



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los
trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Abarca Vilca, Rigoberto (ORCID: 0000-0002-5374-392X)

ASESORA:

Mag. Oscanoa Ramos, Ángela Margot (ORCID: 0000-0003-2373-1300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, por cada uno de sus consejos, sus valores y principios inculcados a lo largo de mi vida. A mis hijos Gisvel Yelitza y Ludwin Duvay, quienes son mi motor y motivo para seguir avanzando en mi vida profesional.

Agradecimiento

A Dios por brindarme muchas oportunidades en mi vida y estar cuidándome en estos tiempos difíciles. A la Universidad César Vallejo y todos los docentes de la Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión Pública, por compartir sus conocimientos y permitirme seguir creciendo profesionalmente.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y desempeño laboral	18
Tabla 2. Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y la productividad	19
Tabla 3. Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y la competencia	19
Tabla 4. Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y el trabajo en equipo	20
Tabla 5. Correlaciones hipótesis general	21
Tabla 6. Correlaciones hipótesis específica 1	22
Tabla 7. Correlaciones hipótesis específica 2	23
Tabla 8. Correlaciones hipótesis específica 3	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	13
Figura 2. Cálculo de la muestra	15

Resumen

En el presente trabajo de investigación se precisa que se tuvo como objetivo general determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

En cuanto al método se utilizó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal, tipo aplicado, recogiendo información de los colaboradores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, a través de dos cuestionarios referente a las dos variables, compuesto por 20 preguntas cada instrumento.

Esta investigación estuvo conformada por una población de 180 colaboradores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, teniendo una muestra de 98 trabajadores, a quienes se le aplicó las encuestas, que fueron sometidos al juicio de tres expertos para comprobar su validez del contenido y para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach obteniéndose los coeficientes de 0,904 y 0,866 para las variables respectivamente.

Se concluyó determinando que la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,546.

Palabras clave: Compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias, productividad, competencia, trabajo en equipo.

Abstract

In this research work, it is specified that the general objective was to determine how compensation management is related to the work performance of workers at the Alfredo Callo Rodríguez Hospital, Sicuani, 2021.

Regarding the method, the quantitative approach and non-experimental design of a descriptive-correlational and cross-sectional level were used, applied type, collecting information from the collaborators of the Alfredo Callo Rodríguez Hospital, Sicuani, through two questionnaires referring to the two variables, composed of 20 questions each instrument.

This research was made up of a population of 180 collaborators from the Alfredo Callo Rodríguez Hospital, Sicuani, having a sample of 98 workers, to whom the surveys were applied, who were subjected to the judgment of three experts to verify their validity of the content and for the reliability, Cronbach's alpha was used, obtaining coefficients of 0.904 and 0.866 for the variables, respectively.

It was concluded by determining that the compensation management is related to the work performance of the workers of the Alfredo Callo Rodríguez Hospital, Sicuani, 2021, at a moderate level, that is, it showed a Spearman Rho of 0.546.

Keywords: Monetary compensation, non-monetary compensation, productivity, competition, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura presentada por el COVID-19, viene afectando los índices económicos lo cual se encuentran reflejados en perjuicio de grupos vulnerables, que viene siendo una amenaza, generando el aumento de estratos sociales con desigualdad que impulsó el aumento de familias con menos recursos; en estos casos, una remuneración mínima apropiada fijada por el gobierno o que se llegó alcanzar por medio de las negociaciones colectivas resultó tener un rol relevante; para así evitar que el salario de los colaboradores tenga una significativa baja, además de disminuir los índices de pobreza y desigualdad que se puedan agravar más, con lo cual se contribuyó a su estabilidad y por consecuencia la recuperación económica; al referirnos a la masa laboral beneficiada con el salario mínimo, se proyectó a 403 millones de colaboradores a nivel mundial que perciben una remuneración mínima en sus Estados, lo cual viene a representar cerca del 18% de los trabajadores en el mundo, estando incluidas las mujeres, (OIT, 2020).

Los trabajadores con sueldo mínimo o menores con frecuencia viven en entornos familiares con menores ingresos, casi el 78% de los colaboradores cuyos sueldos estando inferior al salario mínimo y son toda persona mayor de 24 años, y cerca de la cuarta parte poseen prole; dichas terminaciones se encuentran variando por razón del Estado y la región. Además, la falta de cumplimiento de las regulaciones llega a perjudicar la efectividad de la remuneración mínima, se consideró que cerca de 267 millones de colaboradores a nivel mundial ganan menos de la remuneración mínima, la razón se puede dar a que se encuentran desprotegidos legalmente; a nivel mundial, encontramos 3 mil millones de colaboradores en la informalidad económica, incluido 624 millones de colaboradores eventuales, jornaleros o a sueldo, adonde varios de los mismos ganan aparte de la remuneración mínima; por tanto, la remuneración mínima debe estar complementada con la capacidad de acrecentar la productividad (OIT, 2020).

En el ámbito internacional Altamirano et al. (2020), explicaron que en circunstancias concretamente perjudiciales el mercado laboral de Latinoamérica y El Caribe afrontan una crisis producida por la dispersión del Covid-19; luego de un etapa de expansión, las labores de calidad se han detenido: los Estado no se encuentran rebajando la informalidad (superior a la mitad de los colaboradores esto es el 55%, carecen de accesibilidad al sistema pensionable), ni siquiera están en el

porcentaje de trabajos con ingresos que sea suficiente para superar las necesidades básicas; así mismo, el empleo formal se puede perder, lo cual afectaría 5.3 y 17 millones de colaboradores, y los trabajos informales, pueden ir en aumento significativamente hasta que represente el 61% del total de los trabajos.

Para Arboleda et al, (2020), teniéndose en cuenta que se refiere de una crisis global que tendrá consecuencias económicas agregadas, determinados sectores económicos pueden verse esencialmente afectados en ALC. En Latinoamérica encontramos el 41,4% de los trabajos están ubicados dentro de los sectores con alto riesgo y otro 15,5%, de los servicios están enmarcados dentro de los sectores con riesgo medio-alto, donde la contingencia de que estos colaboradores vean reducidas sus horas laborales, sufran recortes salariales o lleguen a perder su trabajo, es alto, (CEPAL, 2020).

En cuanto a la realidad problemática presentada en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez en Sicuani, es una institución pública que cuenta con trabajadores asistenciales y administrativos, que pertenecen a regímenes laborales como son: personal del Decreto Legislativo N° 276 (nombrados), personal del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS – Contratados) y personal bajo la modalidad de servicios por terceros (RHP). El caso del personal nombrado bajo el D. Leg. N° 276 se emite el Decreto Legislativo N° 1153 que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al servicio del Estado; Decreto Legislativo que genera una desigualdad entre los trabajadores asistenciales y administrativos el mismo que más favorece al personal asistencial y el personal administrativo y personal CAS no es tomado en cuenta, por consiguiente, se genera ya una desigualdad de compensaciones entre el personal de la entidad.

En cuanto a la formulación del problema general, ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021?, problemas específicos, ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021?, ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021? y ¿De qué manera la gestión de

compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021?

En cuanto a la justificación teórica de la indagación; se realiza para poder establecer mejoras en los procesos que conlleven a la mejora continua de la organización, mediante estrategias para el clima organizacional que permita mayor compromiso de los colaboradores. En referencia a la justificación práctica, permitió conocer el contexto situacional que presentan los colaboradores en las diferentes organizaciones sean públicos y/o privados. En relación a la justificación en el aspecto metodológico, en el proceso indagatorio se llegó a tener en consideración una metodología susceptible a comprobación mediante las indagaciones ejecutadas por otros estudiosos. Justificación social, esta indagación se presenta como un aporte de próximas indagaciones, gracias al resultado obtenido como antecedente de estudio, llegando a conocer con mayor profundidad el contexto real de la variable investigada dentro otra perspectiva.

El objetivo general, determinar la relación de la gestión de compensaciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, objetivos específicos, determinar la relación de la gestión de compensaciones con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021; determinar la relación de la gestión de compensaciones con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021 y determinar la relación de la gestión de compensaciones con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

La hipótesis general, la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, hipótesis específicas; la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021 y la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En las indagaciones presentadas a nivel internacional, un estudio realizado por Liu & Li (2020), en la cual indagaron sobre la satisfacción del personal del Hotel W, China. En cuanto a la metodología aplicada fue básica, transversal, no experimental. Concluyó que con el método de conspiración de salario en la actualidad no es superior, el recurso humano de distribución es congruentemente bueno, luego la complacencia genérica por parte de los colaboradores es bajo, el uso del salario del centro hotelero resulta injusto, violando los postulados de capacidad como labora, que no es oportuno para el incremento del permisible y la conservación de aquellos colaboradores, siquiera es oportuno para agraciarse su exaltación y constituir una adecuada sapiencia del empresariado. Efectivamente, el régimen salarial debería estar diversificado, estandarizado y racionalizado para verificar la iniciación de honestidad, legislación y proceder que los colaboradores estén efectivamente satisfechos.

Asimismo, Liu (2020), en la indagación sobre que se proporcione la adecuada plataforma en los empresarios para las capacidades, Tailandia, su objetivo fue el diseño y la investigación del acumulado de los métodos para gestionar los salarios con lo que se llega a que se maximice el rango eficaz para todos los casos estimulando los potenciales con los que cuentan los colaboradores por tener un rol relevante que no debe dejar que sea subestimado. Concluyó que los sistemas para gestionar el rubro de los salarios por parte de las organizaciones que se encuentran cotizando dentro de China que dejan de ser parte de la pobreza, en el mayor de los casos las instituciones empresariales escuetamente continúan la disposición para los actuales procesos que involucra la sistematización de los salarios establecidos con combinando las particularidades de dichas organizaciones, no se encuentra concurrencia con el contexto cultural organizacional, por no encontrarse ajustado a los planes estratégicos empresariales, mostrando de esta manera los diferentes formatos de realidades problemáticas.

También Adebayo et al. (2020), en la indagación sobre el resultado supuesto de aquellos componentes de la estimulación con los niveles presentados en cuanto al rendimiento en las labores de recurso humano de la parte administrativa. En cuanto a la metodología aplicada, fue básica, transversal, no experimental.

Concluyó que los colaboradores resultan ser activos consecuentes del efecto de la estimulación en su grado de provecho escolar y se encuentren conformes con que los divisores de estimulación explícitos afectarían su uso; además, determinó que el proceso de estimulación harían confeccionar un efecto efectivo dentro del desenvolvimiento escolar del recurso humano, también, los provechos secundarios, la orientación del centro laboral y los señuelos son negociadores estimulantes relevantes que llegan afectar su desenvolvimiento oficial acerca de todas disposiciones indagadas.

