



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de  
salarios e incentivos en una dirección regional de salud del  
Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Tejada Diaz, Maricarmen (ORCID 0000-0002-8325-5935)

**ASESORA:**

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID 0000-0003-0289-1786)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a mi hijo Arthur Gabriel, quien siendo muy pequeño me hizo crecer como persona, madre y profesional, ello permitió que cada obstáculo que se encuentra en el día a día se convierta en un reto y me dio la valentía para poder enfrentar cada una de las situaciones que se me presentaron, asimismo, el grado académico me permitirá ser para él un ejemplo a seguir, motivándolo para poder ser capaz de conseguir todo lo que se propone y guiarlo en cada uno de sus pasos.

**Maricarmen**

## **Agradecimiento**

En primer lugar debo agradecer a Dios por permitirme compartir con una familia maravillosa, quienes de una u otra manera han aportado para mi crecimiento y superación profesional; mis padres y mi hermana han sido una pieza fundamental en mi vida y gracias a ellos sigo de pie, hemos superado muchas dificultades y me han enseñado que estando juntos somos más fuertes, muchas gracias por apoyarme y fomentar en mí, el deseo de superación contribuyendo con este logro y espero siempre poder contar con su valioso apoyo.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula	i
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	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Validez y confiabilidad	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Prueba de normalidad	17
<b>Tabla 2</b>	Correlación entre comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú	18
<b>Tabla 3</b>	Nivel del comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú	19
<b>Tabla 4</b>	Dimensiones de comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú	20
<b>Tabla 5</b>	Nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú	21
<b>Tabla 6</b>	Dimensiones de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú	22
<b>Tabla 7</b>	Nivel de relación entre el proceso individual y diferencia de salarios e incentivos	23
<b>Tabla 8</b>	Nivel entre el proceso grupal y diferencia de salarios e incentivos	24
<b>Tabla 9</b>	Nivel entre el proceso organizacional y diferencia de salarios e incentivos	25

## Índice de figuras

- Figura 1** Nivel del comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú
- Figura 2** Nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

## Resumen

Este trabajo de investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, la investigación fue de tipo enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, aplicado a una población de 85 servidores, por ser una población pequeña, por lo tanto, se convierte en muestra, se empleó un cuestionario para medir la satisfacción laboral docente, el tipo de cuestionario escala de Likert donde: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 siempre, se validó mediante 3 juicios de expertos, respetando las normas establecidas, en sus resultados se indicó que el comportamiento del personal de salud se enlaza en la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, con una correlación Rho de Spearman es de 0,990 con un valor alta y positiva se deduce que se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación significativa entre las variables de estudio

**Palabras clave:** Comportamiento del personal de salud, diferencia de salarios, incentivos

## **Abstract**

This research work had the objective of determining the relationship between the behavior of health personnel and the difference in salaries and incentives in a regional health directorate of Peru, the research was of a quantitative approach, descriptive type, correlational, of non-experimental design, applied to a population of 85 servers, because it is a small population, therefore, it becomes a sample, a questionnaire was used to measure teacher job satisfaction, the type of questionnaire Likert scale where: 1 Never, 2 Almost never, 3 Sometimes, 4 Almost always and 5 always, was validated by 3 expert judgments, respecting the established rules in their results it was indicated that the behavior of health personnel is linked in the difference in salaries and incentives in a regional health directorate of Peru, with a Rho de Spearman correlation of 0.990 with a high and positive value it is deduced that the alternate hypothesis is accepted; there is a significant relationship between the study variables

Keywords: Behavior of health personnel, wage difference, incentives



## I. INTRODUCCIÓN

El problema de investigación está referido a cómo podemos determinar la posibilidad de establecer la interacción existente entre el comportamiento del personal asistencial y la diferencia de sueldos e incentivos en una Dirección Regional de Salud del Perú.

Con respecto a la investigación de carácter internacional podemos referir a (Gómez, 2015) el cual realizó una investigación de una proximidad al salario diferencial compensatorio por peligro profesional en Chile, en la cual menciona que si las funciones laborales son de riesgo el costo del seguro es mayor, por lo que sugiere realizar un marco conceptual para entender la composición del premio del riesgo en el salario para calcular los diferenciales compensatorios.

En consecuencia, para el jefe de la III Cumbre Argentina de Compensaciones y Beneficios en Buenos Aires, manifiesta que la relación entre individuos y empresas puede explicarse por medio del trueque de incentivos y contribuciones (De Noguera y Mercedes, 2018). De allí se proceden las nociones de incentivos y contribuciones. En el planeta real, los directivos y empleados tienen que ser guiados y motivados económicamente para tomar las decisiones primordiales, examina los errores más comunes y extrae enseñanzas primordiales para una administración eficiente (Ibáñez, 2020). Asimismo, en Colombia, Godinho et al., (2020) afirman que más del 52% de los colaboradores enfrentan un comportamiento diferente ante la empresa, por la falta de motivación salarial, y diferencia de incentivos frente a más trabajadores, teniendo causas por la escasa comunicación, pocas oportunidades de reconocimiento, carga laboral en el trabajo y un ambiente en el trabajo poco agradable.

A nivel nacional, el Perú para Bohórquez et al., (2020) señalan que el problema fundamental que surge en las entidades educativas es la calidad de salarios e incentivos, repercutiendo en sus tareas laborales en grupo de colaboradores, por el poco o casi nada de incentivos, salarios bajos, no incluyen a los trabajadores a planillas o seguros, esto repercute negativamente en el desarrollo de las organizaciones (Ivanova y Ryabinina, 2019). Al respecto, Delgado et al. (2020) señalan que aproximadamente el 70% de los obreros del sector público no desarrollan el suficiente interés por realizar sus actividades

adecuadas por la diferencia de salarios e incentivos, presentando diferencias entre el personal de las instituciones.

Por ello en una Dirección Regional de Salud en Perú, debemos reconocer el gran esfuerzo que realizan cada uno de ellos para mantener con buena salud a la población de la Región, pero, así como existen situaciones favorables dentro de la entidad, también se suscitan inconvenientes debido a la diferencia remunerativa por los regímenes laborales existentes. Asimismo, una de las mayores preocupaciones existentes es la eficiencia con que los medios públicos son tramitados: Los criterios de eficiencia y equidad proponen que los servidores que realizan ocupaciones parecidas debería recibir retribuciones iguales. Es decir, la sobrecompensación a servidores públicos indicaría que los recursos del estado son ineficientes y una subcompensación podría provocar un proceso de elección de personal inadecuado y los servidores no tendrían la permanencia que buscamos para dar continuidad o cumplir con los objetivos trazados por la entidad pública.

Asimismo, es necesario reconocer que por años se han suscitado diferentes comportamientos en personal asistencial, debido algunas normas establecidas por el estado, con las cuales determinaron los sueldos e incentivos del personal asistencial. También hay que reconocer que los problemas que se suscitan por los salarios e incentivos son más delicados, cuando visualizamos las condiciones de trabajo, considerando las zonas alejadas y con dificultad en el acceso, población dispersa, poblaciones indígenas, costumbres, creencias, dialecto y si sumamos el monto de mínimo de los salarios, esto genera que los profesionales, técnicos y auxiliares desistan de poder postular o tener la voluntad de trabajar en dichas zonas, generando un inconveniente a no compensar las necesidades de la población, dejar vacante las plazas y de manera especial cuando el personal que se solicita debe tener la experiencia y habilidades necesarias para brindar un servicio adecuado. Entonces, es así cómo consideraremos para esta investigación a los regímenes laborales como el principal inconveniente de la diferencia de sueldos en la región Amazonas, siendo parte del estudio también otros indicadores que tomamos en cuenta como las bonificaciones y/o incentivos, la paridad de género, los perfiles de puesto y todo aquello que generó en muchos casos un inadecuado clima laboral y que

complique la comunicación interna entre trabajadores, originando una falta de ética profesional e identidad institucional.

