de 2015). *Auditoría Operativa del Talento Humano Aplicada a una Empresa Dedicada a la Prestación de Outsourcing Contable Ubicada en la ciudad de Quito 2015*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9725/2.%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barceló, J. C. (03 de 2013). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de [https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Principios\\_de\\_la\\_evaluacion\\_del\\_desempeno](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Principios_de_la_evaluacion_del_desempeno)
- Bardales Serrano, V. L., Gómez Navarro, D. d., & Milla Vergaray, L. Y. (2016). *El Costo Laboral y los Estados Financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca Año 2016*. Obtenido de Para Optar el Título de Contador Público:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/313/EL%20Costo%20Laboral%20Y%20Los%20Estados%20Financieros%20de%20la%20Asociacion%20C3%93N%20Cultural%20Brisas%20del%20Titicaca%20A%20C3%91O%202016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Bautista, J. L. (12 de 03 de 2018). *Asignación Familiar*. Obtenido de <https://legis.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista/>

Bernal, E. S. (2016). *Existencia de una Relación Laboral*. Recuperado el 06 de 10 de 2018, de [books.google.com.pe/books?id=8Xs5DwAAQBAJ&pg=PA32&dq=relaciones+laborales+2016&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjdrPTYwcTjAhXFjFkKHYOWA64Q6AEINzAC#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8Xs5DwAAQBAJ&pg=PA32&dq=relaciones+laborales+2016&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjdrPTYwcTjAhXFjFkKHYOWA64Q6AEINzAC#v=onepage&q&f=false)

Bonifacio, E. R. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal*. Obtenido de <file:///C:/Users/Claudio/Desktop/archivos%2026%20de%20Agosto%202019/tesis%2020188888/evaluacion%20de%20desempeno%2020.pdf>

*Bonificación laboral*. (s.f.). Recuperado el 24 de 11 de 2018, de <https://www.perucontable.com/laboral/conoce-los-4-tipos-de-bonificacion-laboral/>

Cabrera. (2013). *Enseñanza, UBP Serie Materiales de*. Obtenido de Gestión de Recursos Humanos: <https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2013/12/652013ME-Gesti%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-en-Pymes.pdf>

Carlessi, H. S., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (06 de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudio/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Claudio/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(3).pdf)

Carrasco, J. A. (2016). *Auditoría Interna y Gestión Administrativa de la Empresa Credivargas*.

Carvallo, F. (12 de 09 de 2018). *Vacaciones del Trabajador*. Recuperado el 20 de 10 de 2018, de Economía Noticias: <https://rpp.pe/economia/economia/gobierno-modifico-ley-de-vacaciones-que-afectara-a-todos-los-trabajadores-noticia-1149386>

Cavero, R. L. (11 de 2018). *Especialista en Health & Productivity Management. Director Ejecutivo del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar para Perú y Ecuador y director del instituto de Bienestar Corporativo*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/bienestar-corporativo/la-educacion-de-recursos-humanos-en-el-peru/?thc-month=201811>

- Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Luz M. Vallejo Chávez: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Cherry, K. (18 de 11 de 2018). *How Correlational Studies Are Used in Psychology*. Obtenido de <https://www.verywellmind.com/correlational-research-2795774>
- Choquecota, R. F. (2013). *La relación entre la gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, en el año 2010*. Obtenido de Maestro en Ciencias (MAGÍSTER SCIENTIAE) con Mención en Contabilidad: Auditoría : <http://tesis.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/721?show=full>
- Chumbe, J. L. (2018). *Gestión de recursos humanos y la satisfacción Laboral de los colaboradores del banco Falabella, Santa Anita, 2018*. Obtenido de Escuela Profesioanl de Administración UCV: [file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Landeo\\_CHJ\\_%20gestion%20de%20rr.hh.%20y%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf](file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Landeo_CHJ_%20gestion%20de%20rr.hh.%20y%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf)
- Cobeña, J. D. (2018). *Efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de la obligaciones previsionales del trabajadores*. Obtenido de Aportaciones: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/301/TESES%20-%20BUSTAMENTE%20Y%20PE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Criollo, A. (08 de 2012). *Justificación Metodológica*. Obtenido de <http://andersoncriollo.blogspot.com/2012/08/justificacion.html>
- Delgado, V. (10 de 2018). *Nociones generales de los beneficios sociales del trabajador*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-EI-Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades>
- Echebarria, K. (s.f.). *La Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Publico*.
- Ferreiro, & Alcazar. (2016).
- Fortuño, M. (04 de 2018). *Costos Laborales*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/asi-son-los-costes-laborales-en-la-union-europea>
- Francisco, J. (11 de 03 de 2015). *Revista de Asesoría especializada*. Recuperado el 22 de 11 de 2018, de Diario el Peruano - Enfoque Laboral: <http://asesorempresarial.com/web/novedad.php?id=15472>
- Ghiglione, F. (31 de Diciembre de 2015). *Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados*

- (Provincia de La Pampa). *Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Obtenido de Universidad Nacional de La Pampa Argentina: [http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Grau, G. K. (2018). *Gestión de Recursos humanos y Desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, San Isidro 2018*. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Alarcón\\_GGKM\\_%20gestion%20de%20rr.hh.%20y%20desemp%20laboral%20de%20los%20colaboradorres%202018.pdf](file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Alarcón_GGKM_%20gestion%20de%20rr.hh.%20y%20desemp%20laboral%20de%20los%20colaboradorres%202018.pdf)
- Hernández, J. (2015). *Importancia de la gestión de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- Hernandez, L. (21 de 04 de 2012). *Concepto de Capacitación, Objetivos e Importancia*. Obtenido de <http://lunitahernandez.blogspot.com/2012/04/concepto-de-capacitacion-objetivos-e.html>
- Ingram, D. (2018). *Costos Laborales*. Recuperado el 20 de 11 de 2018, de La voz de Houston: <https://pyme.lavoztx.com/qu-incluyen-los-costos-laborales-9300.html>
- Instituto Peruano de Economía. (02 de 03 de 2018). *La Remuneración Mínima Vital*. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-aumento-de-la-remuneracion-minima-vital/>
- Junior, N. J. (2016). *Desarrollo de Competencia Gerencial no Sector Público un Estudio Reflexivo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5764255>
- Kendra Cherry. (18 de 11 de 2018). Recuperado el 01 de 12 de 2018, de <https://www.verywellmind.com/correlational-research-2795774>
- Kestler, A. M. (08 de 2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Lablanca, I. d. (18 de 10 de 2018). *Gestión de recursos humanos*. Obtenido de Aula Mentor: [http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion\\_recursos\\_humanos.pdf](http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf)
- LLauquén, A. F. (2018). *Relaciones laborales*. Recuperado el 15 de 08 de 2018, de <http://quesunarelacionlaboral.blogspot.com/2013/10/definicion-de-relaciones-laborales.html>