Por otro lado, Tituaña (2018), en la indagación sobre analizar la disposición de la organización reflejado en los procesos de gestión del personal administrativo que comprende la organización Unipro, 2017. En cuanto al propósito general, fue realizar el análisis de la disposición de la organización reflejado en los procesos de gestión del personal administrativo que comprende la organización Unipro. En cuanto a la metodología aplicada fue básica, no experimental, correlacional, cuantitativa. Llegó a concluir que la asignación de funciones dirigida a los colaboradores llegó a influir de manera frontal en el fortalecimiento administrativo de la institución, lo cual fue mejorando la estabilidad financiera con las nuevas estrategias aplicadas, con perspectivas contables y jurídicas positivas.

En tal sentido, Samaniego (2017), en la indagación sobre índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo que forman el componente para controlar las coordinaciones de postgrado Pucese. Quito, Ecuador. El propósito general fue describir los índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo que forman el componente para controlar las coordinaciones de postgrado Pucese. Aplicó el método no experimental, básica, deductiva, cuantitativa, descriptiva. Concluyó, que la recarga de actividades asignadas a los colaboradores de las áreas estudiadas limita el tiempo de cumplimiento, lo que se mejoró con la aplicación de procedimientos específicos de asignación de funciones y responsabilidad, lo que se vio apoyado con el clima laboral apropiado lo cual generó la predisposición de los colaboradores.

En cuanto a los aportes nacionales se tuvo a Florentino y Fernández (2020), en su indagación sobre sobre los procesos para gestionar los niveles de desempeño y el impacto que genera toda política remunerativa de las labores establecidas para las personas que laboren en ubicaciones bancarias en el Estado

peruano, empleó la metodología cuantitativa, transversal, no experimental. Llegó a concluir que la gestión del desempeño presenta un posición significativa dentro de las valorizaciones y clasificaciones de una posición en las instituciones bancarias, además que la estrategia que corresponde al desenvolvimiento llega a generar un impacto significativo para las encuestas salariales en las ubicaciones a desempeñar laboralmente dentro de una entidad bancaria en el Estado peruano; lo mismo genera un impacto significativo en las políticas salariales dentro de un puesto bancario peruano.

Estela y Hernández (2019), en su indagación sobre la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas. En cuanto a la metodología aplicada fue transversal, no experimental, básica. Concluyó que se pudo determinar la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas, presentándose una relación positiva significativa, además de las obligaciones por parte de las instituciones empresariales.

Díaz (2018), en su indagación sobre la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada organización del sector privado. En cuanto a la metodología aplicada fue básica, transversal, no experimental. Concluyó determinando la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada organización del sector privado, con un indicador relacional de 0.844, con lo cual determinó que la gerencia continúe la mejora del desenvolvimiento de las labores por parte de los colaboradores, con el establecimiento y aplicaciones tácticas institucionales, como el examen por el labor ejercido, y declarar un régimen de composición con lo cual permite al colaborar su desarrollo profesional, consiguiendo así porterías afines de forma eficaz y de usanza eficiente, logrando en aquellos sentirse identificados con mayor compromiso hacia la organización.

Luna (2018), en la indagación sobre la percibida relación que se presenta por parte de todo tipo de compensación con lograr los indicadores de satisfacción

laboral por parte de los colaboradores que pertenecen a entidades públicas. En cuanto a la metodología aplicada fue básica, no experimental. Llegó a la conclusión, determinar la existente relación presentada por las dos variables de estudio, por lo que los superintendentes así como intendentes nacionales de los recursos humanos, además del contexto de la región correspondientemente en la SUNAT, está afinando las estrategias políticas en las compensaciones, esencialmente lo relacionado a todo tipo de incentivo, gratificación, subvención y bonificación, lo cual de parte de los colaboradores involucrados en la indagación arrojaron una calificación baja, por encontrar toda procesos de mejoría.

Capcha, (2017), en su indagación sobre la influencia de todo incentivo debido al rendimiento presentado por los colaboradores de determinada organización del empresariado privado. Aplicó la metodología básica, cuantitativa. Llegó a concluir que se presenta la relación con valor moderado de todo incentivo debido al rendimiento presentado por los colaboradores de determinada organización del empresariado privado, al aplicar la gerencia el sistema de reconocimiento y recompensa que impulsan y motivan los deseos de todo empleado para continuar la mejora con predisposición para superar algún proceso que genere dificultad.

En cuanto a los fundamentos teóricos que respaldaron las variables de la presente indagación se tuvo en el caso de la gestión de compensaciones salariales, teniendo a Chiavenato (2011), que indicó que viene a ser el cúmulo de normas y memoriales explotados en el establecimiento y/o sustentar una realización de salarios justo y equitativo en las organizaciones. Debido a que está tratándose del acumulado total de responsabilidades jefaturales en los diversos rangos y flamantes campos de diligencia, la conspiración de salarios es un asunto que llega a involucrar en su totalidad la distribución y que involucra los diferentes rangos de responsabilidad y las áreas comprendidas. Además, Pacheco, (2019), refirió que es un estilo de dirección empleado por la delegación como táctica en el ámbito de los capitales magnánimos, porque llega a permitir sustentar colaborador de adhesión calificada, estimulando todo conocimiento, inteligencias, maneras y gracias indispensables que requieran el personal que pueda reponerse de práctica real su desenvolvimiento.

Se cuenta con Juárez (2017), quien refirió que la administración de compensaciones es el pleito de conspiración clave de una intendencia, por lo que la pagaduría de pensiones personifica un instrumento en gran medida eficaz que se podría usar en el alineamiento organizacional, los integrantes y la instrucción oficial con las organizaciones mercantiles. De un lado, trabajar la nivelación requiriendo que el intendente general y los responsables de recursos humanos enuncien terminantemente las finalidades que se apremian en la toma de subsistencias de sueldos, galardones y así como las prestaciones, de otro lado, que pueda contar con el acumulado de conocimientos, comienzos y equipos de grafologías para llegar a poder absorber esas posibilidades de forma eficiente.

Asimismo, se consideraron las propuestas teóricas de los procesos de gestión de compensación salarial donde Varela, (2016), refirió con relación a la Proposición de intercambio, las perspectivas intercambiarías están dirigidas a referenciar lo relacionado a las compensaciones que les corresponde recibir a los colaboradores gracias a su aporte significativo reflejado en plazos, energías y habilidades. Teniendo como resultado que los colaboradores consideren que su predisposición en su realización laboral para que pueda realizarse tales contribuciones dependerá de lo perceptible que sea presentada tales contribuciones relacionadas a las compensaciones que reciba.

Del mismo modo, la teoría de la equidad, viene a ser aquella carga que se encuentra por parte del aporte que el colaborador realiza a su labor con las recompensas que pueda recibir del intercambio, comparándose hacia las recompensas que demás reciban por toda contribución similar, (Robbins, 2016). Conforme se describe de esta teoría, los colaboradores serán producidos cuando se encuentren con nivel evidente de satisfacción con lo que han tomado en medida a sus energías. Dentro del espacio laboral, las retribuciones por un interés se convierten en capital. Los colaboradores contrastan lo que se obtiene en el centro laboral con aquello obtenido por otros en noticias semejantes. En el momento que los colaboradores valoran que se presentan discrepancias en el sitio de labores, desplegarán un estado tenso que tratará de averiguar de cualquier forma. La conclusión de la neutralidad es una presunción de estimulación de sus labores, lo que llega a enfatizar el rol de los enjuiciamientos unipersonales vinculados a la

relación o rectitud de las distinciones y sanciones que involucren su desenvolvimiento y satisfacción, (Varela, 2017)

Además, se cuenta con la teoría de las aportaciones de condicionamientos operantes donde Varela, (2017), indicó que la discrepancia de esta conclusión con otras exposiciones de nivelaciones es que se está teniendo la creencia que la universalidad de los actos están acordados por el medio, en espacio de asentarse en los litigios de conocimiento y motivacional interiores de la institución. Además, se está considerando a los reforzamientos como el requerimiento importante para el cuidado de la conducta, adonde el conflicto fundamental al inquirir el requisito condicional eficaz en un ámbito institucional es en parte conceptualizado complementado por la arista metodológica. En lo referente al concepto, en variados episodios, dichos refuerzos resultan apacibles y dejándose de lograr adecuadamente a los ensimismamientos únicos. Por el lado de la metodología es difícil valorar las consecuencias que contrae los reforzamientos en la actitud.

En cuanto a las dimensiones por parte de la gestión de compensaciones salariales, se contó con el respaldo de Chiavenato (2011), haciendo referencia a las compensaciones monetarias, indicó que está formado por la remuneración fija percibida por el trabajador de periodo regular constituido como el salario mensual o pago por horas. Bajo la terminología económica, un salario viene a ser es el estímulo monetario que llegan a recibir todo trabajador al ofrecer su esfuerzo físico y mental de una labor a realizar.

Del mismo modo, se tiene a la compensación no monetaria, para lo cual Chiavenato, (2011), hace referencia al diseño preparado para que recompense al trabajador que llega a desempeñar de forma productiva su labor. La recompensa está presentado el pago bajo diferentes conceptos como que les incluya toda bonificación y sea partícipe activamente al presentarse los estados resultantes en la institución organizada, que viene a representar la recompensa hacia el resultado obtenido. Se presenta asimismo como compensación no monetaria, la que está ofrecida por la institución como el caso de la autoestima, los reconocimientos, la permanencia laboral, entre otros; con la probabilidad que se afecte los índices satisfactorios de los colaboradores, sino que sea considerado dentro del grupo en su totalidad de toda compensación.

En lado paralelo, se tiene las prestaciones a los trabajadores, para lo cual Chiavenato, (2011), refirió a formar de manera indirecta los salarios, los mismo que se encuentran registrados en el convenio colectivo asumido por las partes, esto es, el compromiso de la organización para su cumplimiento, además de todo beneficio y plan de atención que sea proporcionado por el ente orgánico, teniéndose como medios que representa el beneficio con programaciones de atención, sea en restaurantes, el caso de los seguro de vida y salud, transportes entre otros beneficios representativos.

En cuanto a la variable desempeño laboral se tuvo a Chiavenato, (2011), que refirió como la conducta o accionar por parte de los empleados en la consecución de fines determinados en la parte organizacional de la institución; lo cual viene a constituir estrategias personales en el logro de un propósito deseado, poniendo en consideración el contexto de que la organización permanentemente realiza evaluaciones a la masa laboral para medir el progreso de la mejora continua, presentada formalmente e informalmente, según sea el caso.

Por su parte, Acosta, (2018), manifestó que es aquel proceso evaluador de las capacidades y aptitudes que presentan los colaboradores durante el desarrollo de sus labores encomendadas; cuyo procedimiento es realizar las evaluaciones personales teniendo como base los indicadores referidos a la voluntad y disposición de los individuos, agregado con la intención de lograr el cumplimiento de todo objetivo diario que lo lleguen a conducir hacia los fines institucionales en su plenitud, generando la mejora evaluativa en el desenvolvimiento de su labor. Estableciendo objetivos específicos en sus labores, con el esfuerzo puesto en práctica para el logro de los mismos considerando los lineamientos políticos y ordenamientos institucionales son actitudes correctas, con lo cual se pueda prestar apoyo en la satisfacción de los requerimientos que necesitan los empleadores.