Asimismo, se formuló el problema general. ¿Cuál es la relación entre comportamiento del Personal de la Salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud en el Perú? La investigación se justifica desde la opción teórica, se ofrecerá un aporte acerca de los diferentes comportamientos del personal asistencial, considerando las circunstancias, situaciones, entorno o medios que se susciten, del mismo modo evaluaremos la diferencia de salarios existente por los regímenes laborales. Desde una mirada práctica, porque se orientará a valorar el comportamiento del personal de la salud en razón de la diferencia de salarios e incentivos, poniéndose de manifiesto ciertos aportes, mediante recomendaciones direccionadas a fortalecer la administración. Desde la mirada metodológica se emplearán estrategias y herramientas válidas que le sirva a la institución en acatamiento de sus objetivos y metas y que, a su vez, sean empleadas en otras investigaciones de esta naturaleza.

En la misma línea se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú. Objetivos específicos. identificar el nivel del comportamiento del personal de salud, identificar el nivel de salarios e incentivos, identificar la relación entre el proceso individual y diferencia de salarios e incentivos, identificar la relación entre el proceso grupal y diferencia de salarios e incentivos, identificar la relación entre el proceso organizacional y diferencia de salarios e incentivos.

Asimismo, se formula la hipótesis H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivo en una dirección regional de salud del Perú. H<sub>0</sub>: No, existe relación significativa entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivo en una dirección regional de salud del Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, realice la búsqueda de algunos antecedentes, con respecto a los comportamientos del personal de la salud y la diferencia de salarios, de lo cual se consideró investigaciones de carácter internacional y nacional.

A nivel internacional las investigaciones presentadas tenemos a (Ortega, 2018) en la tesis Incentivos monetarios en la motivación gremial, desarrollada en el Talento Tululá S.A. San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu tuvo como fin implantar la predominación de los incentivos monetarios en la motivación de los empleados, usó el diseño detallado y como herramienta la prueba psicométrica EMP, Escala de Motivaciones Psicosociales, destinados a comprobar el grado de motivación de los empleados, concluyó que la motivación gremial nace como elección frente a los conflictos, la carencia de conocimiento entre los individuos, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, además consiguió la participación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores. En la actualidad la motivación y satisfacción gremial de los ayudantes es un punto clave para cada una de las empresas, tanto públicas como privadas, debido a que el personal es fundamental para conseguir las metas en las empresas. En los resultados de la presente indagación se ha podido revisar que hay recursos que influyen en la motivación gremial del trabajador y que no precisamente se relacionan con la entrega de una indemnización monetaria por un óptimo trabajo llevado a cabo. Tenemos a (Yachas, 2017) sugiere realizar mayores investigaciones con referencia a la satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas con el propósito de contar con evidencias metodológicas que permitan conocer cuál es la situación real que percibe los trabajadores, donde el autor descubrió que muchos trabajadores no tienen la satisfacción laboral satisfecho debido a la falta de incentivos, remuneraciones por su trabajo extra o sobre esforzado, siendo una incomodidad.

Asimismo (Medina, 2017) Luego de haber elaborado la investigación, recomienda realizar estrategias como talleres de confraternidad para ganar la simpatía de los servidores y la confianza de ellos, además las estrategias de

incentivos económicos y no económicos para ayudar a motivar al trabajador y no provocar la insatisfacción con sus labores realizadas, asimismo hace referencia sobre la remuneración mínima vital que debe tener la importancia debida porque de ser mayor podría cumplir con las necesidades de sus familiares.

En el mismo año (Terán, 2017) manifiesta si hay una interacción directa, ya que el sueldo emocional se está convirtiendo en el primordial motivador de los ayudantes, permitiéndoles laborar confortablemente reduciendo el estrés y pudiendo un crecimiento de su productividad gremial. Al final, puede complementarse esta conclusión destinada al sueldo emocional, señalando que debería seguir estando la igualdad entre el sueldo clásico y el sueldo emocional, debido a que los dos permanecen íntimamente involucrados, por consiguiente, por el momento no puede brindarse únicamente beneficios económicos al colaborador en una organización, complementándose precisamente esto con premios, felicitaciones y papeles.

A nivel nacional tenemos a (Meza & Meza, 2018) hacen referencia que se deben motivar al personal con incentivos y/o reconocimiento por la calidad de sus labores, el servicio que brindan a sus pacientes y la comunicación efectiva que emplean, además el personal de investigación indico la escasa satisfacción laboral por que no son reconocidos por su esfuerzo y trabajo, quejándose entre colaboradores siendo un clima poco hostil.

Thompson (2018). El fin de este artículo, sobre salario como estrategia para retener los talentos, demostró la cantidad de empresas que han utilizado el salario, como un tema de beneficios grandes para cada colaborador en una organización, donde el salario es primordial para retener al personal eficaz siendo un cambio efectivo para la empresa. Como cabe recalcar, las empresas muestran la capacidad de retener al personal por su eficacia por lo tanto los incentivos mejoran.

Para Pajares (2018) en su estudio, de salario y el engagement en los trabajadores de una empresa del cercado de Lima, con el fin de establecer una relacion, donde más de 400 agentes fueron participes, se demostró que los colaboradores su mayoría no presenta oposiciones en su trabajo por ello su salario sigue siendo el mismo.

Por otra parte (Rivera & Alejo, 2018), los autores de acuerdo a su investigación requiere que se implemente talleres de autorrealización que desarrollen competencias particulares e interpersonales para mejorar su paz psicológico que contribuya a mejorar su capacidad de resistencia psicológica, fortaleza de la mente y recursos psicosociales por medio de tácticas de incremento personal que ayudara al desarrollo expertos para poder hacer identificarse con la profesión y su centro de tareas, así como además la administración y mecanismos de mejoras salariales según ley que examinen el arduo labor que hace el personal de salud.

Por otra parte (Pretel, 2020) solicita que se brinde disposiciones a los trabajadores una vez que tengan alguna necesidad y/o emergencia, debido que ello motiva al personal a continuar haciendo un trabajo con mejor manejo en la organización, implantar un sistema de incentivos económicos y no económicos conforme el manejo del personal en cada área, teniendo presente los criterios de productividad, colaboración en labores, cooperación, trabajo en grupo, etc. Por ultimo refiere que se debe hacer un reconocimiento al personal de acuerdo a las mejoras en su desempeño.

Finalmente (Reyna, 2020) el autor nos hace referencia que a la mayoría de personas que le apoyaron para su investigación, mediante encuestadas descubren que las retribuciones del sector público son regulares y moderadamente altos en satisfacción laboral, no alcanzan los niveles de ingresos deseados por falta de capacitación, preparación y desinterés por seguir especializándose, por lo que el sector público, a través del sistema retributivo, no vio un incremento favorable por la falta de requisitos de preparación para cumplir con el perfil, refiriéndose también a que el salario base es determinante en la satisfacción de los empleados, esto redundará en que los trabajadores se sientan identificados con la unidad, evitando el movimiento de empleados capacitados.

En las múltiples teorías planteadas la cual será aplicada en el estudio enlazando en el concepto y medición de los objetivos propuestos, fundamentando la relación del comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos para el avance del estudio. Se ha utilizado la “teoría de las relaciones humanas” de Elton Mayo para comprender la importancia de las relaciones

personales y sociales en una organización, a partir de la cual se sugieren estrategias para mejorar y así ampliar la satisfacción de los miembros y construir organizaciones que ayuden a las personas a desarrollar su potencial. Según Alles (2017). El comportamiento se refiere a las relaciones de los individuos dentro de la estructura, desde su máximo nivel gerencial hasta el nivel básico de ejecutantes individuales o grupales. Desde la buena apariencia hasta el individuo como jefe o director, los problemas, conflictos y círculos éticos de las personas que integran una organización de cualquier tipo y tamaño. Robbins y Judge (2013) es ciencia aplicada que nutre las contribuciones existentes de una variedad de campos. Especialmente la sociología, la psicología social. Así, la contribución psicológica se da principalmente en los procesos individuales, mientras que otras disciplinas ayudan en la comprensión de conceptos amplios como los procesos grupales y los procesos organizacionales.

En el año 2021, mediante Ley N° 31131, publicado en el Diario el Peruano publicado el 9 de marzo del presente año, instituye posiciones para eliminar la discriminación en los regímenes laborales de sector público.