- Lora, P. M. (05 de 2013). *Elaboración del perfil profesional* . Obtenido de Manual para elaborar perfiles . Ipeba: [https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/06\\_Manual-elaborar-perfiles-profesionales.pdf](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/06_Manual-elaborar-perfiles-profesionales.pdf)
- Luevano, Jesús Alberto Cota. (06 de 10 de 2018). Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Machuca. (2016). *Evaluación del Desempeño*.
- Mamani, M. H. (2017). *Análisis del desarrollo y gestión de los Recursos Humanos en la Red Funcional integrada de servicios de Salud Corea del Municipio de el Alto*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14839/TM-1248.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcano, M. M. (s.f.). *Los 7 Componentes de la Eficacia Gerencial*.
- Massaro, L. V. (23 de Junio de 2015). *bibliotecadigital.econ.uba.ar*. Obtenido de [bibliotecadigital.econ.uba.ar](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar): [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910\\_Massarov.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_Massarov.pdf)
- Matos, M. (06 de 2015). *Remuneración mínima vital*. Obtenido de <https://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-remuneracion-minima-vital>
- Medina, D. J. (2013). *Control de Gestión en la Gerencia de Personal*.
- Medina, D. J. (2013). *Control de Gestión en la Gerencia de Recursos Humanos PDVSA GAS*. Venezuela.
- Millares, D. U. (2013). *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Obtenido de [http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591866960.pdf](http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (06 de 11 de 2018). *La compensación por tiempo de servicios (CTS)*. Recuperado el 20 de 11 de 2018, de Mintra: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221055-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts>
- Mintra. (08 de 11 de 2018). *Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo*. Obtenido de Texto Único de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221736-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-compensacion-por-tiempo-de-servicios>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (12 de 2015). Obtenido de Revista científica Vision de Futuro: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>



- Morales, L. (01 de 12 de 2018). *La Importancia de los Beneficios Sociales para los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/436-la-importancia-de-los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores/>
- Morgan, P. (05 de 2013). *Elaboración de Perfil Profesional*. Obtenido de Ipeba: <file:///C:/Users/Bertha/Downloads/Documents/Perfil%20Profesional.pdf>
- Mortola, I. (17 de 08 de 2018). *MTPE propondrá norma que permita tomar vacaciones antes de cumplir el año de trabajo*. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/trabajadores-podran-tomar-vacaciones-antes-de-cumplir-el-ano-de-trabajo-noticia-1144042>
- Novedades Empresariales*. (11 de 03 de 2015). Recuperado el 22 de 11 de 2018, de <http://asesorempresarial.com/web/novedad.php?id=15472>
- Oficina Nacional de Pensiones. (23 de 11 de 2018). Recuperado el 23 de 11 de 2018, de Oficina Nacional de Pensiones: [https://www.onp.gob.pe/pensiones\\_peru\\_onp/sistema\\_previsional](https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/sistema_previsional)
- Oyuela, C. A., & Granada, J. F. (2017). *Propuesta de Fortalecimiento de competencias Gerenciales en el personal Comercial Directivo de Colombia Móvil (TIGO) Del Norte del Valle*. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/7930>
- Paz, G. B. (2017). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Pejerrey, J. A. (2016). *Competencias Gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas*. Lima.
- Peña, L. F. (2014). *Las Remuneraciones de Vinculados y los Dividendos Presuntos en la Empresa Soluciones Hospitalarias S.A.C., 2013*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=actualidad+empresarial+remuneraciones&rlz=1C1CHBF\\_esPE864PE864&ei=ICFtXZXLKorW5gKpnYugDg&start=50&sa=N&ved=0ahUKEwiV2\\_T1prLkAhUKq1kKHanOAuQ4KBDy0wMIoQE&biw=1366&bih=657](https://www.google.com/search?q=actualidad+empresarial+remuneraciones&rlz=1C1CHBF_esPE864PE864&ei=ICFtXZXLKorW5gKpnYugDg&start=50&sa=N&ved=0ahUKEwiV2_T1prLkAhUKq1kKHanOAuQ4KBDy0wMIoQE&biw=1366&bih=657)
- Pérez, M. R. (2017). *Gastos de Personal, Costes Laborales y financiación del sector de transporte urbano de viajeros en autobús en España en el periodo 2000-2015*. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudio/Downloads/tesis\\_manuel\\_rios\\_perez\\_%20gastos%20de%20personal\\_%20costes%20laborales%20y%20financiacion%20Espe%20C3%B1a%202015\\_unlocked.pdf](file:///C:/Users/Claudio/Downloads/tesis_manuel_rios_perez_%20gastos%20de%20personal_%20costes%20laborales%20y%20financiacion%20Espe%20C3%B1a%202015_unlocked.pdf)
- Portal Perucontable. (2018). *Portal Perucontable*. Recuperado el 25 de 11 de 2018, de Bonificación Laboral:

- <https://www.perucontable.com/laboral/conoce-los-4-tipos-de-bonificacion-laboral/>
- Porto, J. P. (2016). *concepto de Bonificación*. Obtenido de <https://definicion.de/bonificacion/>
- Puelles, U. I. (09 de 10 de 2018). *Diccionario empresarial*. Obtenido de [http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDSyNjtbLUouLM\\_DxblwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDSyNjtbLUouLM_DxblwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE)
- Putriano, C. (09 de 2018). *Costos laborales en las start up, recomendaciones para minimizar su impacto*. Obtenido de <https://gestion.pe/opinion/costos-laborales-start-up-recomendaciones-minimizar-impacto-245614-noticia/>
- Quezada, A. C. (2016). *Los Bonos por productividad y su influencia en costos laborales*. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8926/cavaquezada\\_arthur.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8926/cavaquezada_arthur.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintero, A. (21 de 06 de 2018). *Bonificación*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/bonificacion>
- Ramos, M. C. (03 de 2016). *El Periodo Vacacional de los Trabajadores*. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER\\_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Revista de Consultoría. (11 de 2018). *Revista de Consultoría*. Obtenido de <http://www.revistadeconsultoria.com/carga-laboral-con-la-remuneracion-minima-vital>
- Riquelme, M. (26 de 04 de 2018). *Estrategia Organizacional*. Recuperado el 22 de 11 de 2018, de <https://www.webyempresas.com/estrategia-organizacional-definicion-y-etapas/>: <https://www.webyempresas.com/estrategia-organizacional-definicion-y-etapas/>
- Rodriguez, J. S. (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope*. Obtenido de URI: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/764>
- Rojas, C. C. (01 de 2016). *Evaluación de impacto Subsidio Familiar y Asignación Familiar*. Obtenido de [http://www.dipres.gob.cl/597/articles-146449\\_informe\\_final.pdf](http://www.dipres.gob.cl/597/articles-146449_informe_final.pdf)
- Saborío, G. G. (2017). *Modelo para el monitoreo y evaluación de la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, 2007*. Costa Rica.

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Medología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Segura, J. L. (22 de 03 de 2018). *Estrategia organizacional*. Obtenido de el Diario Gestion: <https://gestion.pe/tu-dinero/regimen-especial-renta-229720>
- Silva, K. D. (09 de 2018). *Ambiente de Trabajo*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13714621/que-es-el-ambiente-de-trabajo>
- Silva, S. K. (2016). *Gestión de recursos humanos y la calidad de atención al cliente en la empresa de transportes turismo Civa SAC, Jaén*. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Ugaz\\_SSK\\_gestion%20RR.HH.%20y%20la%20calidad%20de%20atencion%20al%20cliente.pdf](file:///C:/Users/Claudio/Desktop/tesis%20de%20trabajos%20previos/tesis%20nacional/Ugaz_SSK_gestion%20RR.HH.%20y%20la%20calidad%20de%20atencion%20al%20cliente.pdf)
- SPP, ONP. (s.f.). *ONP-SPP*. Recuperado el 24 de 11 de 2018, de [https://www.onp.gob.pe/pensiones\\_peru\\_onp/sistema\\_previsional](https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/sistema_previsional): [https://www.onp.gob.pe/pensiones\\_peru\\_onp/sistema\\_previsional](https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/sistema_previsional)
- Sunat. (s.f.). *Sunat*. Recuperado el 23 de 11 de 2018, de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/contribuciones-y-aportaciones-empresas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-empresas/3279-04-sujetos-obligados-a-aportar>: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/contribuciones-y-aportaciones-empresas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-empresas/3279-04-sujetos-obligados-a-aportar>
- Tiskevits, A. (Marzo de 2016). *Centria University Of Applied Sciences*. Obtenido de [https://translate.google.com.pe/translate?hl=es-419&sl=en&tl=es&u=https%3A%2F%2Fwww.theseus.fi%2Fbitstream%2Fhandle%2F10024%2F106220%2FTiskevits\\_Aleksandr.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy](https://translate.google.com.pe/translate?hl=es-419&sl=en&tl=es&u=https%3A%2F%2Fwww.theseus.fi%2Fbitstream%2Fhandle%2F10024%2F106220%2FTiskevits_Aleksandr.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy)
- Torres, M. (20 de 08 de 2014). *Costos Laborales*. Recuperado el 23 de 11 de 2018, de Noticiero Contable: <https://www.noticierocontable.com/los-costos-laborales-parte-i/>
- Toyama Miyagusuku, J., & Recoba, L. N. (18 de 04 de 2017). *La Remuneración*. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion/>
- Trujillo, C. A. (2017). *Tesis para Optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública*. Obtenido de Gestión del talento humano y desempeño