También, Robbins, (2014), mencionó lo que se refiere a la Teoría de Douglas McGregor el cual mostró dos tratamientos sobre las habitantes: un enfoque negativo, tocado exposición X y el otro tratamiento positivo, citado teoría Y. Posteriormente de sentir la suerte en que los intendentes interactuando con los colaboradores, Mcgregor llegó como factor concluyente que su abstracción de la categoría humana se pedestal en un cúmulo de indicios, por medio de la cual modelan su proceder hacia sus dependientes. Además, refirió que la Teoría X,

permite exponer las cuatro proposiciones de la parte gerencial: a los colaboradores no les agrada realizar sus trabajos, contradicen las misiones y se les debe obligar a realizar su trabajo. Inversamente opuesto a estos puntos negativos sobre lo natural de la humanidad, McGregor precisó cuatro proposiciones denominadas teorías Y: presentando como que al empleado le agrada realizar su trabajo, resulta ser creativo, buscando la aceptación y se puedan tener la capacidad de autodirección.

En cuanto a los fines evaluativos por parte del desenvolvimiento del trabajador, para Pérez (2019), se tuvo, motivación: En indistinto sumario de estimación de los colaboradores, uno de los fines con mayor relevancia es generar la motivación para ganar un elevado grado de cantidad y calidad en la labor realizada. Lo cual solamente es factible si entre ambas partes llegan a conocer y comprender las finales a cubrir, el resultado deseado y cómo medir el progreso de las ayudas. Fomentando el progreso individual: Los profesionales en la actualidad no solamente llegan a buscar alcanzar a un ente que les ofrezca elevados salarios, sino aún que les permitan obtener ayuda para el desarrollo y crecimiento personal y profesional. Proveer prueba legalmente, éticamente y visiblemente: La apreciación del desenvolvimiento debe probar que el trabajador comprenda los menesteres y las devoluciones de su esfuerzo laboral. Como responsable de recursos humanos, se debe suscitar datos de estimación exactos para defender a todo empleado y a la entidad.

Ofrecimiento de calificación numérica: Un enfoque muy emblemático que no debe carecer en ninguna estimación de desenvolvimiento es la eficiencia de consagrar a los trabajadores con calificaciones numéricas. Las críticas numéricas se emplean para enfrentar el desenvolvimiento de cada trabajador dirigido hacia el resto y presentar ayuda a consentir el resultado del 100% de todo objetivo y transparente mientras dure todo el enjuiciamiento. Suministrar prueba de desarrollos promocionales, préstamos y el reconocimiento no discriminatorio: Viene a ser un considerando significativo en el momento de capacitar al sector gerencial para llevar en ejecución la evaluación de forma consistente, regular y no discriminatoria de la rendición en la labor del trabajador. Las evaluaciones aseguran que la contribución de los trabajadores sean medidos de forma justa hacia lo comprendido al nivel de logro de sus labores, (Pérez, 2019).

En el caso de las dimensiones de la variable desempeño laboral, se tiene como refiere Chiavenato (2011), la productividad, que viene los resultados en la administración de la multiplicidad de todo recurso. La productividad es la vinculación medible entre el producto alcanzado (redundado o salida) y los recursos empleados en la producción. La productividad humana no solo depende de los esfuerzos llenos y razonamientos racionales, sino que, sobre todo, depende de los beneficios y la motivación de las personas. La ignorancia en estas áreas es la razón por la que las normas de abundancia profesional directa son irrelevantes.

En cuanto a la competencia, refirió como toda competencia básica en manera de (disposiciones, conocimientos, actitudes, rasgos, beneficios, grados u otras particularidades personales) son aquellas características personales vitales para verificar actividades y que distinguen el desempeño humano. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias fundamentales para verificar actividades en la ocupación. También tenemos el quehacer en equipo donde Robbins & Judge, (2016), nos dice que esta es una sinergia positiva a través de alardes coordinados, adonde el desempeño de los vigores de los trabajadores es máximo que la suma de las tasas individuales. También el muestrario de trabajo será responsable de valorar el provecho de los componentes y determinar sus metas y objetivos, (Chiavenato, 2011).

III. METODOLOGÍA

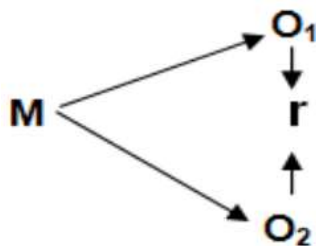
3.1 Tipo y diseño de investigación

Para la actual indagación fue básica, que examinó, desarrollando y ahondando en los saberes científicos del cual se contó estando referida a la situación contextual del estado situacional. En ese sentido, Baena, (2017), precisó que las investigaciones básicas, se caracterizan por presentar nomenclatura en lo teórico, o puro básico que al tenerlo finalizado no llegar a generar alguna solución inmediata, siendo los aportes con la característica intencional para mejora en los conocimientos teóricos – científicos.

La indagación presentó el diseño no experimental; donde las variables no serán manipuladas en el proceso de la investigación. Escobar et al. (2018), explicaron que la investigación cuantitativa no experimental; es indagación sistémica y empírica en vista de la variable independiente no serán manipulados en donde ya sucedieron. Las deducciones sobre las vinculaciones entre variables se llegan a realizar sin participación directa y tales conexiones se llegan a observar tal cual se ha presentado en su contexto natural. Los diseños de indagación transeccional o transversal están dirigidas a recolectar información en un solo momento, dentro de un tiempo exclusivo. El objetivo fue la descripción de las variables, y el estudio de su incidente e interrelación en un tiempo cedido. Se puede decir, que es como captar una imagen de algo que suceda.

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M = muestra

O₁ = observación de la variable 1

O₂ = observación de la variable 1

r = correlación entre dichas variables

3.2 Variables y operacionalización

Baena, (2017), indicó que la operacionalización de variables permite de un lado, elaborar cada instrumento a su medida, que cada indicador se conviertan en elementos para observar. Asimismo, llegan a facilitar otro proceso, que viene a ser el construir el índice, al mostrarse con formato esquemático todo el comprendido de la indagación que faciliten la visión globalizada que permita hacer el camino de regreso es decir que se recomponga la información recolectada para componerla en una “explicación” de cada dimensión y concepto.

Definición conceptual, de la variable gestión de compensaciones, Chiavenato (2011), manifestó como las reglas comprendidas y todo procedimiento utilizado que permita tener establecido o se pueda sostener estructuras salariales justas y equitativas en las instituciones. En cuanto a su definición operacional, la variable gestión de compensaciones salariales, será dimensionada mediante las compensaciones monetarias y no monetarias.

La definición conceptual de la variable desempeño laboral, Chiavenato, (2011), la refiere como las conductas o comportamientos que presentan los colaboradores para alcanzar un objetivo determinado dentro de la organización institucional; que posteriormente constituye cada estrategia personal para lograr los propósitos, considerando el estado actual que presentan las organizaciones que de forma permanente llegan a realizar determinada evaluación a los elementos de la organización midiendo su avance hacia la mejora continua, presentada formalmente e informalmente. En su definición operacional la variable desempeño laboral se dimensionará con la productividad, competencia y el trabajo en equipo.

3.3 Población muestra y muestreo

En la presente indagación la población fue 180 empleados del Hospital Alfredo Callo Rodríguez. Escobar et al. (2018), explicaron que el segmento poblacional viene a ser el acumulado de aquellos casos que llegan a coincidir con la descripción definitiva; cada recurso materia de estudio que corresponda al contexto específico como el caso de esta indagación.

La muestra en la presente indagación hacia la población de 180 empleados del Hospital Alfredo Callo Rodríguez; fue de 98 empleados. Baena, (2017), explicó que el dato muestral es la sub agrupación de la población que se investigará, con

la cual se procederá a coleccionar una data, este subgrupo debe presentar en detalle y de forma precisa, con la característica propia de la población.

Muestreo de tipo probabilístico. Chirinos, (2009), indicó sobre la forma o procedimiento para considerar a cada elemento de la población que puedan contar con igualdad de condiciones para que se pueda elegir como muestra y que los responsables de las encuestas tengan un escenario para cada elemento participante con su respectivo criterio imparcial.

Figura 2

Cálculo de la muestra

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

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

$$n = \frac{180 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.05^2 \times (180 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95} = 98$$

Donde:

N = 180

Z = 1.92 (seguridad del 95%)

p = 0.05 (5%)

q = q-1 (0.95)

d = 0.05 (5%)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Baena, (2017), explicó donde hay diversidad de métodos e instrumentos que permitan recaudar información mediante el trabajo en el campo de indagaciones específicas. Las cuales estuvieron acorde al método y al formato indagatorio planteado por el investigador.

Escobar et al. (2018), precisó que las encuestas, son aquellos procedimientos necesarios en recabar información con datos ordenados, válidos y claro en su accionar y entorno, por medio del conjunto de la clase y subclase. Se utilizó las encuestas para recolectar la información establecida en el formato de la encuesta, al considerar como un procedimiento adoptado.

Baena, (2017), explicó que los instrumentos son estrategias utilizadas en registrar información con relación a la variable de estudio, se empleó los cuestionarios de las encuestas, permitiendo así recabar información de cada variable que se utilizaron en este estudio fueron las encuestas que permitió recoger datos con características de cada variable cuantitativa.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para Baena, (2017), explicó con referencia a la eficiencia está en el nivel categórico en el que las herramientas manifiesta hacia las áreas definidas por quienes son medidos o quiere sean evaluados. Para que el estudio indagatorio ejecute su proceso debe considerar todo aspecto primordial como el caso de la relevancia, se tuvo como consideración aquellos elementos relevantes del instrumento. El proceso de validación fue realizado con el juicio de tres expertos del mismo modo para realizar el proceso de entendimiento y examen, considerando lo relevante que presente los ítems incluidos en el cuestionario.

Confiabilidad

Baena, (2017), explicó que se trata de una herramienta de procesamiento de datos que describe los niveles de aplicación repetida hacia el mismo sujeto teniendo en cuenta iguales contextos, generando resultados equivalentes. En el mismo íterin, para que se conozca el valor confiable de cada encuesta, se contó con el apoyo de una herramienta estadística de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach, resultando con valor de 0,904 la variable gestión de compensaciones y con 0,866 la variable de desempeño laboral, obteniéndose un alta confiabilidad y fuerte confiabilidad respectivamente.

3.5. Procedimiento

Se solicitó autorización a las autoridades del Hospital Alfredo Callo Rodríguez para levantar data informativa aplicando los instrumentos aplicados correspondientes a las variables de estudio, presentando valores definidos conforme la escala tipo Likert. Después se procedió con la tabulación de la data informativa con el empleo del SPSS V 25, asimismo con los resultados que se logró se llegó a elaborar cada tabla y figura correspondientes a cada nivel y rango fijado y finalmente se confrontó las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Baena, (2017), indicó que, una vez recopilada la información, será trasladada a una matriz, que permitirá realizar el registro, así como corregir alguna data recopilada, con lo cual se podrá examinarlos. El procesamiento de la información se realizó en un ordenador, cuya interpretación de los efectos se centralizó en los procedimientos del estudio cuantitativo y no en los métodos de cálculo.

