

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

GERENCIA PÚBLICA



**REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL
REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2023**

Línea de Investigación: Ciencias Políticas

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: Perez Quispe, Bryan

ASESORA: Dra. Veramendi Villavicencios, Nancy Guillermina

HUÁNUCO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi hija Bryana por ser mi fuerza y motor para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi familia hermosa, mis padres, por el apoyo incondicional.

A mis docentes del posgrado por su enseñanza.

A mi asesora Dra. Nancy Veramendi Villavicencios.

A los participantes de la presente investigación.

RESUMEN

La remuneración salarial del sector salud, en ella la gran desigualdad remunerativa por lo que el personal de salud muestra su desagrado ante esa situación, frente a esta problemática, la presente investigación. **Objetivo:** Determinar de qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023. **Metodología:** Con enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño descriptivo y nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la salud no médico contratados bajo el régimen del Decreto legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS). La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario virtual para medir el nivel de percepción respecto a la remuneración y desempeño laboral. **Resultados:** Según la remuneración salarial evidencia que el 100% (30), indicaron que 33.3% trabajadores percibieron que la remuneración salarial es baja; el 56.7% percibieron como medio y el 10.0% la percibieron alta remuneración, frente al desempeño laboral 33.3% de trabajadores percibieron que su desempeño laboral es bajo; el 40.0% percibieron como medio y 26.7% la percibieron alto. **Conclusiones:** Se determinó que los valores obtenidos conforme al objetivo general, la Remuneración Salarial se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral, obteniendo así una percepción de nivel medio con el 57% de trabajadores que refirió que la remuneración es baja, así mismo, en la prueba de correlación de hipótesis general según Pearson identifica como resultado de significancia de $p=0,631$ por lo se acepta la Hipótesis Nula.

Palabras claves: Remuneración salarial, desempeño laboral, CAS indeterminado.

ABSTRACT

The salary remuneration of the health sector, in it the great inequality of remuneration so that the health personnel shows its displeasure before this situation, facing this problematic, the present investigation. **Objective:** To determine how salary remuneration is related to work performance in the health personnel CAS indeterminate with the scope of Law N°31131 of the Regional Hospital Hermilio Valdizán 2023. **Methodology:** With quantitative approach, basic type, design descriptive and correlational level. The sample consisted of 30 non-medical health workers hired under the regime of Legislative Decree N°1057 Administrative Service Contract (CAS). The technique used was the survey and the virtual questionnaire instrument to measure the level of perception regarding remuneration and work performance. **Results:** According to the salary remuneration evidences that 100% (30), indicated that 33.3% workers perceived that the salary remuneration is low; 56.7% perceived as medium and 10.0% perceived it as high remuneration, in front of job performance 33.3% of workers perceived that their job performance is low; 40.0% perceived as medium and 26.7% perceived it as high. **Conclusions:** It was determined that the values obtained according to the general objective, the Salary Remuneration is negatively related to Work Performance, thus obtaining a medium level perception with 57% of workers who referred that the remuneration is low, likewise, in the general hypothesis correlation test according to Pearson identifies a significance result of $p=0.631$ therefore the Null Hypothesis is accepted.

Keywords: Salary remuneration, job performance, indeterminate CAS

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN..... | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| ÍNDICE | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |
| CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 12 |
| 1.1 Fundamentación del problema | 12 |
| 1.2 Justificación e importancia de la investigación | 15 |
| 1.3 Viabilidad de la investigación | 17 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 17 |
| 1.4.1 Problema general..... | 17 |
| 1.4.2 Problemas específicos | 17 |
| 1.5 Formulación de objetivos | 18 |
| 1.5.1 Objetivo general | 18 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 18 |
| CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS | 19 |
| 2.1 Formulación de las hipótesis | 19 |
| 2.1.1 Hipótesis general..... | 19 |
| 2.1.2 Hipótesis específicas | 19 |
| 2.2 Operacionalización de variables..... | 21 |
| 2.3 Definición operacional de las variables..... | 23 |
| CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO | 24 |
| 3.1 Antecedentes de investigación | 24 |
| 3.2 Bases teóricas | 29 |
| CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO | 36 |
| 4.1 Ámbito..... | 36 |
| 4.2 Tipo y nivel de investigación | 36 |
| 4.3 Población y muestra | 36 |