- laboral en el Hospital Hipólito Unanue, Lima 2016:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1)
- Valeriano, F. C. (2017). *Calidad de Sentencia primera y segunda instancia sobre pagos de beneficios sociales*. Obtenido de Asignacion Familiar:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4678/Calidad\\_Beneficios\\_Sociales\\_Esquivel\\_Valeriano\\_Flor\\_Celeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4678/Calidad_Beneficios_Sociales_Esquivel_Valeriano_Flor_Celeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valletta, M. L. (04 de 2018). *Remuneración*. Obtenido de  
<https://diccionario.leyderecho.org/remuneracion/>
- Vaquero, P. (16 de 01 de 2018). *La Evolución en la Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.recursoshumanos.tv/2018/01/16/la-evolucion-en-la-gestion/>
- Vargas, E. Q. (2015). *Evaluación del Impacto de los Costos Laborales en la Informalidad de las MYPE de Gamarra*. Obtenido de Universidad San Ignacion de Loyola:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3422/3/2017\\_Herrera-Quispe.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3422/3/2017_Herrera-Quispe.pdf)
- Vásquez, M. (2015). *Análisis de costos laborales, en un negocio estacional La Princesa SRL*. Obtenido de Carrera Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Fasta Mar del Plata – Argentina.:  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1005/2015\\_CON\\_002.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1005/2015_CON_002.pdf?sequence=1)
- Villalona, N. E. (04 de 2014). *Los Objetivos y Funciones de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/22/los-objetivos-y-funciones-de-rrhh/>
- Wong, A. J. (2016). *La Auditoría de Recursos Humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L. de Pucallpa*. Obtenido de <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/96>
- Yarledy Guerrero, M. R. (23 de 10 de 2017). *Capacitación y Evaluación de Desempeño*. Obtenido de [https://prezi.com/mavk1\\_atpxsa/capacitacion-y-evaluacion-de-desempeno/](https://prezi.com/mavk1_atpxsa/capacitacion-y-evaluacion-de-desempeno/)

## VIII. Anexos

### Anexo 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b><u>GENERAL</u></b>  ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y se relaciona con los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018?	<b><u>GENERAL</u></b>  Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.	<b><u>GENERAL</u></b>  Existe la relación entre la gestión de recursos humanos y costos laborales, en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.	Gestión de Recursos Humanos	Captación Evaluación	Selección de Perfil  Capacitación  Evaluación de Desempeño	1. tipo de estudio el tipo de estudio a realizar es descriptivo-correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2.  2. diseño de estudio el tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.  3. tipo de muestra se utilizará el muestreo no probabilístico, subgrupo de la población en el que no todos los elementos de esta tienen la posibilidad de ser elegidos.
				Relación Laboral	Medidas Disciplinarias  Ambiente de Trabajo	4. tamaño de muestra la unidad de análisis de estudio se extraerá de la población  5. técnicas e instrumentos variable 1: Gestión de recursos Humanos técnica: la técnica a utilizar será la encuesta instrumento: el instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia. variable 2: Costos laborales técnica: la técnica a utilizar será la encuesta instrumento: el instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.