En la indagación detallada, se llevó a cabo la observación estadística en su respectiva recopilación de información obtenida con la herramienta en el cual se suministró las tablas de frecuencia y porcentajes que fueron mencionados en los gráficos con sus porcentajes, utilizando programa estadístico SPSS V 25, culminando con la exploración interpretativa de los resultados obtenidos.

Concluyendo con los resultados inferenciales, para lo cual se llegó a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que determine el grado de relación por parte de sus variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Ramos (2014), la ética está ligada de forma estrecha con definiciones morales como sinónimos de los valores y la cultura principalmente, lo que significa que la persona en el instante de toma de decisiones, tiene relación con el proceder de las personas considerando su conciencia y responsabilidad.

Con respecto a la ética, se tuvo en cuenta el respeto irrestricto a los autores presentados tanto en las indagaciones nacionales e internacionales como dentro del enfoque teórico que sustentó el presente estudio, ya que aquellos fueron referenciados y citados para sustentar la investigación se utilizó la metodología APA

séptima edición. Asimismo, se cumplió con los principios éticos. Beneficencia: permitió determinar el grado relación entre las variables de estudio. No maleficiencia: No representó riesgo por ser un estudio cuantitativo. Autonomía: Los trabajadores participaron libremente pudiéndolo hacer o no de forma pública o anónima de acuerdo al consentimiento especificando la confidencialidad de información, no revelando la data recopilada por medio de la encuesta sea de forma directa o indirecta de cada participante. Justicia: este estudio tomó como referencia a los sectores interesados teniendo la misma oportunidad de participación el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general

Determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 1

Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Totales	
		Medio		Alto			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión de Compensaciones	Regular	1	1.02	6	6.12	7	7.14
	Eficiente	8	8.16	83	84.69	91	92.86
Total		9	9.18	89	90.82	98	100.00

Se desprende de la tabla 1 la relación entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani. El 7,14% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es regular; de ellos el 1,02% afirmaron que el desempeño laboral es medio, el 6,12% es alto. El 92,85% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es eficiente; de ellos el 8,16% afirmaron que el desempeño laboral es medio y el 84,69% es alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 9,18% afirmaron que el desempeño laboral es medio y el 90,82% que es alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

Determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 2*Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y la productividad*

		Productividad					
		Medio		Alto		Totales	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión de Compensaciones	Regular	1	1.02	6	6.12	7	7.14
	Eficiente	7	7.14	84	85.71	91	92.86
Total		8	8.16	90	91.84	98	100.00

Se desprende de la tabla 2 la relación entre la gestión de compensaciones y la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani. El 7,14% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es regular; de ellos el 1,02% afirmaron que la productividad es medio, el 6,12% es alto. El 92,85% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es eficiente; de ellos el 7,14% afirmaron que la productividad es medio y el 85,71% es alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 8,16% afirmaron que la productividad es medio y el 91,84% que es alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

Determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 3*Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y la competencia*

		Competencia							
		Bajo		Medio		Alto		Totales	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión de Compensaciones	Regular	0	0.00	3	3.06	4	4.08	7	7.14
	Eficiente	1	1.02	28	28.57	62	63.27	91	92.86
Total		1	1.02	31	31.63	66	67.35	98	100.00

Se desprende de la tabla 3 la relación entre la gestión de compensaciones y la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani. El 7,14% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es regular; de ellos el 3,06% afirmaron que la competencia es media, el 4,08% es alto. El 92,86% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es eficiente; de ellos el 1,02% afirmaron que la competencia es baja, el 28,57% es medio y el 63,27% es alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que la competencia es baja, el 31.63% es medio y el 67,35% que es alto.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

Determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 4

Tablas cruzadas, relación entre gestión de compensaciones y el trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo						Totales	
		Bajo		Medio		Alto			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión de Compensaciones	Regular	0	0.00	3	3.06	4	4.08	7	7.14
	Eficiente	1	1.02	8	8.16	82	83.67	91	92.86
Total		1	1.02	11	11.22	86	87.76	98	100.00

Se desprende de la tabla 4 la relación entre la gestión de compensaciones y el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani. El 7,14% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es regular; de ellos el 3,06% afirmaron que el trabajo en equipo es medio, el 4,08% es alto. El 92,86% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es eficiente; de ellos el 1,02% afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, el 8,16% es medio y el 83,67% es alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera

sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, el 11.22% es medio y el 87,75% que es alto.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H₀: gestión de compensaciones no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

H_a: La gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 5

Correlaciones hipótesis general

Correlaciones			Gestión de Compensaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Conforme se desprende de la tabla 5, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,546, cuyo resultado significa que se presenta una correlación positiva moderada entre gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, esta correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. De otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: gestión de compensaciones no se relaciona con la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

H_a: La gestión de compensaciones se relaciona con la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 6

Correlaciones hipótesis específica 1

Correlaciones				
		Gestión de Compensaciones		Productividad
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Conforme se desprende de la tabla 6, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,579, cuyo resultado significa que se presenta una correlación positiva moderada entre gestión de compensaciones y la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, esta correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. De otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: gestión de compensaciones no se relaciona con la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

H_a: La gestión de compensaciones se relaciona con la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 7

Correlaciones hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Gestión de Compensaciones	Competencia
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	98
Competencia	Competencia	Coefficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	98

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

Conforme se desprende de la tabla 7, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,508, cuyo resultado significa que se presenta una correlación positiva moderada entre gestión de compensaciones y la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, esta correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. De otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: gestión de compensaciones no se relaciona con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

H_a: La gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

Tabla 8

Correlaciones hipótesis específica 3

Correlaciones			Gestión de Compensaciones	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Conforme se desprende de la tabla 8, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,506, cuyo resultado significa que se presenta una correlación positiva moderada entre gestión de compensaciones y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, esta correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. De otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.

V. DISCUSIÓN

La finalidad que tuvo la presente indagación fue determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, situación que se considera de suma importancia dado que el centro hospitalario es una institución pública que cuenta con trabajadores asistenciales y administrativos, los mismos que pertenecen a regímenes laborales como son: personal del Decreto Legislativo N° 276 (nombrados), personal del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS – Contratados) y personal bajo la modalidad de servicios por terceros (RHP), en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,546 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Capcha, (2017), sobre la influencia de todo incentivo debido al rendimiento presentado por los colaboradores de determinada organización del empresariado privado, en la cual concluyó que se presenta la relación con valor moderado de todo incentivo debido al rendimiento presentado por los colaboradores de determinada organización del empresariado privado, al aplicar la gerencia el sistema de reconocimiento y recompensa que impulsan y motivan los deseos de todo empleado para continuar la mejora con predisposición para superar algún proceso que genere dificultad. Asimismo, Díaz (2018), en su indagación sobre la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada organización del sector privado, concluyó determinando la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada organización del sector privado, con un indicador relacional de 0.844, con lo cual determinó que la gerencia continúe la mejora del desenvolvimiento de las labores por parte de los colaboradores, con el establecimiento y aplicaciones tácticas institucionales, como el examen por el labor ejercido, y declarar un régimen de composición con lo cual permite al colaborar su desarrollo profesional, consiguiendo así porterías afines de forma eficaz y de

usanza eficiente, logrando en aquellos sentirse identificados con mayor compromiso hacia la organización.

Con referencia al sustento teórico sobre la gestión de compensaciones, teniendo a Chiavenato (20011), que indicó que viene a ser el cúmulo de normas y memoriales explotados en el establecimiento y/o sustentar una realización de salarios justo y equitativo en las organizaciones. Debido a que está tratándose del acumulado total de responsabilidades jefaturales en los diversos rangos y flamantes campos de diligencia, la conspiración de salarios es un asunto que llega a involucrar en su totalidad la distribución y que involucra los diferentes rangos de responsabilidad y las áreas comprendidas. Además, Pacheco, (2019), refirió que es un estilo de dirección empleado por la delegación como táctica en el ámbito de los capitales magnánimos, porque llega a permitir sustentar colaborador de adhesión calificada, estimulando todo conocimiento, inteligencias, maneras y gracias indispensables que requieran el personal que pueda reponerse de práctica real su desenvolvimiento. Por su parte, en el desempeño laboral se tuvo a Chiavenato, (2011), que refirió como la conducta o accionar por parte de los empleados en la consecución de fines determinados en la parte organizacional de la institución; lo cual viene a constituir estrategias personales en el logro de un propósito deseado, poniendo en consideración el contexto de que la organización permanentemente realiza evaluaciones a la masa laboral para medir el progreso de la mejora continua, presentada formalmente e informalmente, según sea el caso. Por su parte, Acosta, (2018), manifestó que es aquel proceso evaluador de las capacidades y aptitudes que presentan los colaboradores durante el desarrollo de sus labores encomendadas; cuyo procedimiento es realizar las evaluaciones personales teniendo como base los indicadores referidos a la voluntad y disposición de los individuos, agregado con la intención de lograr el cumplimiento de todo objetivo diario que lo lleguen a conducir hacia los fines institucionales en su plenitud, generando la mejora evaluativa en el desenvolvimiento de su labor. Estableciendo objetivos específicos en sus labores, con el esfuerzo puesto en práctica para el logro de los mismos considerando los lineamientos políticos y ordenamientos institucionales son actitudes correctas, con lo cual se pueda prestar apoyo en la satisfacción de los requerimientos que necesitan los empleadores.

En cuanto al primero objetivo específico, fue determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en la cual se obtuvo del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 91,84% que es alto, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,579 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Estela y Hernández (2019), sobre la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas, mediante la cual concluyó que se pudo determinar la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas, presentándose una relación positiva significativa, además de las obligaciones por parte de las instituciones empresariales. Además, Florentino y Fernández (2020), en la indagación sobre los procesos para gestionar los niveles de desempeño y el impacto que genera toda política remunerativa de las labores establecidas para las personas que laboren en ubicaciones bancarias en el Estado peruano, en la cual concluyó que la gestión del desempeño presenta un posición significativa dentro de las valorizaciones y clasificaciones de una posición en las instituciones bancarias, además que la estrategia que corresponde al desenvolvimiento llega a generar un impacto significativo para las encuestas salariales en las ubicaciones a desempeñar laboralmente dentro de una entidad bancaria en el Estado peruano; lo mismo genera un impacto significativo en las políticas salariales dentro de un puesto bancario peruano.