Entre sus dimensiones tenemos Proceso individual. Jiménez & Hernández (2005) definen que cada individuo asume todo con los demás con los que trabaja y pasa la mayor parte de sus actividades de ocio. Chiavenato, (2009). Por lo tanto, afecta el comportamiento realizado frente a los demás. Cuando un trabajador es eficaz antes de interferir en el comportamiento de los demás, primero se entiende que ciertas cosas influyen de alguna manera en su propio comportamiento.

El proceso grupal. Robbins & Judge (2013) definen que un individuo es esencialmente un ser social que elige no vivir y trabajar solo. Por lo tanto, pasa la mayor parte de tu tiempo interactuando con quienes te rodean. Gran parte de la igualdad existe en función de cómo vemos y tratamos a las personas y los grupos. Teniendo en cuenta que los gerentes y trabajadores pasan la mayor parte del tiempo interactuando con los demás y así demostrando las habilidades y destrezas requeridas para la organización. Los autores brindan un contexto en como las personas deben ser tratadas, interactuar con más trabajadores y si obtener un trabajo en equipo y fomentar más incentivos.

En su proceso organizacional. Llanos (2014) argumentan que, para trabajar de manera efectiva en las organizaciones, las tareas y los diseños organizacionales que manejan deben entenderse claramente.

Para la variable diferencia de salarios e incentivos Se utiliza la “Teoría de la Motivación Humana” de Abraham Maslow para diferencias variables en salarios e incentivos, entendiendo la importancia de las necesidades humanas y factores motivadores y en la que se propone reconocer algunas de las necesidades de la pirámide, con él tenemos a Giraldo (2018) Empresas que incorporan otra forma de incentivo más allá de los salarios que se extienden más allá de la realización de beneficios económicos. Así mismo, ya no se trata de ganar más sino de trabajar en buenas condiciones porque desde ahí que quiere ser Competición, tener una planilla estable, ser motivador y retener al talento humano podrá escuchar que fictamente estas nuevas tendencias y culto para estabilizar en compañía. Advice and Business (2017) es cualquier cosa que haga que los empleados se sientan cómodos, establecidos, productivos y valorados en su lugar de trabajo, demostrando cuán importante es para los empleados activos para lograr la vida que desean. De Noguera (2018) El salario es el conocimiento que acompaña a todo el entramado de trabajo y así define los términos de satisfacción y la búsqueda de ciertos placeres que se extienden más allá del pago monetario dado establecido en el contrato de trabajo y en algunos tantos, buscando el beneficio del talento humano.

En sus dimensiones tenemos la satisfacción laboral. Remón (2013) defiende la cualidad que tiene el individuo en su propio trabajo, en tanto se utiliza en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en el transcurso de su trabajo. SERVIR (2019). Diversos estudios muestran que la satisfacción laboral se da en función de su edad en la empresa y aquellos con estudios superiores, donde se reflejan sus habilidades y conocimientos adquiridos en la actualidad.

Como segunda dimensión, calidad de vida. Salas & Garzón (2013) refieren: Es la percepción que las personas o grupos sociales tienen satisfacción de sus necesidades y de su capacidad para satisfacerlas. La calidad de vida va más allá de cualquier aspecto económico que pueda atribuirse al trabajo, es un bienestar que incluye varios aspectos como el entretenimiento, el reconocimiento, la participación, la rutina, entre otros.



Y en su tercera dimensión, productividad del personal. la productividad de los empleados. La productividad de los empleados es mayor cuando las personas están motivadas por satisfacer sus necesidades (Remón, 2013). La primera necesidad es ganar suficiente dinero para poder mantenerse y la segunda es tener estabilidad y seguridad laboral. El tercero es sentirse parte de un grupo para lograr un solo objetivo. En cuarto lugar, es posible darles responsabilidad y recompensa por su trabajo y, ante la última necesidad, buscar el crecimiento y desarrollo profesional en su trabajo (OIT, 2016).

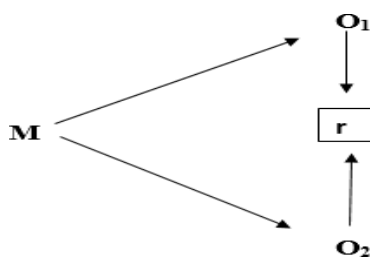
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, por que busca analizar y cuantificar los datos numericos (CONCYTEC, 2018), además fue de tipo descriptivo, porque busca describir las variables comportamiento del personal de salud y la variable salarios e incentivos.

Así mismo, fue correlacional ya que las variables de estudio se relacionan entre sí (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que busca la correlación entre comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú.

La investigación tuvo un diseño no experimental porque se llevó a cabo sin manipulación deliberada de las variables y la información será recopilada en un punto (Hernández, Fernández y Bautista, 2018). La figura es la siguiente:



Donde:

M: Estudiantes

O1: Variable Comportamiento del Personal de la Salud

O2: Variable diferencia de salarios e incentivos

r : relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comportamiento del Personal de la Salud

Definición conceptual.

El comportamiento refiere a la interacción de las personas en el marco de las construcciones, a partir de su máxima desempeño hasta el grado base de los individuos ejerciendo de manera personal o en grupo (Cabrera, 2018).

El análisis se operacionalizó en razón de las próximas magnitudes: Proceso

personal, proceso en grupo, proceso organizacional; las cuales van a ser medidas en escala valorativa ordinal, a partir de la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se considerará en la matriz que corresponde que se registrará en anexos.

Variable 2: Diferencia de salarios e incentivos

Definición conceptual

Las empresas que incorporan un incentivo aparte del salario para los préstamos salariales para obtener ventajas económicas. De igual forma, ya no se trata de ganar más sino de trabajar en buenas condiciones porque a partir de ahí quien quiera competir, tener una nómina estable, estar motivado y retener el talento podrá entender que hoy en día esta nueva tendencia y cultura ha llegado para quedarse en la compañía (Baz, 2018).

Definición operacional

La variable de investigación se operacionalizó en base a dimensiones: satisfacción laboral, calidad de vida y productividad de los empleados se medirá en una escala de valores ordinales que aplicará el cuestionario relacionado. El funcionamiento de las variables a considerar en la respectiva matriz se hará constar en los anexos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

El autor explica que la población es el conjunto de individuos con características semejantes para tratar un estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Abarcó a 85 colaboradores en una dirección regional de salud en el Perú.

Los juicios de exclusión se dividen en:

- a) Aspectos operativas: se incluyó a trabajadores de la dirección regional de Salud Amazonas, que participaron de manera voluntaria en la aplicación de la herramienta.
- b) Aspectos de contenidos de la investigación: trabajadores menores de 60 años

Juicios de exclusión:

Los juicios de exclusión se dividen en:

- a) Aspectos operativas: Se descartó a trabajadores que se hallen afrontando algún problema disciplinario o que estén delicados
- b) Aspectos de contenidos de la investigación: colaboradores mayores de 60 años y menores de 25 años

Muestra: La muestra en estudio fue censal y estuvo conformada por 85 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Amazonas. La determinación de la dimensión del modelo, se consideró en anexos.

Muestreo: Se utilizó un muestreo probabilístico. El muestreo probabilístico es un modelo de muestreo estadístico que se basó en el análisis y estudio de determinados grupos de la población estadística, teniendo en cuenta la selección aleatoria (Sánchez et. al.,2018).

Unidad de análisis: 85 colaboradores en una dirección regional de salud en el Perú

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Se utilizó técnicas de encuesta para desarrollar un análisis exploratorio para obtener la información necesaria con cuestionarios como herramienta primaria de recolección de datos indicada. (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos.

El instrumento con el que se recogió y almacenó los datos es un cuestionario, compuesto por 20 ítems por cada variable.

### 3.5. Validez y confiabilidad

Se requirió la ayuda de 3 profesionales que sean expertos en la materia con el grado de doctorado y maestría, para obtener la garantía de la revisión y

evaluación de los criterios de estudio, y determinar el correcto planteamiento de los objetivos, donde ellos brindaron su opinión que garantizó la coherencia, pertinencia y claridad de del instrumento, en función de las bases teóricas, instancia en la que se determinó el comportamiento del Personal de la Salud comprendida por 3 dimensiones y 20 indicadores, en tanto en la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud en el Perú, comprenderá de 3 dimensiones y 20 indicadores.