| | | |
|--|---|----|
| 4.3.1 | Descripción de la población..... | 36 |
| 4.3.2 | Muestra y método de muestreo | 37 |
| 4.3.3 | Criterios de inclusión y exclusión | 38 |
| 4.4 | Diseño de investigación..... | 38 |
| 4.5 | Técnicas e instrumentos | 39 |
| 4.5.1 | Técnicas..... | 39 |
| 4.5.2 | Instrumentos | 39 |
| 4.5.2.1 | Validación de los instrumentos para la recolección de datos..... | 39 |
| 4.5.2.2 | Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos... | 40 |
| 4.6 | Procedimiento, procesamiento y análisis de datos | 40 |
| 4.7 | Aspectos éticos | 41 |
| CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 42 |
| 5.1 | Análisis descriptivo | 42 |
| 5.2 | Análisis inferencial y contrastación de hipótesis | 53 |
| 5.2.1 | Estadística inferencial | 53 |
| 5.2.2 | Contrastación de Hipótesis..... | 54 |
| 5.3 | Discusión de Resultados..... | 59 |
| 5.4 | Aporte científico de la investigación..... | 62 |
| CONCLUSIONES | | 63 |
| SUGERENCIAS | | 64 |
| REFERENCIAS..... | | 66 |
| ANEXOS | | 69 |
| ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA | | 70 |
| ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO | | 72 |
| ANEXO 03. INSTRUMENTO | | 73 |
| ANEXO 04. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO..... | | 76 |
| NOTA BIOGRÁFICA | | 83 |
| ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO | | 84 |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD | | 85 |
| AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA | | 89 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de la Variable Independiente</i> | 21 |
| Tabla 2 <i>Operacionalización de la Variable Dependiente</i> | 22 |
| Tabla 3 <i>Escala de Confiabilidad</i> | 40 |
| Tabla 4 <i>Coeficiente de Alpha de Cronbach</i> | 40 |
| Tabla 5 <i>Profesión del personal de salud</i> | 42 |
| Tabla 6 <i>Tiempo en Labor del personal de salud</i> | 43 |
| Tabla 7 <i>Servicio donde Labora del personal de salud</i> | 44 |
| Tabla 8 <i>Nivel de Percepción de la Remuneración Salarial</i> | 45 |
| Tabla 9 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Remuneración Básica</i> | 46 |
| Tabla 10 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Incentivo Salarial</i> | 47 |
| Tabla 11 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Prestaciones</i> | 48 |
| Tabla 12 <i>Nivel de Percepción de la Variable Dependiente Desempeño Laboral</i> | 50 |
| Tabla 13 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño de Tareas</i> | 51 |
| Tabla 14 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño Contextual</i> | 52 |
| Tabla 15 <i>Correlación de Hipótesis General Variable Remuneración Salarial y Desempeño Laboral</i> | 54 |
| Tabla 16 <i>Correlación de la Hipótesis Específica Dimensión Remuneración Básica y la Variable Desempeño Laboral</i> | 55 |
| Tabla 17 <i>Correlación de la Hipótesis Específica Dimensión Incentivos Salariales y la Variable Desempeño Laboral</i> | 57 |
| Tabla 18 <i>Correlación de la Hipótesis Específica Dimensión Prestaciones y la Variable Desempeño Laboral</i> | 58 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Profesión del personal de salud</i> | 42 |
| Figura 2 <i>Tiempo en Labor del personal de salud</i> | 43 |
| Figura 3 <i>Servicio donde Labora el personal de salud</i> | 44 |
| Figura 4 <i>Nivel de Percepción de la Remuneración Salarial</i> | 45 |
| Figura 5 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Remuneración Básica</i> | 47 |
| Figura 6 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Incentivo Salarial</i> | 48 |
| Figura 7 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Prestaciones</i> | 49 |
| Figura 8 <i>Nivel de Percepción de la Variable Desempeño Laboral</i> | 50 |
| Figura 9 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño de Tareas de la VD</i> | 51 |
| Figura 10 <i>Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño Contextual</i> | 52 |

INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas más representativas en el Perú, viene a ser la escala remunerativa en los distintos sectores estatales y con gran inequidad remunerativa es el sector salud, a pesar de ser un ámbito muy importante entre la clase trabajadora, por ser un aspecto laboral de servicio, es decir, el trabajo es directamente de persona a persona y más aun de persona a pacientes.

El sector salud y sus trabajadores a la fecha aún no son reconocidos con una remuneración salarial digna, sobre todo al personal no médico en labor, sin embargo, dicho personal de salud siempre ha luchado por mejoras en su sector sin dejar de atender a sus pacientes, ello bajo la premisa de vocación de servicio, es así que observamos dicha situación como una problemática desde la percepción de los usuarios frente a la atención de salud que recibe entre buena o mala calidad de atención, en base ello se apertura la presente investigación frente a variables contundentes e importantes como es la relación del aspecto remunerativo y el desempeño laboral en una determinada unidad hospitalaria, es este caso en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la Región Huánuco.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En la actualidad el aspecto remunerativo salarial viene siendo una gran debilidad a nivel internacional en países sub desarrollados, nacional, regional que afecta no solo al gasto individual, familiar y la realización personal sino también consigo al rendimiento del personal (servidor público) de una institución o empresa por consecuencia de las bajas remuneraciones.