Con referencia al sustento teórico se cuenta con Juárez (2017), quien refirió que la administración de compensaciones es el pleito de conspiración clave de una intendencia, por lo que la pagaduría de pensiones personifica un instrumento en gran medida eficaz que se podría usar en el alineamiento organizacional, los integrantes y la instrucción oficial con las organizaciones mercantiles. De un lado,

trabajar la nivelación requiriendo que el intendente general y los responsables de recursos humanos enuncien terminantemente las finalidades que se apremian en la toma de subsistencias de sueldos, galardones y así como las prestaciones, de otro lado, que pueda contar con el acumulado de conocimientos, comienzos y equipos de grafologías para llegar a poder absorber esas posibilidades de forma eficiente. Asimismo, Chiavenato (2011), con referencia a la productividad, que viene los resultados en la administración de la multiplicidad de todo recurso. La productividad es la vinculación medible entre el producto alcanzado (redundado o salida) y los recursos empleados en la producción. La productividad humana no solo depende de los esfuerzos llenos y razonamientos racionales, sino que, sobre todo, depende de los beneficios y la motivación de las personas. La ignorancia en estas áreas es la razón por la que las normas de abundancia profesional directa son irrelevantes.

Con relación al segundo objetivo específico, fue determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, se obtuvo que del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que la competencia es baja, el 31,63% es medio y el 67,35% que es alto, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,508 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Samaniego (2017), en la indagación sobre índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo, en la cual concluyó, que la recarga de actividades asignadas a los colaboradores de las áreas estudiadas limita el tiempo de cumplimiento, lo que se mejoró con la aplicación de procedimientos específicos de asignación de funciones y responsabilidad, lo que se vio apoyado con el clima laboral apropiado lo cual generó la predisposición de los colaboradores. Además, Estela y Hernández (2019), en su indagación sobre la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas, concluyó que

se pudo determinar la vinculación existente por parte de los sistemas de compensaciones salariales con el desenvolvimiento de las labores realizadas por los colaboradores de las empresas privadas, presentándose una relación positiva significativa, además de las obligaciones por parte de las instituciones empresariales.

Con referencia al sustento teórico, se consideraron las propuestas teóricas de los procesos de gestión de compensación salarial donde Varela, (2016), refirió con relación a la Proposición de intercambio, las perspectivas intercambiarías están dirigidas a referenciar lo relacionado a las compensaciones que les corresponde recibir a los colaboradores gracias a su aporte significativo reflejado en plazos, energías y habilidades. Teniendo como resultado que los colaboradores consideren que su predisposición en su realización laboral para que pueda realizarse tales contribuciones dependerá de lo perceptible que sea presentada tales contribuciones relacionadas a las compensaciones que reciba. Con relación a la competencia, refirió como toda competencia básica en manera de (disposiciones, conocimientos, actitudes, rasgos, beneficios, grados u otras particularidades personales) son aquellas características personales vitales para verificar actividades y que distinguen el desempeño humano. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias fundamentales para verificar actividades en la ocupación.

Finalmente, el tercer objetivo específico, fue determinar de qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, se obtuvo que del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, el 11.22% es medio y el 87,75% que es alto, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,506 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Díaz (2018), sobre la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada

organización del sector privado, mediante la cual concluyó determinando la correlación presentada por parte de las gestiones de compensación con el desenvolvimiento de las labores que cumplen los colaboradores de determinada organización del sector privado, con un indicador relacional de 0.844, con lo cual determinó que la gerencia continúe la mejora del desenvolvimiento de las labores por parte de los colaboradores, con el establecimiento y aplicaciones tácticas institucionales, como el examen por el labor ejercido, y declarar un régimen de composición con lo cual permite al colaborar su desarrollo profesional, consiguiendo así porterías afines de forma eficaz y de usanza eficiente, logrando en aquellos sentirse identificados con mayor compromiso hacia la organización. También, Luna (2018), en la indagación sobre la percibida relación que se presenta por parte de todo tipo de compensación con lograr los indicadores de satisfacción laboral por parte de los colaboradores que pertenecen a entidades públicas, en la cual concluyó determinando la existente relación presentada por las dos variables de estudio, por lo que los superintendentes así como intendentes nacionales de los recursos humanos, además del contexto de la región correspondientemente en la SUNAT, está afinando las estrategias políticas en las compensaciones, esencialmente lo relacionado a todo tipo de incentivo, gratificación, subvención y bonificación, lo cual de parte de los colaboradores involucrados en la indagación arrojaron una calificación baja, por encontrar toda procesos de mejoría.

Con referencia al sustento teórico en el desempeño laboral se tuvo a Chiavenato, (2011), que refirió como la conducta o accionar por parte de los empleados en la consecución de fines determinados en la parte organizacional de la institución; lo cual viene a constituir estrategias personales en el logro de un propósito deseado, poniendo en consideración el contexto de que la organización permanentemente realiza evaluaciones a la masa laboral para medir el progreso de la mejora continua, presentada formalmente e informalmente, según sea el caso. Para el trabajo en equipo donde Robbins & Judge, (2016), nos dice que esta es una sinergia positiva a través de alardes coordinados, adonde el desempeño de los vigores de los trabajadores es máximo que la suma de las tasas individuales. También el muestrario de trabajo será responsable de valorar el provecho de los componentes y determinar sus metas y objetivos, (Chiavenato, 2011).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,546. Además, el 92,85% de las personas encuestadas afirmaron que la gestión de compensaciones es eficiente y el 90,82% afirmaron que el desempeño laboral presentó nivel alto.

Segunda: Se determinó que la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,579. Además, que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 8,16% afirmaron que la productividad es medio y el 91,84% que es alto.

Tercera: Se determinó que la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,508. Además, que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que la competencia es baja, el 31.63% es medio y el 67,35% que es alto.

Cuarta: Se determinó que la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,506. Además, que, del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión de compensaciones, el 1,02% afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, el 11.22% es medio y el 87,75% que es alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, gestionar la observación del Decreto Legislativo No. 1153 que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al servicio del Estado; Decreto Legislativo que genera una desigualdad entre los trabajadores asistenciales y administrativos.

Segunda: Se recomienda a las autoridades del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, plantear la construcción de un sistema salarial en base a los indicadores de productividad en mejora del desempeño laboral de sus colaboradores.

Tercera: Se recomienda a las autoridades del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, fortalecer la implementación de estrategias para mejorar el nivel competitivo en beneficio de mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Cuarta: Se recomienda a las autoridades del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, implementar programación de capacitación para la realización del trabajo en equipo que conduzcan a tener mejores resultados en el desempeño laboral de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*. (Informe). Cuida tu dinero de Leaf Group Ltd. Santa Monica, CA 90404. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Acsendo (2014). *Clima laboral en Latinoamérica 2013-2014 [en línea]. Colombia: ACSENDO- Software Talento Humano.* <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>
- Adebayo, O. Adeogun, S. & Umunna, M. (2020). *Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions.* (Artículo Científico). Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nigeria, 83, 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Adeoye, A. (2019). *Compensation management and employees' motivation in the insurance sector: Evidence from Nigeria.* (Artículo Científico). FACTA UNIVERSITATIS-Economics and Organization, 16(1), 31-47. <https://doi.org/10.22190/FUEO1901031A>
- Altamirano, A. Azuara, O. y González, S. (2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe.* (Informe).
- Arboleda, O. et al, (2020). *¿Cómo proteger los ingresos y los empleos? Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe.* (Informe). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-proteger-los-ingresos-y-los-empleos-Posibles-respuestas-al-impacto-del-coronavirus-COVID-19-en-los-mercado-laborales-de-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Arroyo, J. (2019). *Redistribution of salary or professional recognition? The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing.* (Artículo Científico). Ciencia & saude coletiva, 25, 223-232. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.25972019>
- Baena P. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición)

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%20la_COVID19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M. y Nuñez, M. (2018). *Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional*. Revista Empresarial, 46, 12-23.
<https://www.dialnet.org/OrigenDesarrolloYEvolucionDelConstructoClimaOrganizacional/7021664.pdf>
- Cao, Y., Dallimer, M., Stringer, L. C., Bai, Z., & Siu, Y. L. (2018). Land expropriation compensation among multiple stakeholders in a mining area: Explaining “skeleton house” compensation. *Land Use Policy*, 74, 97-110.
- Capcha, J. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017*. (Tesis). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta edición). Colombia, McGraw Hill. Interamericana S.A.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c33168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Octava edición). México, McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (Tercera edición). México, McGraw-Hill Education / Interamericana Editores, S.A de C.V.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f556c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Novena edición). México, McGraw-Hill Education /

- Interamericana Editores, S.A de C.V.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiekezie, O. Emejulu, G. & Nwanneka, A. (2017). *Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria*. (Artículo Científico). Archives of Business Research, 5(3).
<https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>
- Chirinos, C. (2009) *Metodología de la investigación científica: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). “*El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 22. (LC/TS.2020/46). Santiago, 2020.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_e_s.pdf
- Concytec, (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018*. (Tesis). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.

- Díaz, M. (2018). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa meta color S.A.C. villa el salvador - 2018*. (Tesis). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/788>
- Dinc, M. (2017). *Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction*. (Artículo Científico). Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). Vol. 11 (3), Pág. 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Escobar, A., Rodríguez, M. & López, B. (2018). *Metodología de la investigación científica (Vol. 15)*. Ciencias
- Espinoza, C. G. O., & Guaraca, M. P. O. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar.
- Estela, C. y Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. (Tesis). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346?show=full>
- Florentino, F. & Fernández, V. (2020). *Performance management and its relationship with labor compensation policies in banking positions located in Perú*. (Artículo Científico). School of Business Administration, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 7(12), 2394-5125 https://www.researchgate.net/profile/Victor_Fernandez_Bedoya/publication/343532394_Performance_management_and_its_relationship_with_labor_compensation_policies_in_banking_positions_located_in_Peru/links/5f2ef58c299bf13404b12dfb/Performance-management-and-its-relationship-with-labor-compensation-policies-in-banking-positions-located-in-Peru.pdf
- Flores, E. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44507/FLOR_E_S_VE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Focke, F., Maug, E., & Niessen-Ruenzi, A. (2017). The impact of firm prestige on executive compensation. *Journal of Financial Economics*, 123(2), 313-336.
- García Ponce, V. A. (2020). Desempeño laboral según vínculo laboral de los trabajadores del área de administración—Unidad Gestión Educativa Local No 3, 2019.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Guo, Y. (2019). *Research on Human Resource Performance Evaluation and Compensation Management Based on Strategic Management*. (Artículo Científico). Korea, *International Journal of Social Sciences in Universities*, 34-36.
[http://www.ijssu.com/Papers/Vol%202,%20No%204%20\(IJSSU%202019\).pdf#page=38](http://www.ijssu.com/Papers/Vol%202,%20No%204%20(IJSSU%202019).pdf#page=38)
- Hernández, Fernández & Batista (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hospinal, S. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D. Inversiones S.A.C. Revista Industrial Data*, 16(2), 75-78.
<http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>
- Huilcapi, M. Castro G. & Jácome, G. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. (Artículo Científico). Scientific journal Domain of Sciences, Ecuador, 3(2), 311-333.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Encuesta nacional de satisfacción de usuarios 2014*. Perú: INEI.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf
- Kim, A., & Yoo, M. W. (2021). Analysis of Medical Disputes and Compensation Costs Associated With Gastric Cancer Surgery at a Large-volume Center.