La confiabilidad se procedió a través del alfa de Cronbach, se ejecutó con el programa de estadística SPSS V25 dando puntuaciones mayores de 0,9; este valor indicó una alta confianza de herramientas ejecutadas a cada objetivo.

En la encuesta se realizó con dos pasos fundamentales tenemos la organización pertinente, que se necesitó la aprobación del desarrollo del trabajo y el cuestionario la cual se aplicó a los usuarios de estudio.

La información fue recogida por medios adecuados, tal como el consentimiento debido para aplicar a los usuarios destinados del estudio. El autor o investigador fue responsable de construir el cuestionario basándose en las dimensiones e indicadores con niveles de resultados como bajo, medio y alto criterios ya determinados. En este caso las variables de estudio tuvieron los parámetros de acuerdo al guía elaborado por la casa universitaria de estudios UCV.

El resultado encontrado se agregó a ello la formulación de conclusiones y recomendaciones propicias para la investigación y posterior a ello ser ejecutadas por sus autoridades.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

La indagación incluyó las fases subsecuentes en cuanto a análisis de datos y los métodos de procesamiento: mediante las pruebas pasadas se determinó la prueba de normalidad (Kolmogorov smirnov) por el número determinado de sujetos que fueron evaluados en la investigación, para seguir los métodos adecuados. En la generación de los datos, se basó mediante dos programas estadísticos SPSS y Excel, para su procesamiento; en las pruebas

finales, para determinar la relación de variables lo adecuado fue "rho" de Spearman, y para la interpretación se describió de manera clara y precisa en los datos arrojados.

### 3.7. Aspectos éticos

Se fundamentó considerando a los miembros de equipo de investigación determinados por los criterios de la facultad para resguardar la privacidad de cada persona. Ante ello los resultados se tomó con suma responsabilidad durante todo el proceso de investigación, con la serenidad y efectividad posible para detectar el problema suscitado, además al transformar los datos recogidos en tablas y figuras no se alteró ningún tipo de respuesta, protegiendo el anonimato de los usuarios

El autor de la investigación ha tratado de evitar el plagio de acuerdo a las normas establecidas por la UCV, así mismo en su disciplina de principio de humanidad protege las acciones que han sido de buena fé, además el autor estuvo bajo las condiciones de las actividades sin repetir las circunstancias de algún otro autor.

Los usuarios no han recibido ninguna contribución monetaria o no monetaria, es decir sin ningún beneficio con la finalidad de aportar a la investigación con su autorización respectiva y voluntaria sin el hecho de ser obligados a la participación, además con el principio de beneficencia de no dañar a ningún participante creando un lazo atribuible

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento del personal de salud	,179	85	,000
Diferencia de salarios e incentivos	,176	85	,000

En las normas estadísticas la información recopilada y se verifico que la prueba en estadística se utilizó *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* por contar con una población de 85 personas siendo mayor de 50 usuarios que es lo recomendado para utilizar, así mismo la significancia de las variables resultaron ser mayor de 0,05, por ende, se tomó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Objetivo general

**Tabla 2**

*Correlación entre comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú*

			Comportamiento del personal de salud	Diferencia de salarios e incentivos
Rho de Spearman	Comportamiento del personal de salud	Coeficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Diferencia de salarios e incentivos	Diferencia de salarios e incentivos	Coeficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Se detalla que, la correlación Rho de Spearman es de 0,990 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación entre comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú



## Objetivo específico 1

**Tabla 3**

*Nivel del comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú*

---

Niveles	Fcia	%
Bajo	33	38.82
Medio	44	51.76
Alto	8	9.41
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>

---

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

La tabla 3, demuestra que el nivel de comportamiento prevalece en un nivel medio con un valor del 51.76%, donde indica que la mayoría de servidores tienen un comportamiento inadecuado, no tendrían la permanencia que buscamos para dar continuidad o cumplir con los objetivos trazados por la entidad pública, sabiendo que es fundamental dedicar esfuerzo en el trabajo, y solo el 9.41% indica un porcentaje alto siendo muy pocos servidores motivados.

**Tabla 4**

*Dimensiones de comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú*

Niveles	Proceso individual		Proceso grupal		Proceso organizacional	
	Fcia	%	Fcia.	%	Fcia	%
Bajo	35	41.18	40	47.06	33	38.82
Medio	46	54.12	42	49.41	45	52.94
Alto	4	4.71	3	3.53	7	8.24
Total	85	100.00	85	100.00	85	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

La tabla 4, demuestra que el nivel de comportamiento en su dimensión proceso individual, prevalece en un nivel medio con un valor de 54.12%; luego en la dimensión proceso grupal prevalece en un nivel medio con un 49.41% y finalmente la dimensión proceso organizacional prevalece también en un nivel medio con el 52.94%, siendo dimensiones en problemática.

## Objetivo específico 2

**Tabla 5**

*Nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú*

---

Niveles	Fcia	%
Bajo	34	40.00
Medio	43	50.59
Alto	8	9.41
Total	85	100.00

---

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

La tabla 5, demuestra que el nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, prevalece en un nivel medio con un valor del 50.59%, donde indica que la mayoría de servidores tienen remuneraciones poco satisfactorias e incentivos poco motivadores, la paridad de género, los perfiles de puesto son elementos ineficientes.

**Tabla 6***Dimensiones de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú*

Niveles	Satisfacción laboral		Calidad de vida		Productividad del personal	
	Fcia	%	Fcia	%	Fcia	%
Bajo	38	44.71	35	41.18	37	43.53
Medio	43	50.59	47	55.29	41	48.24
Alto	4	4.71	3	3.53	7	8.24
Total	85	100.00	85	100.00	85	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

La tabla 6, demuestra que el nivel de comportamiento salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, en su dimensión satisfacción laboral, prevalece en un nivel medio con un valor de 50.59%; luego en la dimensión calidad de vida prevalece en un nivel medio con un 55.29% y finalmente la dimensión productividad del personal prevalece también en un nivel medio con el 48.24%, siendo dimensiones en problemática.



Objetivo específico 4

**Tabla 8**

*Nivel entre el proceso grupal y diferencia de salarios e incentivos*

		Proceso grupal	Diferencia de salarios e incentivos
Rho de Spearman	Proceso grupal	1,000	,898**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
	Diferencia de salarios e incentivos	,898**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

Se detalla que, la correlación Rho de Spearman es de 0,898 de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación entre proceso grupal y diferencia de salarios e incentivos.

Objetivo específico 5

**Tabla 9**

*Nivel entre el proceso organizacional y diferencia de salarios e incentivos*

			Proceso organizacional	Diferencia de salarios e incentivos
Rho de Spearman	Proceso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Diferencia de salarios e incentivos	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Se detalla que, la correlación Rho de Spearman es de 0,963 de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación entre proceso organizacional y diferencia de salarios e incentivos.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se utilizó con la finalidad de redactar el análisis y resultados de un problema dado, por lo que se contrastó con antecedentes de investigación de autores diversos además se asemejó con teorías que relacionan al tema con el fin de responder cada objetivo propuesto, tal como el objetivo general, el comportamiento del personal de salud se enlaza en la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, con una correlación Rho de Spearman es de 0,990 con un valor alta y positiva se deduce que se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Ortega (2018) en la tesis Incentivos monetarios en la motivación gremial, desarrollada en el Talento Tululá S.A. San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu tuvo como fin implantar la predominación de los incentivos monetarios en la motivación de los empleados, usó el diseño detallado y como herramienta la prueba psicométrica EMP, Escala de Motivaciones Psicosociales, destinados a comprobar el grado de motivación de los empleados, concluyó que la motivación gremial nace como elección frente a los conflictos, la carencia de conocimiento entre los individuos, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, además consiguió la participación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores. En la actualidad la motivación y satisfacción gremial de los ayudantes es un punto clave para cada una de las empresas, tanto públicas como privadas, debido a que el personal es fundamental para conseguir las metas en las empresas. En los resultados de la presente indagación se ha podido revisar que hay recursos que influyen en la motivación gremial del trabajador y que no precisamente se relacionan con la entrega de una indemnización monetaria por un óptimo trabajo llevado a cabo, así mismo aporta, Yachas (2017) sugiere realizar mayores investigaciones con referencia a la satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas con el propósito de contar con evidencias metodológicas que permitan conocer cuál es la situación real que percibe los trabajadores.