La sociedad con el avance en los años, el costo de vida y educativa van creciendo en gran medida por lo que el estado a través de los ministerios realizan poco o nada para mejorar este sistema y peor aún los funcionarios de las distintas entidades del estado no mejoran este delicado e importante aspecto de la remuneración, ya que en muchas regiones de nuestro país se expresa que el sueldo mensual de un servidor público no ha variado durante los últimos 5 años y la región de Huánuco no es ajeno a esta realidad, y peor aún en el sector salud con el recurso humano, servidor asistencial y administrativo contratado bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 1057 de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (Congreso de la República, 2008), considerado por muchos especialistas en la materia; un régimen discriminador por la baja remuneración salarial e inestabilidad laboral, este último empeorado por la última ley aprobada parcialmente por el Tribunal constitucional la Ley N°31131 del 2021 (Diario El peruano, 2021) publicada en el diario oficial El Peruano, el 9 de marzo de 2021, Ley que establece la eliminación de disposiciones discriminatorias en el sistema laboral del sector público aprobada por el Congreso de la República y demandada ante el Tribunal Constitucional por el Poder Ejecutivo, en su momento como presidente el Señor Francisco Rafael Sagasti Hochhausler, el ente regulador de la Constitución Política del Perú, El Pleno del Tribunal Constitucional (TC), donde por mayoría simple los magistrados declararon inconstitucional parcialmente, donde refieren que “la inconstitucionalidad de Ley N°31131, en sus artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias

finales de la ley, y solo se mantiene vigente respecto al primer y tercer párrafo del artículo 4° y su Única Disposición Complementaria modificatoria” (Tribunal Constitucional, 2021).

Anterior a esta última Ley del 2021, por iniciativa de del congreso de la república da por aprobado y publicado en el diario el peruano la Ley N°31039 el 26 de agosto de 2020, “Ley que regulaba los procesos laborales específicamente del ascenso automático, el cambio de grupo profesional y ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento de trabajadores bajo el ministerio de la salud y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud”, (Tribunal Constitucional, 2017), el cual de igual manera el tribulan constitucional declaró inconstitucional en tu totalidad, este fue demandado por el Poder Ejecutivo, en dicho momento por el Señor Martín Alberto Vizcarra Cornejo.

Estos dos últimos presidentes en aplausos y reconocimiento verbal al personal de salud denunciaron dichas leyes aprobadas, demandadas por el poder ejecutivo y declaradas inconstitucional por TC, cuando lo que deseaba el personal de salud era el digno salario.

El sistema de salud en la actualidad viene siendo muy golpeada en aspectos de salud por la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud en inicios del año 2020 por el nuevo Coronavirus SARS Cov-19 (COVID-19) (Organización Mundial de la Salud, 2020), quién causó la muerte y secuelas de salud a una población vulnerable y no vulnerable en multitud, y parte golpeada a su vez fueros los servidores de salud, el personal de salud, quienes a su vez son llamados los héroes de la pandemia y solo reconocidos mediante resoluciones, constancias y de manera verbal presencialmente y a través de la prensa nacional, mas no en mejoría salarial como el personal considera que es lo más justo.

Hasta la fecha el número de fallecidos de personal de salud a nivel nacional han sido muy devastadoras, 166 médicos (Colegio Médico del Perú, 2020) y 178 licenciados en Enfermería (Colegio de Enfermeros del Perú, 2022), son los números más altos como profesionales de la salud que murieron en pandemia provocada por COVID-19, muchos de ellos sin seguro de salud, sin

equipo de protección personal (EPP) y con sueldo muy debajo de los funcionarios públicos, y peor aún que en pleno pandemia el personal de salud a nivel nacional realizaron muchas movilizaciones, para mejoría en presupuesto, EPP, nombramiento (mejoría salarial y estabilidad laboral), cambio de grupo ocupacional entre otros el cual en su momento fueron rechazados por el poder ejecutivo declarando inconstitucional leyes aprobadas por el congreso de la república.

Según Chiavenato refiere que, las remuneraciones es un área relacionada con la compensación que reciben los individuos por realizar tareas asignadas, asimismo, indica que “existe una diferencia entre los salarios nominales y los salarios reales. Salario nominal significa la cantidad especificada en el contrato para el cargo que desempeña la persona física. El salario real es la cantidad de bienes que un trabajador puede adquirir con ese dinero y se refiere al poder adquisitivo” (Chiavenato, 1999). La remuneración salarial en el sistema de salud y específicamente al contrato bajo el régimen CAS con contrato indefinido viene siendo un monto inferior que no tiene alcance para sostener una vida al menos sostenible, el profesional de la salud no médico y personal técnico son los que a nivel nacional es el menos remunerado, teniendo en cuenta un monto inferior a los S/1700.00 soles en caso de profesionales y menos de S/1300.00 soles en personal técnico (Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2023), sueldo del servidor del ministerio de salud, siendo muy debajo de realidad.