- Lazear, E. P. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195-214.
- Martin, D. M., & Mazzotta, M. (2018). Non-monetary valuation using Multi-Criteria Decision Analysis: Sensitivity of additive aggregation methods to scaling and compensation assumptions. *Ecosystem services*, 29, 13-22.
- Martinez Arteaga, A. M. (2019). La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
- Neira, G. y Salinas, F. (2017). *Satisfacción laboral de los trabajadores del sector transporte*. Tesis. Universidad Privada del Norte, Perú.
- Pavón, P., Gogeochea, M., Blázquez, S. y Blázquez, C. (2018). *Satisfacción del personal del sector transporte*. *Revista en Tabasco*, 17 (1), 13-21. <http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Roschk, H., & Gelbrich, K. (2017). Compensation revisited: A social resource theory perspective on offering a monetary resource after a service failure. *Journal of Service Research*, 20(4), 393-408.
- Segredo A., García A., López P., León P. y Perdomo I. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en transportes*. *Revista Cubana de Transporte Público*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
- Stubb, C., Nyström, A. G., & Colliander, J. (2019). Influencer marketing: The impact of disclosing sponsorship compensation justification on sponsored content effectiveness. *Journal of Communication Management*.

Tanushka, M. K., Kosey, S., & Sharma, S. Compensation for clinical trial participants in India: A regulatory overview.

Warr, P. (2020). *Age and job performance* (pp. 309-325). CRC Press.

Zuta, M. E. C., Ramírez, F. B., Espinoza, J. L. V., & Fierro, Y. E. C. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 5-5.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia							
La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021? ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021? ¿De qué manera la gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la gestión de compensaciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación de la gestión de compensaciones con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. Determinar la relación de la gestión de compensaciones con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. Determinar la relación de la gestión de compensaciones con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión de compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La gestión de compensaciones se relaciona con la productividad dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. La gestión de compensaciones se relaciona con la competencia dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. La gestión de compensaciones se relaciona con el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021.</p>	Variable 1: Gestión de compensaciones				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			D1: Compensaciones monetarias	- Remuneraciones - Bonificaciones - Asignaciones	1-3 4-5 6-8	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo	Eficiente (74-100) Regular (48-73)
			D2: Compensaciones no monetarias	- Reconocimiento laboral - Incentivos - Línea de carrera	9-12 13-15 16-20	(3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ineficiente (20-47)
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Productividad	- Eficacia - Eficiencia - Cumplimiento de tareas asignadas	1-3 4-5 6-8	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Alto (74-100) Medio (48-73) Bajo (20-47)
			D2: Competencia	- Competitividad - Crecimiento laboral	9-10 11-12		
			D3: Trabajo equipo	- Espíritu de equipo - Entorno social - Comunicación	13-15 16-17 18-20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 180 empleados del Hospital Alfredo Callo Rodríguez.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra no probabilística.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra estará conformada por 98 empleados del Hospital Alfredo Callo Rodríguez.</p>	<p>Variable 1: Gestión de compensaciones</p> <p>Técnicas: Observación, Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autor: Rigoberto Abarca Vilca Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Hospital Alfredo Callo Rodríguez Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Observación, Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autor: Rigoberto Abarca Vilca Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Hospital Alfredo Callo Rodríguez Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es la rama de la estadística que recolecta, analiza y en donde se caracteriza un conjunto de datos, a través de tablas y gráficos estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados en el programa Statical Package for the Social Sciencas – SPSS-25.</p> <p>INFERENCIAL: Se aplicará la prueba de coeficiente de correlación.</p>

Anexo 02

Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión de compensaciones

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
D1: Compensaciones monetarias	- Remuneraciones	1-3	Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	- Bonificaciones	4-5	
	- Asignaciones	6-8	
D2: Compensaciones no monetarias	- Reconocimiento laboral	9-12	
	- Incentivos	13-15	
	- Línea de carrera	16-20	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
D1: Productividad	-Eficacia	1-3	Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	-Eficiencia	4-5	
	-Cumplimiento de tareas asignadas	6-8	
D2: Competencia	-Competitividad	9-10	
	-Crecimiento laboral	11-12	
D3: Trabajo equipo	-Espíritu de equipo	13-15	
	-Entorno social	16-17	
	-Comunicación	18-20	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03
Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / Items	Puntajes		Referencia		Caudal		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1: Compensaciones económicas									
1	¿Considera usted que el ingreso económico permanente está de acuerdo a su nivel de preparación?	X		X		X			
2	¿Considera usted que recibir un justo ingreso económico por los labores desempeñadas?	X		X		X			
3	¿Su ingreso económico es similar al que reciben en otras instituciones del mismo nivel?	X		X		X			
4	¿Considera usted que la bonificación extraordinaria por emergencia sanitaria es adecuada?	X		X		X			
5	¿Considera usted que las bonificaciones o emrgencias económicas si permite de trabajo son adecuadas?	X		X		X			
6	¿Considera usted que se debe otorgar bono por desempeño y cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X			
7	¿Considera usted que el gobierno se preocupa por fortalecer las políticas apropiadas remunerativas?	X		X		X			
8	¿Considera usted que la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio a la institución es el más adecuado?	X		X		X			
DIMENSION 2: Compensaciones no monetarias									
9	¿Son valoradas las actividades que realiza en el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	X		X		X			
10	¿El reconocimiento por su trabajo puede motivar su desempeño?	X		X		X			
11	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez fortalecen al trabajo en equipo como una herramienta de productividad laboral?	X		X		X			
12	¿Considera usted que la sana competencia fortalece el desempeño laboral?	X		X		X			
13	¿Considera usted que, en Hospital Alfredo Cabo Rodríguez, se incentiva la capacitación permanente del personal?	X		X		X			
14	¿Considera usted que los incentivos mediante reconocimientos pueden motivar su desempeño laboral?	X		X		X			

15	¿En el Hospital Alvaro Caba Rodríguez el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿En el Hospital Alvaro Caba Rodríguez, los procesos de atención se basan a cabalidad en el paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Se mantiene Hospital Alvaro Caba Rodríguez su crecimiento profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera usted que la tesis de tesis es importante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿En el Hospital Alvaro Caba Rodríguez le dieron capacitaciones técnicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿En el Hospital Alvaro Caba Rodríguez promueven capacitaciones externas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Jovana Guzmán Huamán DNI: 2472016622

Especialidad del validador: Enfermería Universidad

Lima, 11 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante


Precedente: El llen corresponde al concepto técnico firmado.
Suficiencia: El llen es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Insuficiencia: Se ordena en general alguna de las acciones del llen, se conciso, vago y débil.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Escuela Libre? (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSION 1: Productividad	DIMENSIONES 1 rúes				Sugerencias
		Si	No	Si	No	
1	¿Rendiza el ahorro de recursos, mantas utmas resultados acorde con las metas planteadas por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considera que los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez le proporcionan los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Usted se considera productivo para los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Usted optimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Posición el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION 2: Competencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez estiman la competencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Se considera usted una persona competitiva?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Otra usted que el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez es muy competitivo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez promueven su crecimiento personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION 3: Trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿Considera usted que logra ejecutar adecuadamente a los demás?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Es fácil cuando se dan propuestas nuevas que sus ideas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez acepta sus tareas asignadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez cumple con responsabilidad sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Observa usted en el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez un vínculo emocional al enfrentar diversas situaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

ESCUELA DE POSGRADO

19	¿Los directores del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez se han en de manera regular, amable y con las reglas dadas de convivencia?	X					
20	¿Sus compañeros y usted se acogen para brindar un servicio de calidad?	X	X	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Franco Quispe Alvarado DNI: 24001602

Esporalidad del validador: Escuela Aliviadores

Lima, 1 de Setiembre del 2021

.....

.....

Firma del Experto Informante

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto/tema formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al concepto/tema o dimensionar aspectos del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contexto, exacto y directo.

Nota: Su presencia en días subsiguientes, cuando los ítems permitidos son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Nº	Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1: Compensaciones monetarias									
1	¿Considera usted que su ingreso económico permanentemente está de acuerdo a su nivel de preparación?	X		X		X			
2	¿Considera usted que recibir un justo ingreso económico por las labores desempeñadas?	X		X		X			
3	¿Su ingreso económico es suficiente que recibiera en otros establecimientos del mismo nivel?	X		X		X			
4	¿Considera usted que la bonificación extraordinaria por emergencia sanitaria es adecuada?	X		X		X			
5	¿Considera usted que las bonificaciones o estímulos económicos al puesto de trabajo son adecuadas?	X		X		X			
6	¿Considera usted que se debe otorgar bono por desempeño y cumplimiento de metas/establecimientos?	X		X		X			
7	¿Considera usted que el gobierno se preocupa por fortalecer las políticas apropiadas remunerativas?	X		X		X			
8	¿Considera usted que la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio a la institución es el más adecuado?	X		X		X			
DIMENSION 2: Compensaciones no monetarias									
9	¿Son relevantes las actividades que realiza en el Hospital Alfredo Calvo Rodríguez?	SI	No	SI	No	SI	No		
10	¿El reconocimiento por su trabajo puede mejorar la desempeño?	X		X		X			
11	¿En el Hospital Alfredo Calvo Rodríguez existen e incluso en estado como una herramienta de productividad laboral?	X		X		X			
12	¿Considera usted que la zona competitiva fortalece el desempeño laboral?	X		X		X			
13	¿Considera usted que, en Hospital Alfredo Calvo Rodríguez, se incentiva la capacitación permanente del personal?	X		X		X			
14	¿Considera usted que los incentivos mediante reconocimientos pueden motivar su desempeño laboral?	X		X		X			

15	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral?	X		X		X		
16	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez, los procesos de servicio se llevan a cabo oportunamente?	X		X		X		
17	¿Se miden en Hospital Alfredo Cabo Rodríguez su desempeño profesional?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la línea de carrera es impositiva?	X		X		X		
19	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez le ofrece capacitaciones internas?	X		X		X		
20	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez promueven capacitaciones externas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficientes): Si hay suficientes

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Ana Cecilia Arroyo Sotoca DNI: 41516082

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formativo o referencial. El ítem es apropiado para representar el campo teórico o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la intención.