Y la aportación del jefe de la III Cumbre Argentina de Compensaciones y Beneficios en Buenos Aires, manifiesta que la relación entre individuos y empresas puede explicarse por medio del trueque de incentivos y contribuciones. Pues la organización es un sistema cooperativo racional, se necesita conocer qué motivos conducen a las personas a coadyuvar. Las personas permanecen dispuestas a colaborar constantemente y una vez que sus ocupaciones en la organización contribuyan de manera directa al logro de sus propios fines individuales. De allí se proceden las nociones de incentivos y contribuciones, en un comercio donde la población, a partir de los elevados burócratas hasta el colaborador más humilde, está dispuesto a confrontar el cambio, cualquier persona que sea este, donde a los ayudantes se les capacita para ofrecer resoluciones rápidas e idóneas a los inconvenientes, donde los ayudantes sienten a la compañía como suya y que, además poseen buena presencia y reacción loable, resulta simple brindar un servicio de calidad y brindarlo justamente a quienes aspiran adquirirlo.

Como objetivo específico 1, el nivel de comportamiento prevalece en un nivel medio con un valor del 51.76%, donde indica que la mayoría de servidores tienen un comportamiento inadecuado, no tendrían la permanencia que buscamos para dar continuidad o cumplir con los objetivos trazados por la entidad pública, sabiendo que es fundamental dedicar esfuerzo en el trabajo, y solo el 9.41% indica un porcentaje alto siendo muy pocos servidores motivados, y su dimensión el nivel de comportamiento en su dimensión proceso individual, prevalece en un nivel medio con un valor de 54.12%; luego en la dimensión proceso grupal prevalece en un nivel medio con un 49.41% y finalmente la dimensión proceso organizacional prevalece también en un nivel medio con el 52.94%, siendo dimensiones en problemática, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Medina (2017) Luego de haber elaborado la investigación, recomienda realizar estrategias como talleres de confraternidad para ganar la simpatía de los servidores y la confianza de ellos, además las estrategias de incentivos económicos y no económicos para ayudar a motivar al trabajador y no provocar la insatisfacción con sus labores realizadas, asimismo hace referencia sobre la remuneración mínima vital que debe tener la

importancia debida porque de ser mayor podría cumplir con las necesidades de sus familiares.

Además, se asimilo mediante la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo para comprender la importancia de las relaciones personales y sociales en una organización, a partir de la cual se sugieren estrategias para mejorar y así ampliar la satisfacción de los miembros y construir organizaciones que ayuden a las personas a desarrollar su potencial. Según Alles (2017) el comportamiento se refiere a las relaciones de los individuos dentro de la estructura, desde su máximo nivel gerencial hasta el nivel básico de ejecutantes individuales o grupales. Desde la buena apariencia hasta el individuo como jefe o director, los problemas, conflictos y círculos éticos de las personas que integran una organización de cualquier tipo y tamaño, para Robbins & Judge (2013) definen que un individuo es esencialmente un ser social que elige no vivir y trabajar solo. Por lo tanto, pasa la mayor parte de tu tiempo interactuando con quienes te rodean. Gran parte de la igualdad existe en función de cómo vemos y tratamos a las personas y los grupos. Teniendo en cuenta que los gerentes y trabajadores pasan la mayor parte del tiempo interactuando con los demás y así demostrando las habilidades y destrezas requeridas para la organización. Los autores brindan un contexto en como las personas deben ser tratadas, interactuar con más trabajadores y si obtener un trabajo en equipo y fomentar más incentivos.

Como objetivo específico 2, el nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, prevalece en un nivel medio con un valor del 50.59%, donde indica que la mayoría de servidores tienen remuneraciones poco satisfactorias e incentivos poco motivadores, la paridad de género, los perfiles de puesto son elementos ineficientes y en su dimensión satisfacción laboral, prevalece en un nivel medio con un valor de 50.59%; luego en la dimensión calidad de vida prevalece en un nivel medio con un 55.29% y finalmente la dimensión productividad del personal prevalece también en un nivel medio con el 48.24%, siendo dimensiones en problemática, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Terán (2017) manifiesta si hay una interacción directa, ya que el sueldo emocional se está convirtiendo en el primordial motivador de los ayudantes, permitiéndoles laborar confortablemente

reduciendo el estrés y pudiendo un crecimiento de su productividad gremial. Al final, puede complementarse esta conclusión destinada al sueldo emocional, señalando que debería seguir estando la igualdad entre el sueldo clásico y el sueldo emocional, debido a que los dos permanecen íntimamente involucrados, por consiguiente, por el momento no puede brindarse únicamente beneficios económicos al colaborador en una organización, complementándose precisamente esto con premios, felicitaciones y papeles, lo mismo aporta Meza & Meza, 2018) hacen referencia que se debe motivar al personal con incentivos y/o reconocimiento por la calidad de sus labores, el servicio que brindan a sus pacientes y la comunicación efectiva que emplean.

Además, se asimilo mediante la Teoría de la Motivación Humana” de Abraham Maslow para diferencias variables en salarios e incentivos, entendiendo la importancia de las necesidades humanas y factores motivadores y en la que se propone reconocer algunas de las necesidades de la pirámide, con él tenemos a Giraldo (2018) Empresas que incorporan otra forma de incentivo más allá de los salarios que se extienden más allá de la realización de beneficios económicos. Así mismo, ya no se trata de ganar más sino de trabajar en buenas condiciones porque desde ahí que quiere ser Competición, tener una planilla estable, ser motivador y retener al talento humano podrá escuchar que fictamente estas nuevas tendencias y culto para estabilizar en compañía. Advice and Business (2017) es cualquier cosa que haga que los empleados se sientan cómodos, establecidos, productivos y valorados en su lugar de trabajo, demostrando cuán importante es para los empleados activos para lograr la vida que desean. De Noguera (2018) El salario es el conocimiento que acompaña a todo el entramado de trabajo y así define los términos de satisfacción y la búsqueda de ciertos placeres que se extienden más allá del pago monetario dado establecido en el contrato de trabajo y en algunos tantos, buscando el beneficio del talento humano.

Como objetivo específico 3, el proceso individual se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,954 con una relación alta y positiva, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Rivera & Alejo (2018) los autores de acuerdo a su

investigación requiere que se implemente talleres de autorrealización que desarrollen competencias particulares e interpersonales para mejorar su paz psicológico que contribuya a mejorar su capacidad de resistencia psicológica, fortaleza de la mente y recursos psicosociales por medio de tácticas de incremento personal que ayudara al desarrollo expertos para poder hacer identificarse con la profesión y su centro de tareas, así como además la administración y mecanismos de mejoras salariales según ley que examinen el arduo labor que hace el personal de salud, por lo mismo Pretel (2020) solicita que se brinde disposiciones a los trabajadores una vez que tengan alguna necesidad y/o emergencia, debido que ello motiva al personal a continuar haciendo un trabajo con mejor manejo en la organización, implantar un sistema de incentivos económicos y no económicos conforme el manejo del personal en cada área, teniendo presente los criterios de productividad, colaboración en labores, cooperación, trabajo en grupo, etc. Por ultimo refiere que se debe hacer un reconocimiento al personal de acuerdo a las mejoras en su desempeño.

Como objetivo específico 4, el proceso grupal se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,898 con una relación alta y positiva, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Reyna (2020) el autor nos hace referencia que a la mayoría de personas que le apoyaron para su investigación, mediante encuestadas descubren que las retribuciones del sector público son regulares y moderadamente altos en satisfacción laboral, no alcanzan los niveles de ingresos deseados por falta de capacitación, preparación y desinterés por seguir especializándose, por lo que el sector público, a través del sistema retributivo, no vio un incremento favorable por la falta de requisitos de preparación para cumplir con el perfil, refiriéndose también a que el salario base es determinante en la satisfacción de los empleados, esto redundará en que los trabajadores se sientan identificados con la unidad, evitando el movimiento de empleados capacitados.