En el Perú, el sistema de atención de salud viene siendo muy tocada entre los buenos actos y los malos, puesto que el personal de salud no siempre realiza sus actividades con eficiencia, eficacia o con calidad humana de la vocación de servicio, dadas estas realidades, el desempeño en el lugar de trabajo puede desempeñar un papel importante en términos de eficiencia, calidad de la atención, capacidades y ambiente de trabajo. Además, el esfuerzo de cada individuo suele ser en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que dichas recompensas estén asociadas con el esfuerzo. Estos esfuerzos individuales dependen de las habilidades del individuo, por un lado, y de la percepción del rol que debe desempeñar, por otro lado, la evaluación del desempeño es la evaluación sistemática de un individuo dentro de un puesto de

trabajo, por lo que la evaluación es un proceso motivador o evaluar el valor, el potencial y las cualidades de una persona (Chiavenato, 1999). Frente a los detalles de las actividades que realiza un trabajador ante el contexto en el que se encuentra, podría por ejemplo estar involucrado a la puntualidad de ingreso a sus labores, conocimiento de sus funciones, obligaciones, destrezas y habilidades que son muy importantes si nos referimos netamente a personal de salud, bajo el desempeño contextual viene a ser una dimensión muy percibida por los pacientes o clientes que buscan un servicio adecuado teniendo en cuenta la calidad humana en términos de cortesía, colaboración al paciente, Atención, comunicación y apoyo entre compañeros, que en muchos casos dichos términos fueron vulnerados, tal como demuestra la preferencia del cliente y paciente en acudir a las clínicas hospitalarias por la eficiencia y calidad humana en la atención cuando podrían acudir hospital del estado. El desempeño laboral, por lo tanto, es crucial para que cualquier organización o entidad comprenda los resultados laborales de cada empleado al ser una actividad donde se entrelazan elementos subjetivos, dificultando la propia evaluación y dando importancia a elementos que no son directamente requeridos para el desempeño efectivo del trabajo. el empleado. Por eso se han ideado muchos métodos y, de hecho, la naturaleza del trabajo permite que cada empresa adopte alguno de ellos o diseñe y aplique un método diferente ideado por sus administradores.

Por lo mencionado el presente estudio busca identificar la relación que existe entre la remuneración salarial y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano que hace muchos años no existe mejoras salariales del personal de salud que labora dicho nosocomio. Ello con el objetivo de dar a conocer el malestar entorno al desempeño que percibe el recurso humano de salud a la sociedad y a nuestro estado peruano.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

En la actualidad el sistema remunerativo, es la retribución que recibe un individuo por los servicios realizados de acuerdo al trabajo contratado por su empleador, en muchos casos no son bien retribuidas el cual se refleja en el grado

de desempeño de los servidores en las actividades que realiza este, lo cual se corrobora con la inconformidad que perciben mensualmente el personal salud del Hospital Hermilio Valdizán, misma puede influir en el desempeño laboral dentro del nosocomio, así mismo, el estudio buscó determinar el nivel de relación que existe entre remuneración salarial y el desempeño laboral, de esta manera identificar en un posterior estudio estrategias de mejora a este problemática que existe no solo el hospital en referencia sino también en todo el país.

Justificación Teórica.

Este estudio se realizó con el propósito de contribuir con resultados que podrían mejorar el sistema de incentivo salarial en el sector salud, ya que estaría demostrando el que salario se relaciona estrechamente con el desempeño de trabajo que demuestra un personal de salud.

Justificación Práctica.

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de la competencia de indagación científica al personal de salud del Hospital con el incentivo en el sistema remunerativo, de manera que se pueda plantear medidas y estrategias que conlleve a mejorar en una atención de calidad al paciente y mejorar la imagen del hospitalaria.

Justificación Metodológica.

La investigación permitió la elaboración de documentación confiable en base a una recolección de datos, los mismos que son información válida y confiable. A su vez, esta documentación podría ser significar un aporte importante para la mejora del sistema hospitalario y su atención como antecedente e información fiable por los funcionarios que busquen otra metodología de trabajo.

1.3 Viabilidad de la investigación

La presente investigación utilizó toda la información requerida para la realización del estudio, con todos los documentos y estándares necesarios y relacionados con la remuneración salarial, así como también el desempeño laboral; además, dado la disponibilidad de recursos financieros y humanos la ejecución del proyecto de investigación es efectiva.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿De qué manera la remuneración básica se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?

Problema específico 2.

¿De qué manera los incentivos salariales se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?

Problema específico 3.

¿De qué manera las prestaciones se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Evaluar de qué manera la remuneración básica se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

Objetivo específico 2.

Analizar de qué manera los incentivos salariales se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

Objetivo específico 3.

Describir de qué manera las prestaciones se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Ho.

La remuneración salarial se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

Ha.

La remuneración salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Ho.

La remuneración básica se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

He.

La remuneración básica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

Hipótesis específica 2.**Ho.**

Los incentivos salariales se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

He.

Los incentivos salariales se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

Hipótesis específica 3.**Ho.**

Las prestaciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023 no es significativa.