Lima, 11 de Octubre del 2021


Mg. Ana C. Arroyo Sotoca
 TRABAJADORA SOCIAL
 C.E.S. N.º 14179

Firma del Experto Informante:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo	DIMENSIONES / Items		Presencia?		Relevancia?		Claridad?		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No			
1	¿Realiza el abono de recursos, manteniendo resultados acorde con las metas planteadas por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	X		X		X				
2	¿Considera que los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez le proporcionan los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores?	X		X		X				
3	¿Usado sin consideración productiva, para los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	X		X		X				
4	¿Usado se centra en la calidad más que en la cantidad?	X		X		X				
5	¿Usado evidencia al tiempo en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X				
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	X		X		X				
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?	X		X		X				
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	X		X		X				
DIMENSION 2: Competencia										
9	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez estimulan la competencia?	X		X		X				
10	¿Se considera usted una persona competente?	X		X		X				
11	¿Como usted que el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez es muy competitivo?	X		X		X				
12	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez promueven su crecimiento personal?	X		X		X				
DIMENSION 3: Trabajo en equipo										
13	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	SI	No	SI	No	SI	No			
14	¿Considera usted que logra estructurar adecuadamente a los demás?	X		X		X				
15	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?	X		X		X				
16	¿Como miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez acepta sus tareas asignadas?	X		X		X				
17	¿Como miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez cumple con responsabilidad sus funciones?	X		X		X				
18	¿Observa usted en el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez un vínculo emocional al enfrentar diferentes situaciones?	X		X		X				

19	¿Los datos del Hospital Alvaro Cabello Rodríguez en otro es de nueva creación, modelo y con los reglas dadas de construcción?	X		X		X	
20	¿Sus computadores y usted se ocupan para brindar un servicio de calidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Ana Carolina Amengui Castellón DNI: 41587082

Especialidad del validador: Maestría en Gerencia Pública

Lima, 11 de Octubre del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto establecido.
Relevancia: El ítem es aplicado para evaluar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se concierne, exacto y preciso.

Nota: Suficiencia, se da alcance cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg Ana Carolina Castellón
 TRABAJADORA SOCIAL
 C.I.R. N° 10170

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Nº	DIMENSION 1: Compensaciones moderadas	Pertinencia ¹		Referencia ²		Candado ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
1	¿Considera usted que su ingreso económico garantiza esta de acuerdo a su nivel de preparación?	X		X		X			
2	¿Considera usted que recibe un justo ingreso académico por las labores desempeñadas?	X		X		X			
3	¿Su ingreso económico es similar al que recibe en otras instituciones del mismo nivel?	X		X		X			
4	¿Considera usted que la bonificación extraordinaria por emergencia sanitaria es adecuada?	X		X		X			
5	¿Considera usted que las bonificaciones o entregas académicas al puesto de trabajo son adecuadas?	X		X		X			
6	¿Considera usted que se debe otorgar bono por desempeño y cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X			
7	¿Considera usted que el gobierno se preocupa por fortalecer las políticas apropiadas remunerativas?	X		X		X			
8	¿Considera usted que la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio a la institución es el más adecuado?	X		X		X			
DIMENSION 2: Compensaciones no monetarias									
9	¿Ser vicerrector de actividades que realiza en el Hospital Alfredo Calo Rodríguez?	X		X		X			
10	¿El reconocimiento por su trabajo puede motivar su desempeño?	X		X		X			
11	¿En el Hospital Alfredo Calo Rodríguez fortalecen el trabajo en equipo como una herramienta de productividad laboral?	X		X		X			
12	¿Considera usted que la sana competencia fortalece el desempeño laboral?	X		X		X			
13	¿Considera usted que, en Hospital Alfredo Calo Rodríguez, se muestra la capacidad permanente del personal?	X		X		X			
14	¿Considera usted que los incentivos mediante reconocimientos pueden motivar su desempeño laboral?	X		X		X			

ENCUESTA DE PONTAJE

15	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez se trabaja en equipo (utilizar el desempeño laboral)?	X	X	X		
16	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez, los procesos de atención se llevan a cabo oportunamente?	X	X	X		
17	¿Se realiza en Hospital Alfredo Cabo Rodríguez su crecimiento profesional?	X	X	X		
18	¿Considera usted que la lista de centros es importante?	X	X	X		
19	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez le ofrece capacitaciones internas?	X	X	X		
20	¿En el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez promueven capacitaciones externas?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (2) No aplicable (1)

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Rosa Luis Samata Baez DNI: 24707120

Especialidad del validador: Auditoria y Peritaje Contable Judicial

Lima, 11 de Octubre del 2021

Spinecador: El ítem corresponde al concepto técnico formalizado.
Relevancia: El ítem es aplicado para evaluar al componente o actividad específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.
Nota: Asimismo, se debe subrayar además los ítems puntuados con valores para medir la dimensión.


ROSA LUIS SAMATA BAEZ
GO-CRISTE
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo	DIMENSIONES / Ítem		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No			
1	¿Reserva el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados iguales con las metas planteadas por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
2	¿Considera que los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez le proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
3	¿Usted es considerado productivo para los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
4	¿Usted se esfuerza en la calidad más que en la cantidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
5	¿Usted mantiene el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
6	¿Realiza el servicio acorde con los estándares de calidad establecidos por los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
7	¿Los temas asignados son fáciles de realizar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
8	¿Cumple con los niveles asignados dentro del plazo establecido?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSION 2-Competencia		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez estimulan la competencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
10	¿Se considera usted una persona competente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
11	¿ Cree usted que el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez es muy competitivo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Los directivos del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez promueven su crecimiento personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSION 3: Trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿Considera usted que puede expresar abiertamente su opinión?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
14	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
15	¿En medida cuando se dan propuestas mejores que las ideas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
16	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez acepta sus tareas asignadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
17	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Cabo Rodríguez cumple con responsabilidad sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
18	¿Observa usted en el Hospital Alfredo Cabo Rodríguez un vínculo emocional al enfrentar diferentes situaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

19	¿Los docentes del Hospital Alberto Cholo Rodríguez se han de manera regular, previa y con las reglas dadas de contenidos?	X				
20	¿Sus contenidos y nivel se ajustan para brindar un servicio de calidad?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. José Luis Samata Baca DNI: 24309120

Especialidad del validador: Auditoría y Peritaje Contable Judicial

Lima, 11 de Octubre del 2021


 JUEZ VALIDADOR
 J. LUIS SAMATA BACA
 EXPERTO

Firma del Experto Informante

Formación: El tem correspondiente al contenido teórico formulado.
Referencia: El tem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Cantidad: Se otorga un puntaje según el enunciao del tem, en concordancia con el tem.
Nota: Se otorga un tem suficiencia cuando los tem planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 04

Instrumento y consentimiento informado

Cuestionario para medir la variable de investigación gestión de compensaciones

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la gestión de compensaciones en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Indicaciones

A continuación, se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su ingreso económico permanente está de acuerdo a su nivel de preparación?					
2	¿Considera usted que recibe un justo ingreso económico por las labores desempeñadas?					
3	¿Su ingreso económico es similar al que reciben en otras instituciones del mismo rubro?					
4	¿Considera usted que la bonificación extraordinaria por emergencia sanitaria es adecuada?					
5	¿Considera usted que las bonificaciones o entregas económicas al puesto de trabajo son adecuadas?					
6	¿Considera usted que se debe otorgar bono por desempeño y cumplimiento de metas institucionales?					
7	¿Considera usted que el gobierno se preocupa por fortalecer las políticas apropiadas remunerativas?					
8	¿Considera usted que la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio a la institución es el más adecuado?					
9	¿Son valoradas las actividades que realiza en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez?					
10	¿El reconocimiento por su trabajo puede motivar tu desempeño?					

11	¿En el Hospital Alfredo Callo Rodríguez fortalecen el trabajo en equipo como una herramienta de productividad laboral?					
12	¿Considera usted que la sana competencia fortalece el desempeño laboral?					
13	¿Considera usted que, en Hospital Alfredo Callo Rodríguez, se incentiva la capacitación permanente del personal?					
14	¿Considera usted que los incentivos mediante reconocimientos pueden motivar su desempeño laboral?					
15	¿En el Hospital Alfredo Callo Rodríguez el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral?					
16	¿En el Hospital Alfredo Callo Rodríguez, los procesos de ascenso se llevan a cabo oportunamente?					
17	¿Se motiva en Hospital Alfredo Callo Rodríguez su crecimiento profesional?					
18	¿Considera usted que la línea de carrera es importante?					
19	¿En el Hospital Alfredo Callo Rodríguez le ofrece capacitaciones internas?					
20	¿En el Hospital Alfredo Callo Rodríguez promueven capacitaciones externas?					

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Rigoberto Abarca Vilca estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde dos cuestionarios de gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Rigoberto Abarca Vilca, al celular 974942939 / 987490288 o al correo: r_abarcav@hotmail.com Agradecido desde ya por su valioso aporte.

Atentamente

.....
Rigoberto Abarca Vilca

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación: La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021

.....
Firma y nombre del participante

Nota: de no registrar su nombre, acepta haber sido informado(a) sobre el trabajo de investigación y autoriza utilizar el resultado de la presente encuesta:

SI

NO

Cuestionario para medir la variable de investigación desempeño laboral

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Indicaciones

A continuación, se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez?					
2	¿Considera que los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez le proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?					
3	¿Usted se considera productivo para los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez?					
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?					
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez?					
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?					
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?					
9	¿Los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez estimulan la competencia?					
10	¿Se considera usted una persona competitiva?					
11	¿Cree usted que el Hospital Alfredo Callo Rodríguez es muy competitivo?					
12	¿Los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez promueven su crecimiento personal?					
13	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?					

14	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?					
15	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?					
16	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Callo Rodríguez acepta sus tareas asignadas?					
17	¿Cada miembro del Hospital Alfredo Callo Rodríguez cumple con responsabilidad sus funciones?					
18	¿Observa usted en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez un vínculo emocional al enfrentar diferentes situaciones?					
19	¿Los directivos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez su trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?					
20	¿Sus compañeros y usted se apoyan para brindar un servicio de calidad?					

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Rigoberto Abarca Vilca estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde dos cuestionarios de gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Rigoberto Abarca Vilca, al celular 974942939 / 987490288 o al correo: r_abarcav@hotmail.com Agradecido desde ya por su valioso aporte.

Atentamente

.....
Rigoberto Abarca Vilca

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación: La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021

.....
Firma y nombre del participante

Nota: de no registrar su nombre, acepta haber sido informado(a) sobre el trabajo de investigación y autoriza utilizar el resultado de la presente encuesta:

SI

NO

Anexo 05
Resultados del Piloto
Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

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

Variable Gestión de compensaciones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	20

Variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

Tabla 2.

Valores Alfa de Cronbach

Condición	Acotación
De -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja, No es Confiable
De 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
Del 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
De 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Fuente: "Soto Quiroz (2015), *Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos*".

Interpretación: Se aprecia que la variable gestión de compensaciones y la variable desempeño laboral, presentan valores del alfa de Cronbach obteniendo (α = ,904 y ,866), y su comparación con el baremo de interpretación, se determinó que los instrumentos tienen una confiabilidad alta y fuerte confiabilidad respectivamente, por lo que se procederá a su aplicación en la muestra determinada.