Como objetivo específico 5, el proceso organizacional se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,963 con una relación alta y positiva, estos resultados encontrados son similares con

la investigación de Bohórquez et al., (2020) señalan que el problema fundamental que surge en las entidades educativas es la calidad de salarios e incentivos, repercutiendo en sus tareas laborales en grupo de colaboradores, por el poco o casi nada de incentivos, salarios bajos, no incluyen a los trabajadores a planillas o seguros, esto repercute negativamente en el desarrollo de las organizaciones (Ivanova y Ryabinina, 2019). Al respecto, Delgado et al. (2020) señalan que aproximadamente el 70% de los obreros del sector público no desarrollan el suficiente interés por realizar sus actividades adecuadas por la diferencia de salarios e incentivos, presentando diferencias entre el personal de las instituciones.

## V. CONCLUSIONES

1. El comportamiento del personal de salud se enlaza en la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, con una correlación Rho de Spearman de 0,990 con un valor alta y positiva, donde el comportamiento del servidor si repercute en la diferencia de salarios e incentivos, debido a la inadecuada retribución salarial y la falta de incentivos que las entidades brindan a los servidores.
2. El nivel de comportamiento prevalece en un nivel medio con un valor del 51.76%, de servidores que tienen un comportamiento inadecuado, ya que influye en las funciones que realiza y no tendrían la permanencia que buscamos para dar continuidad o cumplir con los objetivos trazados por la entidad pública,
3. El nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú, prevalece en un nivel medio con un valor del 50.59%, de servidores que tienen remuneraciones poco satisfactorias e incentivos poco motivadores, la paridad de género, los perfiles de puesto son elementos ineficientes para poder mejorar la remuneración o los incentivos a los servidores.
4. El proceso individual se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,954 con una relación alta y positiva, el servidor para ser eficaz debe estar motivado de una u otra manera, esto influye en el comportamiento que opte y el cumplimiento eficiente de sus funciones.
5. El proceso grupal se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,898 con una relación alta y positiva, donde se evidencia que la falta de trabajo en equipo se debe al inadecuado incentivo que perciben los servidores y la falta de motivación existente.
6. El proceso organizacional se enlaza con la diferencia de salarios e incentivos, la correlación Rho de Spearman es de 0,963 con una relación alta y positiva, las entidades contratan personal para cumplir funciones, pero si no se encuentran motivados su comportamiento influye en los objetivos finales como entidad.

## **VI. RECOMENDACIÓN**

1. Se recomienda a los gerentes del área, conservar y saber manejar la comunicación efectiva con cada servidor, realizando reuniones consecutivas para afianzar la relación laboral entre todos, reforzar el trabajo en equipo.
2. Se recomienda al gerente o subgerente del área fomentar las capacitaciones e socializaciones mediante talleres, aportar habilidades blandas en los servidores, tomar en cuenta sus opiniones o sugerencias, incrementando así el compromiso a nivel laboral y personal.
3. El gerente debe realizar encuestas de forma anónima consecutivamente para medir la apreciación de sus servidores con respecto al trabajo de equipo, y la comunicación entre las áreas, para tomar las medidas adecuadas.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). Comportamiento organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Argentina. *Revista Editorial: Ediciones Granica*.  
<https://www.marcialpons.es/libros/comportamientoorganizacional/9789506419233>
- Advice y Business (2017). *Iniciación a la práctica de la investigación, Guatemala*.  
URL. <http://biblioteca.oj.gob.gt/library/index.php/43641>
- Baz, J. (2018). *Compromiso organizacional de los millennials en el sector hotelero. Hotel Perú news*.  
<http://hotelperunews.com/compromisoorganizacional-de-los-millennials-en-el-sector-hotelero-por-maria-nellyhuamantinc>
- Bohórquez et al., (2020). Administración de recursos humanos. *Revista Editores Cengage Learning*. México.  
<https://www.studocu.com/cl/document/pontificia-universidad-catolica-de-chile/administracion-de-recursos-humanos/administracion-de-recursos-humanos/7918767>
- Cabrera, C. (2018). *Aplicación del procedimiento para la gestión y mejora del comportamiento organizacional en la empresa El ordeño S.A.* (Tesis de maestría) <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/925>
- CONCYTEC, (2018). *Estadística para ciencias del comportamiento*. Séptima edición. CengageLearning Editore  
[https://endeporte.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1291&shelfbrowse\\_itemnumber=1396](https://endeporte.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1291&shelfbrowse_itemnumber=1396)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª Ed.) México: McGraw – HILL Education/ Interamericana ediciones. S.A  
[https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_din%C3%A1mica\\_del\\_%C3%A9xito\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional_La_din%C3%A1mica_del_%C3%A9xito_en_las_organizaciones)



- Delgado et al. (2020) *El libro rojo de la publicidad*.  
[https://www.pqs.pe/sites/default/file/2016/03/aprenemas/libro\\_rojo\\_de\\_la\\_publicidad.pdf](https://www.pqs.pe/sites/default/file/2016/03/aprenemas/libro_rojo_de_la_publicidad.pdf)
- De Noguera, M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Revista Equidad*, (9), 11-31.  
<https://search.proquest.com/docview/2073290571?accountid=37408>
- De Noguera, S. y Mercedes Andrade. (2018). The emotional salary as an organizer of social representations associated with satisfaction. Una vision desde la crisis venezolana. *Revista Equidad*, 1 (9), 11-31.  
<https://search.proquest.com/docview/2073290571?accountid=37408>
- Galizzi, Gaston (2019). *Variables of Organisational Behaviour which Affect the Changes in Operating Processes. Case Study: Aguiar Resistencia S.A.* ;  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6B2C6EA4&lang=es&site=eds-live>
- Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. *Revista Riesgos Laborales*, 1 (156), 32–33.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=128129780&lang=es&site=ehost-live>
- Gómez, (2015) *Que es el salario emocional y cómo puede mejorar la productividad.* *El dinero*.  
<https://www.dinero.com/empresas/articulo/salarioemocional-aumenta-la-productividad/247849>
- Gonzales, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *IEEM Revista de Negocios*, 20(4), 80–81.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=125136949&lang=es&site=ehost-live>

Godinho et al., (2020). *Que es el salario emocional*  
<https://www.dinero.com/empresas/articulo/salarioemocional-aumenta-la-productividad/247849>

Hernández, Zapata, Mendoza (2018). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGrawHill/Interamericana Editores. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed). México: McGraw – HILL Education/ Interamericana ediciones. S.A.

Irene, L. (2018). Considerations on the formalization of organizational behavior; Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional. (Spanish). *Revist Ciencias Administrativas*, 6(12), 85.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=131457967&lang=es&site=eds-live>

Ibáñez, M. (2020). Líder de la III Cumbre Argentina de Compensaciones y Beneficios que C&D. Buenos Aires.

Ivanova, O. E., & Ryabinina, E. V. (2019). Assessing work values of Generation Z representatives and their impact on a person's organizational behaviour. *Revista Espacios*, 40(18), 1.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=138305674&lang=es&site=eds-live>

Jiménez & Hernández (2005) *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana de la empresa*.

file:///c:/users/laboratorio%20ucv/downloads/1958-  
texto%20del%20art%c3%adculo-6709-1-10-20101019.pdf

Llanos, P (2014). Labor flexibility and emotional salary: La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*. (V.5). Colombia. <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>

Ley N° 31131, (2021). *Decreto Legislativo 728 (régimen gremial aplicable íntegramente al Sector Privado*. Decreto Legislativo 276 (régimen gremial típicamente aplicable al Sector Público. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

López, C. (2013). *Métodos de investigación*. Lima: Prentice Hall. <https://www.amazon.com/Metodos-Investigacion-Spanish-Neil-Salkind/dp/9701702344>

Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral\*. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Martin, M (2017). *Que tal productivo es el reconocimiento laboral en una empresa*. *Gestión.: Perú*. <https://gestion.pe/tendencias/managementempleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037>

Medina, L. (2017). *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana de la empresa*. <file:///c:/users/laboratorio%20ucv/downloads/1958-texto%20del%20art%c3%adculo-6709-1-10-20101019.pdf>

Meza & Meza, (2018). Labor flexibility and emotional salary: La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*. (V.5). Colombia. <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>