He.

Las prestaciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente

| Variable de investigación | Dimensiones de las variables | Indicadores de las dimensiones | Nombre de las técnicas e instrumentos | Item | Escala de medición | Niveles y rangos |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|--|--|---|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE: E: | <i>Remuneración Básica</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Salario mensual | Técnica: Encuesta | <ul style="list-style-type: none"> ○ 1,2,3,4,5 | Escala Likert: | |
| <i>Remuneración Salarial</i> | <i>Incentivo Salarial</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Bonos ○ Participación en los resultados ○ Horas Extras | Instrumento: Cuestionario | <ul style="list-style-type: none"> ○ 6,7,8 ○ 9,10 ○ 11,12 | (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca | Bajo [16 - 37] Medio [38 - 58] Alto [59 - 80] |
| | <i>Prestaciones</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Seguro de salud ○ Seguro de vida ○ Vacaciones | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 13 ○ 14,15 ○ 16 | | |

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Dependiente

| Variable de investigación | Dimensiones de las variables | Indicadores de las dimensiones | Nombre de las técnicas e instrumentos | Item | Escala de medición | Niveles y rangos | |
|---------------------------|------------------------------|---|---------------------------------------|--|---------------------------|---|--|
| VARIABLE DEPENDIENTE: | <i>Desempeño de Tareas</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Obligaciones laborales ○ Puesto de trabajo ○ Horarios de entrada y salida ○ Conocimientos ○ Técnicas ○ Habilidades | Técnica: Encuesta | <ul style="list-style-type: none"> ○ 1,2, ○ 3,4 ○ 5,6 ○ 7,8 ○ 9,10 ○ 11,12 | Instrumento: Cuestionario | Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca | Bajo [22 - 51] Medio [52 - 81] Alto [82 - 110] |
| | <i>Desempeño Laboral</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Cortesía ○ Colaboración ○ Atención ○ Comunicación ○ Apoyo entre compañeros | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 13,14 ○ 15,16 ○ 17,18 ○ 19,20 ○ 21,22 | | | |

2.3 Definición operacional de las variables

Remuneración Salarial.

(Organización Internacional de Trabajo, 2018).

Se define en una compensación en dinero o en especie pagada por una entidad económica a un empleado como compensación por el trabajo realizado durante un período determinado; estos incluyen sueldos, salarios y contribuciones a los empleados, el sistema de seguro social, el seguro de vida y los fondos de vivienda dirigidos a los trabajadores, así como ciertas contribuciones sociales calculadas pagadas por el empleador. También incluye bonificaciones y compensaciones por pago de horas extras, bonificaciones, viáticos, bonificaciones, primas de fin de año y otras formas de remuneración antes de contribuciones al seguro social, impuestos u otros descuentos.

Desempeño Laboral.

(Corvo, 2018)

Es una valoración que define qué tan bien alguien ha desempeñado su trabajo. Se estudia académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional y también forma parte de la administración de recursos humanos. Esta es también una calificación individual, un indicador basado en los esfuerzos de una persona.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Antecedentes Internacionales

(Jaramillo Palma & Rodriguez Bravo, 2020), en su estudio *“Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil”*, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en su investigación no experimental, descriptiva la tesis tiene como objetivo: “Analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal del Banco Pichincha de la Ciudad de Guayaquil”, estudio realizado cuya muestra viene a ser fueron 150 personas (empleados de las cuatro agencias de la institución, el estudio en su tercera conclusión refiere: “La investigación de campo, a través de encuestas y entrevistas, determinó que dentro del Banco Pichincha sí se utilizan herramientas para medir el clima organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, el 30% de los encuestados manifestaron que no se sienten conforme con aspectos relacionados con: el sueldo, la comunicación, el intercambio de ideas, y los reconocimientos”.

(Orbe Guaraca & Ordoñez Espinoza, 2018), en su tesis *“Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar 2018”*, de la Universidad Católica de Cuenca, con su investigación no experimental, descriptiva, tiene como objetivo: “Determinar el nivel motivacional de los empleados”, cuya muestra fueron de sesenta y tres (63) empleados que fueron elegidos por medio de un muestreo simple que representan el 75% de la población en estudio. Frente a su conclusión dos concluyen que “el sistema de acciones motiva el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de

Cuenca, Extensión Cañar, responde a las necesidades motivacionales de los empleados. Se ajustan al logro de una mejor ocupación laboral, provee, además, oportunidades para que los empleados puedan sentirse motivados y desempeñar su labor de una forma más eficiente, además se respeten las opiniones de los empleados a la hora de tomar las decisiones, que la remuneración económica sea cancelada puntualmente. Por otra parte, el sistema de acciones incluye que cuando los trabajadores obtengan logros sean reforzados adecuadamente por los superiores”.