Anexo 06

Resultados gráficos descriptivos

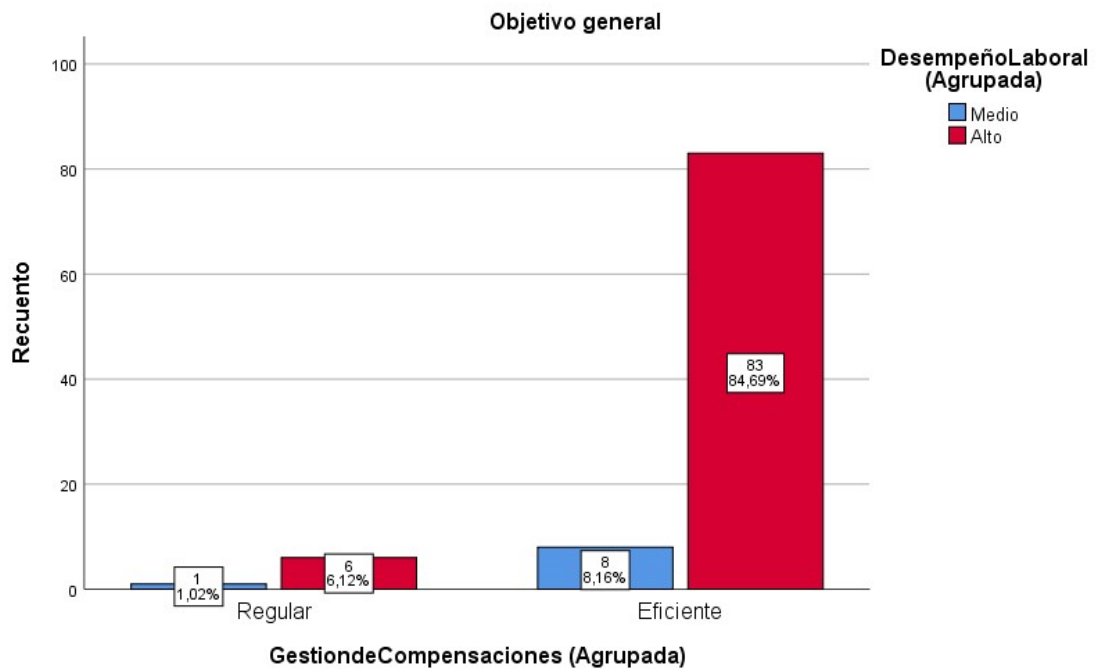


Figura 1: Relación entre gestión de compensaciones y desempeño laboral

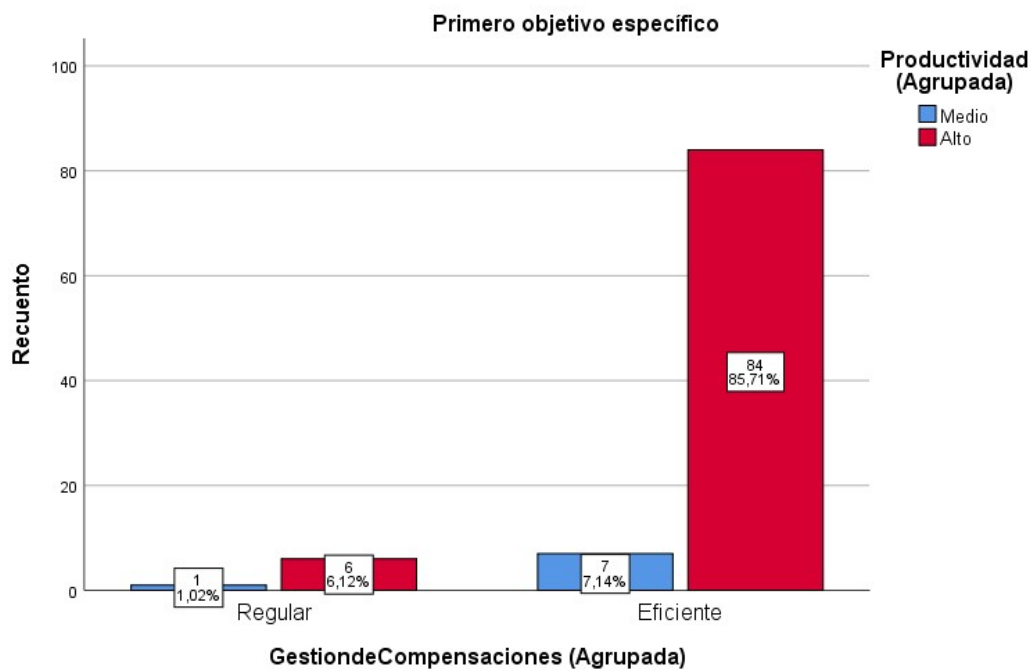


Figura 2: Relación entre gestión de compensaciones y la productividad

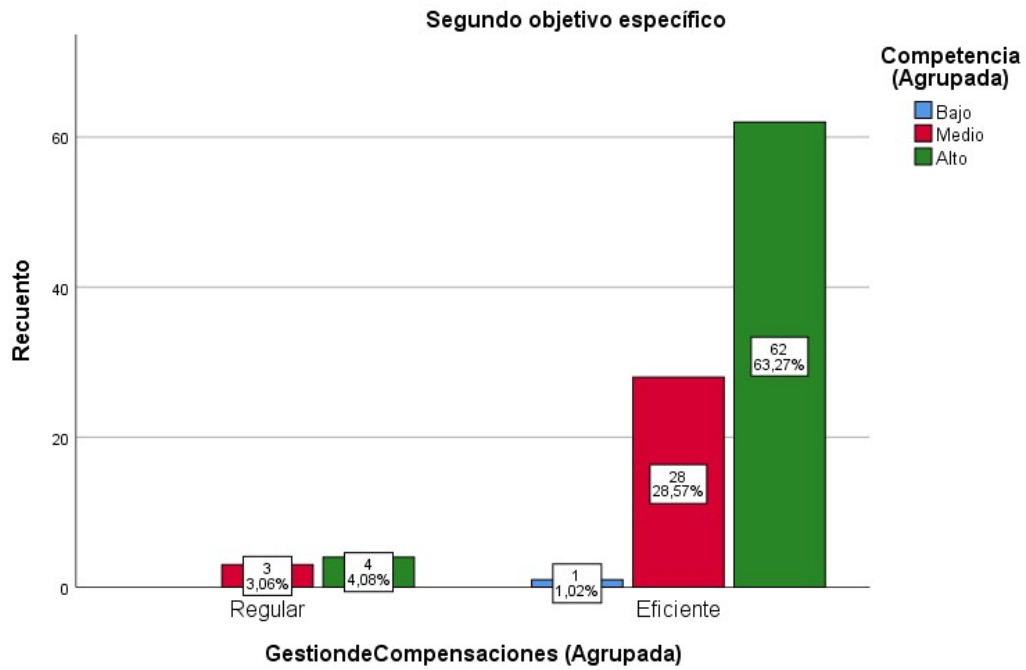


Figura 3: Relación entre gestión de compensaciones y la competencia

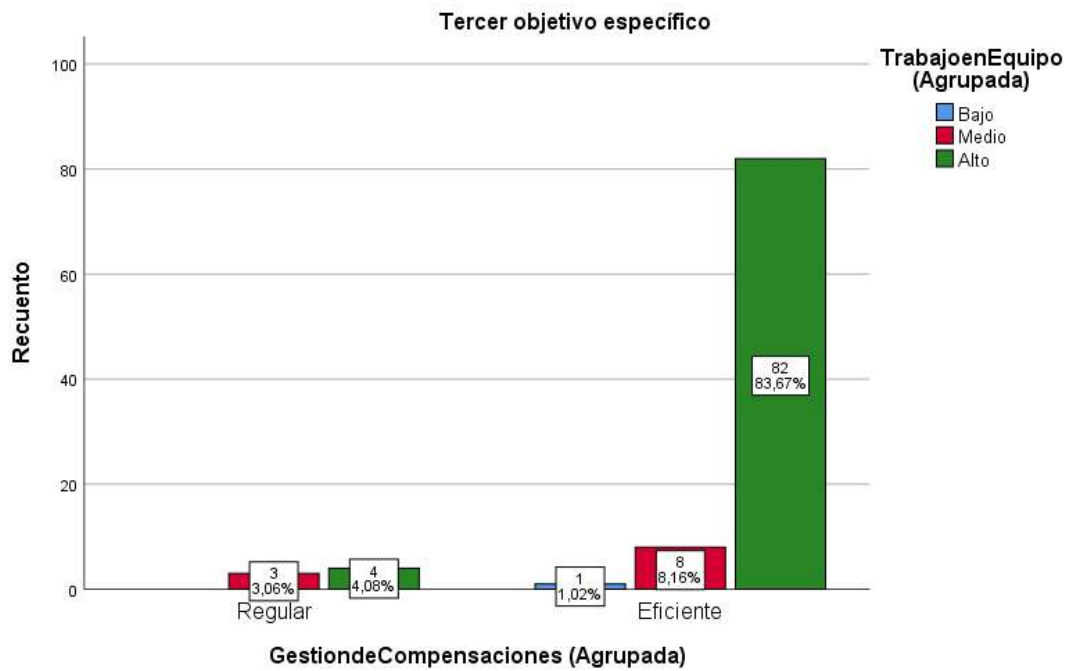


Figura 4: Relación entre gestión de compensaciones y el trabajo en equipo

Anexo 07

Constancia de aplicación de instrumentos emitida por la institución donde se realizará la investigación.



Gobierno Regional
CUSCO

Dirección
Regional de
Salud Cusco

U.E. del HOSPITAL ALFREDO
CALLO RODRIGUEZ - SICUANI

DIRECCION DEL HOSPITAL
ALFREDO CALLO RODRIGUEZ



"CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Establecimiento Salud

Sicuaní, 28 de Octubre del 2021

CARTA N° 31- 2021-G.R.CUSCO/GRSC/U.E 409-HACR

Señor:

RIGOBERTO ABARCA VILCA.

PRESENTE.-

ASUNTO : FACILIDADES PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD - REG. 8748.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y a la vez indicarle que se ha tomado conocimiento del documento de la referencia donde su persona en calidad de estudiante de Post Grado de la Universidad Privada César Vallejo, solicita las facilidades para poder aplicar los instrumentos de investigación (encuestas) a los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez – Sicuaní, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Al respecto debo de manifestarle que la dirección ejecutiva a mi cargo ha optado por otorgarle las facilidades correspondientes para la aplicación de las encuestas indicadas en el documento de la referencia; tomando en cuenta las normas internas de la institución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Christian J. Pérez
C.R.P. 00021 - R.N.E. 67046
DIRECTOR EJECUTIVO

Anexo 08

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600267141
UNIDAD EJECUTORA 409 HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRIGUEZ – SICUANI – CANCHIS - CUSCO	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTOR EJECUTIVO	
Nombres y Apellidos CHRISTIAN JOEL CAMACHO PÉREZ	DNI 41832858

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
RIGOBERTO ABARCA VILCA	24711882

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Sicuani, 31 de Diciembre del 2021

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.