- Munir, S., Yasin, M. A., Shabbir, M. S., Ali, S. R., Tariq, B., Chani, M. I., Abbas, M. (2019). Mediating role of organizational citizenship behavior on authentic leadership and employee job performance: A study of higher educational institutes in Pakistan. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–21. [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975088 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975088&lang=es&site=eds-live)
- Ortega, (2018). *Incentivos monetarios en la motivación laboral, realizada en el Ingenio Tululá S.A. San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu.* <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Ortega-Amarilis.pdf>
- OIT (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad.* Suiza. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructional\\_material/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructional_material/wcms_553925.pdf)
- Pajares, k. (2018). *Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del cercado de Lima.* (Tesis de maestría). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29974/Pajares\\_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perea, S. (2017). *El comportamiento organizacional en la empresa Volcán compañía minera S.A.A Lima.* (Tesis de maestría). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27872/B\\_Perea\\_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27872/B_Perea_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pretel, (2020). Incentivos laborales; compromiso empresarial. *Revista INTERFORUM Vol. 74.* Pág. 16-17. <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/>
- Remón, B (2013). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista confederación de empresarios de navarra*, 4-5. <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>

- Reyna, (2020). Mediating role of organizational citizenship behavior on authentic leadership and employee job performance: A study of higher educational institutes in Pakistan. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–21.  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975088 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975088&lang=es&site=eds-live)
- Remón B. (2013). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista confederación de empresarios de navarra*, 4-5.  
<http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>
- Rivera & Alejo, (2018). *Organizational behavior and the International Financial Reporting Standards: experience in small and medium businesses ; El comportamiento organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una PYME.*  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F85F3F3E&lang=es&site=eds-live>
- Robbins, S & Judge, T (2013). Comportamiento organizacional. Mexico. *Revista Editorial Pearson.*  
[https://www.academia.edu/20446601/Stephen\\_P.\\_Robbins\\_y\\_Timothy\\_A.\\_Judge\\_-\\_Comportamiento\\_organizacional\\_15\\_edicion\\_.pdf0ep\\_nzq\\_g\\_2\\_](https://www.academia.edu/20446601/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_-_Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf0ep_nzq_g_2_)
- Ruiz, C. & Gonzales, V. (2018). *Organizational behavior and the International Financial Reporting Standards: experience in small and medium businesses ; El comportamiento organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una PYME.*  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F85F3F3E&lang=es&site=eds-live>
- Rubio, G. & Varón, A. (2019). *Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa.*  
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/RIESISE/article/view/3585>

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.1AC7721D&lang=es&site=eds-live>

Sánchez et. al. (2018). *Comunas todavía adeudan sueldos*. Prensa Libre, Pág. 22 <https://www.prensalibre.com/guatemala/comunas-adeudan-sueldos-empleados-0-617938245/>

Salas, Z. & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES salud pública*, 4, 36-46. [http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/2751/1984](http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2751/1984)

SERVIR, (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*. Perú. <https://www.servir.gob.pe/sst-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/que-esseguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Terán, L. (2017). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios*. (Tesis de maestría). <https://www.tdx.cat/handle/10803/348565>

Thompson (2018). *Salario emocional como estrategia para retener talentos*. Artículo científico UCV- Chiclayo. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2059>

Vega, J. (2018): *Estos son tus derechos laborales por el cuidado de familiares*. Perú: Easyoffer. <https://www.easyoffer.es/blog/derechos-laboralescuidados-familiares/>

Villacorta, J. (2018). *Cuales son los beneficios sociales que tiene un trabajador al ingresar en una empresa*. Perú. <https://infomercado.pe/cuales-beneficiostrabajador-empresa>.

Yachas, J. (2017), Assessing work values of Generation Z representatives and their impact on a person's organizational behaviour. *Revista Espacios*, 40(18), 1.

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=138305674 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=138305674&lang=es&site=eds-live)



**Anexo 01. Tabla de operacionalización de las variables de estudio**

**Título de la investigación:** Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**Autor:** Tejada Diaz, Maricarmen

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y/o categoría
Comportamiento del personal de la salud	El comportamiento refiere a la interacción de las personas en el marco de las construcciones, a partir de su máxima desempeño hasta el grado base de los individuos ejerciendo de manera personal o en grupo (Alles, 2017).	Se operacionalizará en razón de las próximas magnitudes: Proceso personal, proceso en grupo, proceso organizacional; las cuales van a ser medidas en escala valorativa ordinal, a partir de la aplicación del cuestionario pertinente.	Proceso individual	Percepción	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Malo
				Habilidades	3,4		
				Socialización	5,6		
			Proceso grupal	Trabajo en equipo	7,8		
				Liderazgo	9,10		
				Comunicación	11,12		
			Proceso organizacional	Políticas	13,14		
				Cultura	15,16		
				Estructura	17,18		
				Organizacional	19,20		
Diferencia de salarios e incentivos	Las empresas que incorporan un incentivo aparte del salario para los préstamos salariales para obtener ventajas económicas, ya no se trata de ganar más sino de trabajar en buenas condiciones porque a partir de ahí quien quiera competir, tener una nómina estable, estar motivado y retener el talento (Giraldo, 2018).	Se operará en base a dimensiones: satisfacción laboral, calidad de vida y productividad de los empleados se medirá en una escala de valores ordinales que aplicará el cuestionario relacionado.	Satisfacción laboral	Actitudes	1,2,3	Bajo Medio Alto	
				Reconocimiento	4,5,6		
			Calidad de vida	Beneficios sociales.	7,8,9		
				Cuidado de familiares.	10,11,12		
			Productividad del personal	Compensación laboral.	13,14,15,16		
				Seguridad en el trabajo	17,18,19,20		

Nota: Elaborado por el autor





**Anexo 2. Instrumento/s de recolección de datos**

**Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario: Comportamiento del personal de la salud**

**Datos generales:**

N° de la guía de observación: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del comportamiento del personal de la salud en una dirección regional de salud del Perú. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.					
2	Controla el estrés de forma efectiva					
3	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.					
4	Se siente parte del equipo de trabajo.					
5	En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.					
6	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
7	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.					
8	La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa					
9	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.					
10	Se siente identificado con la cultura de la organización					
11	Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.					
12	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
13	Se promueven actividades recreativas en la institución.					
14	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					



15	Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución					
16	Me entusiasma cuando valoran el trabajo.					
17	Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.					
18	Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones					
19	Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.					
20	Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.					



**Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario: Diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú**

**Datos generales:**

N° de la guía de observación: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Siente que aprende más, mientras trabaja.					
2	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.					
3	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.					
4	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.					
5	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.					
6	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales					
7	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.					
8	Se siente seguro en su trabajo.					
9	Recibe el personal un bono escolar para sus hijos.					
10	Los trabajadores reciben bono navideño como complemento del aguinaldo.					
11	Recibe el trabajador un bono monetario al salir de vacaciones.					
12	Los trabajadores reciben bono por antigüedad.					
13	Los trabajadores reciben mensualmente un bono monetario por puntualidad.					
14	Los Trabajadores reciben anualmente un aumento de salario.					
15	Los trabajadores son reconocidos con un bono monetario cuando la empresa está de aniversario.					



16	Cuando nace un hijo del trabajador, recibe un bono en monetario de parte de la institución					
17	La empresa otorga un bono monetario para apoyo funerario a sus trabajadores.					
18	Los colaboradores nombrados como empleados del mes reciben un bono monetario como premio.					
19	El obtener cupones de descuento en restaurantes y/o supermercados me motiva a realizar eficientemente mis funciones.					
20	Los trabajadores reciben algún incentivo económico para su cumpleaños.					