(Vélez Ochoa, 2018), en su tesis *“Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián, 2018”*, de la universidad Técnica de Ambato, investigación descriptiva, aplicada correlacional, tiene como objetivo: “Caracterizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián”. Siendo su población conformada por los funcionarios y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián, y su muestra viene a ser la misma como la población debido a que solo son 10 directivos en la institución. Frente a su conclusión número 6: “Consideran que su salario no está acorde con el trabajo que realizan, que no satisface las necesidades personales y familiares, y que, además, no es justo con respecto a los demás. Exponen que no son reconocidos en lo individual y lo colectivo, que cuando tienen problemas no siempre se preocupan y le ayudan a resolverlos, y, por último, no todos consideran que sus jefes lo traten con respeto”.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

(Valentín Davila, 2020), en su estudio *“Remuneración y desempeño laboral en el área de Digitación de la red de salud Lambayeque, 2020”*, de la Universidad Señor de Sipán, en su estudio de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, tiene como objetivo:

“Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque”, estudio realizado cuya muestra es la misma que la población fueron 20 digitadores de la Red de Salud Lambayeque, llego a la conclusión que, “se estableció que en la institución existe una relación alta ($r=,871$) entre la remuneración y el desempeño laboral, lo que nos permite señalar que ante una correcta administración de la remuneración aumentaría el desempeño laboral de los digitadores”.

(Alva Bocanegra & Estrada Sanjurjo, 2019). En su tesis *“Remuneraciones Y Desempeño Laboral en el banco Scotiabank Agencia Pizarro Trujillo 2019”*, de la Universidad Privada Antenor Orrego, en su estudio de tipo Aplicada de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, tiene como objetivo: “Determinar la relación entre las remuneraciones y el desempeño laboral en el banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019”, estudio realizado cuya población y muestra fue de 14 trabajadores del banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo de período 2019 y 2020, pues se llegó a la conclusión que: “Existe una relación directa entre remuneraciones y el desempeño laboral de la agencia Pizarro Scotiabank, tal como se muestra mediante la prueba estadística aplicada cuyo resultado permitió confirmar que ambas variables están muy relacionadas”.

(Ccaulla Flores, 2018), en su estudio de investigación *“La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018”*, de la Universidad Cesar Vallejo, en su estudio de tipo no experimental, correlacional con enfoque cuantitativo, tiene como objetivo: “Determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, Ate, 2018”, cuya población fue constituida por el personal en labor administrativa bajo el régimen CAS durante el periodo del año 2017, siendo la muestra de 86 trabajadores de la institución.

Llegó a la conclusión que: “Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral”.

3.1.3 Antecedentes Locales

(Tarazona Fiugueroa, 2021), en su investigación “*Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021*”, tesis de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la escuela de posgrado, un estudio de investigación básica, correlacional, con objetivo: “Determinar la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores bajo el régimen Decreto Legislativo 1057 de la UNHEVAL en el año 2021”, frente a la población, todos los trabajadores CAS de la Universidad y su muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico representada por 245 trabajadores, en cuanto a la conclusión refiere: “Sobre la base de los hallazgos encontrados, existe una correlación positiva muy alta con un valor de $r = ,902$ y nivel de significancia p -valor $< ,000$, entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco en el periodo 2021, con lo cual se da respuesta al objetivo general de esta investigación”. Así mismo, en la segunda recomendación, se recomienda tomar las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales del personal administrativo con el fin de mejorar el desempeño laboral, promover el desarrollo de los empleados, aumentar la productividad, el desempeño y la calidad con el fin de lograr un mejor desarrollo y una mejor calidad del trabajo y un ambiente adecuado.

(Díaz Pozo, 2018), en su Investigación “*Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de área de créditos Caritas Huánuco periodo 2018*”, tesis de la Universidad de Huánuco, estudio de investigación descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo que tuvo de objetivo: “Determinar la relación de la motivación al personal con el

desempeño laboral en Caritas Huánuco 2018”, la población conformado por el total de 14 trabajadores de Caritas Huánuco la misma que viene a ser la muestra como muestreo no probabilístico por conveniencia. Frente a las conclusiones obtenidas que; primero, según los resultados obtenidos, la motivación de los empleados está relacionada con el desempeño laboral, lo que se puede observar a partir de la hipótesis general de contrastación; el valor del coeficiente de correlación es 0,579, que se sitúa en el rango medio, confirmando la hipótesis general. Estos resultados muestran la importancia de la motivación en el desempeño de los empleados, ello significa la importancia de la motivación remunerativa y emocional; Segundo, según los resultados obtenidos, la motivación de los empleados está relacionada con el desempeño laboral, lo que se puede observar a partir de la contrastación hipótesis general; el coeficiente de correlación es 0,579, que se encuentra en una valoración media, es decir, confirma la hipótesis general, estos resultados ilustran la importancia de la motivación en el desempeño de los empleados.