Fuente: Elaboración Propia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos con los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018?</p>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.</p>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>Existe la relación entre la gestión de recursos humanos con los beneficios sociales en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.</p>	<p>Costos Laborales</p>	<p>Beneficios Sociales</p>	<p>Compensación por Tiempo de Servicio</p>	<p>1. tipo de estudio el tipo de estudio a realizar es descriptivo-correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2.</p> <p>2. diseño de estudio el tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p>3. tipo de muestra se utilizará el muestreo no probabilístico, subgrupo de la población en el que no todos los elementos de esta tienen la posibilidad de ser elegidos.</p> <p>4. tamaño de muestra la unidad de análisis de estudio se extraerá de la población</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos con las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.</p>	<p>Existe la relación entre la gestión de recursos humanos con las remuneraciones en los establecimientos de Ministerio de Salud, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2018.</p>			<p>Remuneraciones</p>	
				<p>Asignación Familiar</p>		
					<p>Bonificación</p>	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2 Instrumento de recopilación de datos.

### RECOPIACION DE DATOS

Dirigida a los colaboradores de los establecimientos de salud del distrito de san juan de Lurigancho, por ser parte de la población objetiva de la investigación.

---

#### DESARROLLO DE INVESTIGACION

“Gestión de recursos Humanos y Costos Laborales en los Establecimientos del Ministerio de Salud San Juan de Lurigancho; Año 2018”

---

OBJETIVO: Establecer como Gestión de Recursos Humanos y Costos Laborales se relacionen en una entidad pública en el distrito de San Juan de Lurigancho; Año 2018

<p>I.GENERALIDADES: Esta indagación será utilizada en forma discreta, confidencial y acumulativa, por lo que compensaré otorgar indagación veraz, solo así será objetivamente favorable para la presente indagación.</p>	<p>II. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO</p> <p>Área de Trabajo:</p>
<p>1. La empresa selecciona a colaboradores según el perfil requerido.</p>	
<p>a. Nunca b. Casi Nunca c. A veces d. Casi Siempre e. Siempre</p>	
<p>2. Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado.</p>	
<p>a. Nunca b. Casi Nunca c. A veces d. Casi Siempre e. Siempre</p>	
<p>3. El departamento de recursos humanos aplica los lineamientos para la selección de perfil.</p>	
<p>a. Nunca b. Casi Nunca c. A veces d. Casi Siempre e. Siempre</p>	
<p>4. Las capacitaciones dadas han influido optimizar al personal en las funciones asignadas.</p>	
<p>a. Nunca b. Casi Nunca c. A veces d. Casi Siempre e. Siempre</p>	

- 
5. La institución ejecuta la programación trimestral, semestral, anual de capacitaciones.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
6. La dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
7. El comité de equipo de gestión de la institución realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño del personal.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
8. El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar desempeño laboral.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
9. La institución suele reconocer al colaborador por su eficiente desempeño laboral.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
10. Al aplicar las medidas administrativas en la institución han corregido la mala conducta del colaborador.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre
- 
11. Los colaboradores reciben reconocimiento en merito por el cumplimiento de sus funciones.
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
-



---

e. Siempre

---

12. El no cumplimiento de las medidas disciplinarias afecta al colaborador económicamente.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

13. Son positivas la relación de trabajo entre los colaboradores en el ambiente de trabajo.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

14. Para mantener un clima favorable en el ambiente de trabajo se emplea capacitaciones continuas.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

15. Realizan adecuadamente la confraternidad con los colaboradores.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

16. Las gratificaciones son depositadas en la fecha establecido.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

17. La gratificación es cancelada adecuadamente.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

18. Las gratificaciones se consideran por escala salarial en el sector público.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