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Comportamiento del personal de la salud	Proceso individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X			
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X			
		Habilidades	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X			
			Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		Socialización	En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X			
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X			
	Proceso grupal	Trabajo en equipo	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X			
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X			
		Liderazgo	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X			
			Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X			
		Comunicación	Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X			
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X			
	Proceso organizacional	Políticas	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X			
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X			
		Cultura	Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X			
			Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X			
		Estructura	Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X			
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X			
		Organizacional	Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X			
			Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Diferencia de salarios e incentivos	Satisfacción laboral	Actitudes	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X			
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X			
			Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X			
		Reconocimiento	Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X			
			En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X			
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X			
	Calidad de vida	Beneficios	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X			
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X			
			Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X			
		Cuidados de familiares	Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X			
			Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X			
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X			
	Productividad del personal	Compensación laboral	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X			
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X			
			Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X			
		Seguridad en el trabajo	Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X			
			Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X			
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X			
		Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X				
		Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 3. TESISISTA:

Br. Tejada Diaz, Maricarmen

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

  
Firma/DNI 41357659  
EXPERTO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 3. TESISISTA:

Br. Tejada Díaz, Maricarmen

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

  
Firma/DNI: 41357659  
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/05/2017 Fecha egreso: 10/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Comportamiento del personal de la salud	Proceso individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X			
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X			
		Habilidades	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X			
			Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		Socialización	En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X			
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X			
	Proceso grupal	Trabajo en equipo	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X			
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X			
		Liderazgo	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X			
			Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X			
		Comunicación	Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X			
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X			
	Proceso organizacional	Políticas	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X			
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X			
		Cultura	Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X			
			Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X			
		Estructura	Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X			
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X			
		Organizacional	Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X			
			Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Fuentes Llave, Rolando

Firma del experto :


**EXPERTO EVALUADOR**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Diferencia de salarios e incentivos	Satisfacción laboral	Actitudes	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X			
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X			
			Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X			
		Reconocimiento	Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X			
			En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X			
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X			
	Calidad de vida	Beneficios	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X			
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X			
			Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X			
		Cuidados de familiares	Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X			
			Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X			
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X			
	Productividad del personal	Compensación laboral	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X			
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X			
			Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X			
		Seguridad en el trabajo	Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X			
			Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X			
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X			
			Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X			
	Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: Dr. Fuentes Llave, Rolando

Firma del experto :


**EXPERTO EVALUADOR**



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Comportamiento del personal de la salud en una dirección regional de salud del Perú

**3. TESISISTA:**

Br. Tejada Díaz, Maricarmen

**4. DECISIÓN:**


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

  
Firma/DNI 18130110  
EXPERTO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

### 3. TESISISTA:

Br. Tejada Díaz, Maricarmen

### 4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

  
Firma/DNI 18130110  
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FUENTES LLAVE, ROLANDO DNI 18130110	<b>INGENIERO CIVIL</b> Fecha de diploma: 10/07/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
FUENTES LLAVE, ROLANDO DNI 18130110	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 22/08/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FUENTES LLAVE, ROLANDO DNI 18130110	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b> Fecha de diploma: 26/09/1997 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
FUENTES LLAVE, ROLANDO DNI 18130110	<b>DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/02/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento del personal de la salud	Proceso individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X		
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X		
		Habilidades	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X		
			Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X		
		Socialización	En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X		
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X		
	Proceso grupal	Trabajo en equipo	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X		
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X		
		Liderazgo	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X		
			Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X		
		Comunicación	Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X		
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X		
	Proceso organizacional	Políticas	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X		
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X		
		Cultura	Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X		
			Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X		
		Estructura	Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X		
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X		
		Organizacional	Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X		
			Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: DR. DURAN LLARO KONY LUBY

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Diferencia de salarios e incentivos	Satisfacción laboral	Actitudes	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	X		X		X		X			
			Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		X			
			Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	X		X		X		X			
		Reconocimiento	Se siente parte del equipo de trabajo.	X		X		X		X			
			En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	X		X		X		X			
			Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		X			
	Calidad de vida	Beneficios	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	X		X		X		X			
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa	X		X		X		X			
			Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	X		X		X		X			
		Cuidados de familiares	Se siente identificado con la cultura de la organización	X		X		X		X			
			Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.	X		X		X		X			
			La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		X			
	Productividad del personal	Compensación laboral	Se promueven actividades recreativas en la institución.	X		X		X		X			
			Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		X			
			Considero que mi rendimiento laboral es reconocido en la institución	X		X		X		X			
		Seguridad en el trabajo	Me entusiasma cuando valoran el trabajo.	X		X		X		X			
			Me siento motivado para aprender cada día cosas diferentes para mi crecimiento personal.	X		X		X		X			
			Aporto todos mis conocimientos y habilidades al realizar mis funciones	X		X		X		X			
		Mis opiniones e ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X				
		Aún en mi día de descanso atiendo cuestiones laborales.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: DURAN LLARO KONY LUBY

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Comportamiento del personal de la salud en una dirección regional de salud del Perú

**3. TESISISTA:**

Br. Tejada Díaz, Maricarmen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

Firma/DNI: 18227474

EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**3. TESISTA:**

Br. Tejada Díaz, Maricarmen

**4. DECISIÓN:**


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2022

  
Firma/DNI: 18227474  
EXPERTO

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*



2022, 19:1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

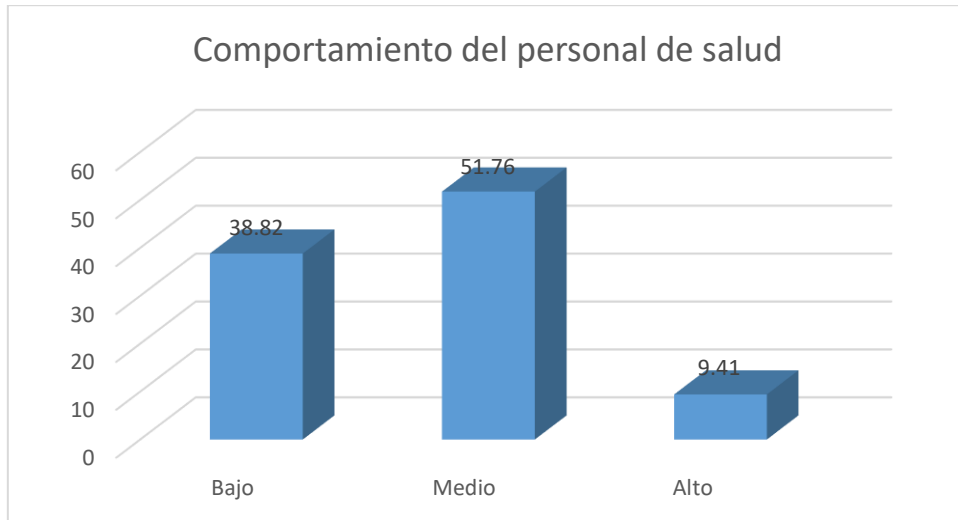
Graduado	Grado o Título	Institución
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>MAESTRA EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 14/04/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MENCION: CIENCIAS NATURALES: FISICA, QUIMICA Y BIOLOGIA</b> Fecha de diploma: 24/10/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS NATURALES FISICA, QUIMICA Y BIOLOGIA</b> Fecha de diploma: 24/10/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/07/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>DOCTORA EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 20/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
DURAN LLARO, KONY LUBY DNI 18227474	<b>DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 23/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>





Anexo 4

Figuras



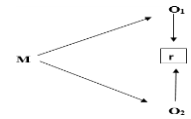
Nota: Elaboración de acuerdo a las respuestas del encuestado



Nota: Elaboración de acuerdo a las respuestas del encuestado

**Anexo 4. Matriz de consistencia de la investigación**
**Título de la investigación:** Comportamiento del personal de la salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú

**Autor:** Tejada Diaz, Maricarmen

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre comportamiento del Personal de la Salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud en el Perú?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú.	<p>Hipótesis alterna (Ha) Existe relacion significativa entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivo en una dirección regional de salud del Perú.</p> <p>Hipótesis nula (Ho) No existe relacion significativa entre el comportamiento del personal de salud y la diferencia de salarios e incentivo en una dirección regional de salud del Perú.</p>	<b>Variable 1.</b> Comportamiento del personal de la salud	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>            85 colaboradores en una dirección regional de salud en el Perú</p> <p><b>POBLACIÓN:</b>            85 colaboradores</p> <p><b>MUESTRA:</b>            Lo mismos integrantes de la población</p>	<p><b>Enfoque:</b>            Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b>            Básica</p>  <p><b>Diseño:</b>            Correlacional, descriptiva</p>	<p><b>Técnica:</b>            Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b>            Cuestionario</p>
	<b>Objetivos Específicos:</b> Identificar el nivel del comportamiento del personal de salud en una dirección regional de salud del Perú Identificar el nivel de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú Identificar la relación entre las dimensiones del comportamiento del personal de salud y las dimensiones de la diferencia de salarios e incentivos en una dirección regional de salud del Perú.		<b>Variable 2.</b> Diferencia de salarios e incentivos			