19. Las vacaciones se realizan programación anual.

- a. Nunca
-

- 
- b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

20. El goce de las vacaciones se realiza de acuerdo con las normas establecidas.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

21. Si el empleado no disfruto sus vacaciones, se le pueden pagar en efectivo.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

22. Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

23. A que colaboradores se considera para la remuneración mínimo vital.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

24. Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

25. De acuerdo con las normas establecidas cumplen, con asignación familiar.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

26. La asignación familiar debe ser pagada, aunque el trabajador no haya laborado el mes completo.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
-

- 
- d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

27. La asignación familiar debe ser abonado oportunamente.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

28. Las bonificaciones reguladas forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

29. Las bonificaciones son canceladas razonablemente.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
- 

30. La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.

- a. Nunca
  - b. Casi Nunca
  - c. A veces
  - d. Casi Siempre
  - e. Siempre
-

Anexo 3 Validación de expertos.



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide "Gestión de Recursos Humanos y Costos Laborales en los Establecimientos del Ministerio de Salud - San Juan de Lurigancho. Año, 2018"**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN 1: Estrategia Organizacional</b>														
1	La empresa Selecciona a colaboradores según el perfil requerido				X				X					X
2	Es de suma importancia para el colaborador conozca el puesto de trabajo asignado				X				X					X
3	Las capacitaciones dadas han influido al personal en las funciones asignadas				X				X					X
4	La institución ejecuta la programación trimestral, semestral, anual de capacitaciones				X				X					X
5	La institución ejecuta la programación trimestral, semestral, anual de capacitaciones				X				X					X
6	La dirección suele solicitar los informes de las capacitaciones dadas al personal				X				X					X
7	El comité de equipo de gestión de la institución realiza supervisión y seguimiento para evaluar el desempeño del personal				X				X					X
8	El colaborador propone propuesta de innovación en su cargo para mejorar su desempeño laboral				X				X					X
9	La institución suele reconocer al colaborador por su eficiente desempeño laboral				X				X					X





21	Si el empleado no goza sus vacaciones, se le pueden pagar en efectivo				X				X											X
22	Como se considera la nueva norma de vacaciones fraccionadas				X				X											X
23	A que colaboradores se considera para la remuneración mínima vital.				X				X											X
<b>DIMENSIONES / ítems</b>																				
<b>DIMENSIÓN 4: Remuneraciones</b>																				
24	Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.				X				X											X
25	De acuerdo a las normas establecidas cumplen, con asignación familiar.				X				X											X
26	La asignación familiar debe ser pagada aunque el trabajador no haya laborado el mes completo.				X				X											X
27	La asignación familiar ser abonado oportunamente				X				X											X
28	Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones				X				X											X
29	La bonificación son canceladas razonablemente.				X				X											X
30	La compensación por tiempos de servicio, son canceladas en la fecha establecida.				X				X											X



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Espinosa Cruz, Manuel ..... DNI: 07272718 .....

Especialidad del validador: Metodología .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

17 de 10 del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad  
Metodología



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Báez Arenas Esther Rosa ..... DNI: 08150212

Especialidad del validador: Auditoria, Finanzas, Costos y Costos Públicos .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

17 de 10 del 2018

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MERA PORTILLA MARCO ANTONIO  
DNI: 180.934.59

Especialidad del validador: TEMÁTICO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

17 de 12 del 2018

Mg. MERA PORTILLA MARCO ANTONIO

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHUMBE TAIBE CLAUDIO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y costos laborales en los establecimientos de Ministerio de Salud San Juan de Lurigancho, Año 2018", es de mi autoría, por lo tanto, declaró que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 12 de Julio del 2021

Nombres y Apellidos:	Firma
CLAUDIO CHUMBE TAIBE DNI: 28291626 ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0002-7824-7092">0000-0002-7824-7092</a>	