(Montejo Minchan, 2021), en su investigación *“El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Luyando 2021”*, tesis de la Universidad de Huánuco, investigación con enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, estudio con objetivo: “Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando 2021”, su población estuvo conformado por dos grupos, primero, personal de la municipalidad y segundo, jefes de oficina, ambos grupos a su vez son la muestra en su totalidad siendo 40 servidores población y muestra. Frente a la conclusión general fue, que determina que “no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el distrito de Luyando en el año 2021, donde se halla un coeficiente de correlación de Pearson de $r = - 0.355$ y un valor P de significancia bilateral de $P - Valor < 0.314$, lo que indica correlación negativa baja,

también confirma la importancia de la motivación de la remuneración y su influencia en los resultados laborales”.

3.2 Bases teóricas

La presente investigación se sustenta en base a las siguientes variables y dimensiones:

3.2.1 Remuneración salarial

Un gran teórico (Chiavenato, 1999) refiere que las remuneraciones es un área relacionada con la compensación que reciben los individuos por realizar tareas asignadas, así mismo, refiere que “Nadie trabaja gratis”, cada empleado invierte trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe una retribución digna y adecuada, por lo que la eficacia con que se maneja la remuneración constituye una diferencia significativa para aumentar o reducir la competitividad organizacional, entre sus dimensiones las siguientes:

- Remuneración básica
- Incentivos salariales
- Prestaciones

3.2.2 Desempeño laboral

De igual manera (Chiavenato, 1999) el teorista indica que el desempeño en el lugar de trabajo puede desempeñar un papel importante en términos de eficiencia, calidad de la atención, capacidades y ambiente de trabajo. Además, el esfuerzo de cada individuo suele ser en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que dichas recompensas estén asociadas con el esfuerzo. Estos esfuerzos individuales dependen de las habilidades del individuo, por un lado, y de la percepción del rol que debe desempeñar, por otro lado, la evaluación del desempeño es la evaluación sistemática de un individuo dentro de un

puesto de trabajo, por lo que la evaluación es un proceso motivador o evaluar el valor, el potencial y las cualidades de una persona.

3.2.3 Remuneración básica

Según Chiavenato (Chiavenato, 2008), refiere que, para lograr objetivos y rentabilidad, las instituciones desarrollan métodos para motivar y compensar a los asociados. Las recompensas proporcionadas por la empresa afectarán la satisfacción de las partes interesadas. Cada parte interesada está dispuesta a invertir sus recursos para lograr el retorno de la financiación y sus resultados.

No hay duda de que la cuestión de la retribución es uno de los aspectos más significativos de la gestión de los recursos humanos y quizás una de las mayores fuentes de conflicto laboral. En general, una gran parte poblacional económicamente activa del mundo está descontento con la compensación recibida. Por otro parte, las entidades intentan trabajar en la reducción de costos laborales bajo los sistemas remunerativos. Desde una tercera perspectiva, el Estado intenta conciliar los intereses de ambas partes.

El principal indicador viene a ser el salario mensual.

3.2.4 Incentivo Salarial

Se refieren al aspecto remunerativo de manera indirecta, es decir, se manifiesta de diferentes formas como; bonos, participación activa en los resultados, pago de horas extras.

3.2.5 Prestaciones

Indica el beneficio indirecto que las instituciones brinda a sus trabajadores como; seguro de vida, seguro de salud, vacaciones.

3.2.6 Desempeño de tareas

Las funciones y procesos propios de un puesto laboral, como conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y experiencias, son necesarios para su óptimo desempeño. El propósito de esta dimensión es

enfatar y evaluar las habilidades que los empleados necesitan para realizar las actividades que la empresa acepta como parte de sus funciones laborales.

3.2.7 Desempeño contextual

Las acciones o comportamientos que contribuyen a la eficacia gerencial al abordar los factores sociales y humanos y conceptualizar la personalidad y las actitudes del entorno laboral son aquellas que catalizan y facilitan el desempeño de recursos específicos de la tarea. Acciones de empleados o grupos, así como Actividades voluntarias y administrativas esenciales para los intereses reales de una gestión.

Según Chiavenato (Chiavenato, 2011), la eficiencia y eficacia de las personas que trabajan en una organización es necesaria para que la organización haga que los individuos se desempeñen bien y estén satisfechos con su trabajo.

3.3 Bases conceptuales

a. Salario mensual

Es el tipo de remuneración monetaria aplicable a favor de un colaborador o servidor, que se le brinda por su labor por todos los días del mes, días laborables, de descanso o feriados, específicamente al personal profesional no médico y técnico asistencial los sueldos son de S/1700.00 soles y S/1300.00 (Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2023) soles respectivamente, cabe precisar que son personal con alcance de la ley N°31131.

b. Bonos

Se le define como aquel estímulo brindado a favor del recurso humano, otorgado por el empleador en función del desempeño de los empleados, bajo esa premisa el personal recibe como bono bajo dos conceptos:

- Aguinaldo, recibe S/300 soles en el mes de julio como fiestas patrias y diciembre como fiestas navideñas, este bono viene ser reconocido bajo las leyes peruanas que se publican anualmente en la ley de presupuesto.
- Bono de Alimentación, es el bono eventual que la gestión que direcciona la ejecutora gestiona a nombre propio y/o exigencia de los trabajadores a través de sus sindicatos y este se realiza a fin de cada año.

c. Participación en los resultados

Es la acción participativa de los empleados en funciones de mejora organizacional, lo que conduce a un mayor compromiso de los socios con la institución.

d. Horas extras

Se define como el tiempo extra que trabaja un empleado durante una jornada laboral (normalmente ocho horas diarias). Para las horas de trabajo adicionales que excedan el número de días hábiles especificados por la ley o el contrato, se aplica un recargo, que se paga además de las horas de trabajo normales según la jornada laboral.

e. Seguro de salud

Se considera una contrata con una entidad de seguro de salud por un importe mensual por una póliza por el cual la corporación de seguros tiene responsabilidad total o parte de los costos. Tratamiento médico de personas o trabajadores, que resulta de gran utilidad en la protección de la salud. Si es un empleado, el pago suele ser responsabilidad de su empleador.

f. Seguro de vida

Son pólizas de seguros de vida que cubren los riesgos de muerte, supervivencia e invalidez. El seguro de vida cubre riesgos que pueden afectar la supervivencia, integridad o salud de un individuo. Para que el seguro sea efectivo, se debe firmar un contrato de seguro formal.

g. Vacaciones

Es el período de tiempo en el que un trabajador o grupo de ellos no se encuentren en ninguna acción relacionada con asuntos laborales. Es un derecho que tenemos todos y durante este tiempo cualquier actividad o tarea relacionada con el lugar de trabajo que realizamos a diario para luego verse interrumpida. Según el Decreto Legislativo N° 1057 (Congreso de la República, 2008), en su artículo 6 del Contrato Administrativo de Servicios da a treinta (30) días calendarios de licencia remunerada, así mismo, de acuerdo al mismo decreto legislativo en su artículo 8 indica que a la fecha de extinción del contrato, si hubiera tenido al menos un mes de experiencia laboral continuada en la empresa el día de la extinción, la entidad está en la obligación de remunerar las vacaciones no gozadas según corresponden a los días laborados.

h. Obligaciones laborales

Son los aspectos relacionados a las funciones del trabajador, garantizando la eficiencia y eficacia en sus labores.

i. Puesto de trabajo

Es el ambiente laboral y las responsabilidades que asume el trabajador, por lo que será compensado salarialmente, en el Hospital los ambientes de atención están distribuidas por Unidades, Áreas, Departamentos y Servicios.

j. Horario de entrada y salida

Es el tiempo constante que un trabajador presta para realizar una actividad, física y/o intelectual, por la cual obtendrá una remuneración por parte de su empleador.

La entrada horaria se distribuye como horario asistencial que tiene como carga horario mensual de 150 horas laborales en 30 días y estas son realizadas con jornadas laborales de 6 horas y 12 horas y el ingreso son de 7:00 horas hasta las 13:00 horas y de 7:00 horas hasta las 19:00 horas respectivamente, este es programada y aprobada según jefatura inmediatas

y oficina de recursos humanos (Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2023).

k. Conocimientos

Es un conjunto de información que se almacena como resultado de la experiencia o del aprendizaje, o de la intuición. Es el almacenamiento de múltiples datos interrelacionados.

l. Técnicas

Es el conjunto de procedimientos o recursos utilizados en una actividad determinada, arte, ciencia u otro similar, especialmente cuando se adquieren mediante la práctica y requieren habilidad.

m. Habilidades

Es la capacidad de un individuo para realizar una actividad de una forma correcta y con gran facilidad.

n. Cortesía

Es la manifestación o acto que demuestra amabilidad y buena educación.

o. Colaboración

Es el acto o efecto de trabajar en equipo.

p. Atención

Es un proceso conductual y cognitivo que consiste en centrarse selectivamente en ciertos aspectos de la información (subjetivos u objetivos) mientras se ignoran otros aspectos percibidos.

q. Comunicación

Es el intercambio o interacción de información que se realiza entre dos o más personas para dar y recibir información.

r. Apoyo entre compañeros

También llamado apoyo entre pares, este comprende diversas actividades e interacciones entre colegas de trabajo que comparten experiencias similares, que, por medio del apoyo, compañerismo se logra un clima laboral agradable y armonioso por medio de la comunicación, amabilidad y confianza, críticas constructivas, solidaridad, que comparten un fin propio de trabajo y lo logran mediante el trabajo articulado.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El ámbito de estudio fue en el distrito, provincia y región de Huánuco, específicamente en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, reconociendo, así como población de estudio al trabajador de la salud contratado.

4.2 Tipo y nivel de investigación

Estudio de tipo Básica, diseño Descriptivo y de nivel Correlacional, el objetivo de este tipo de investigación es comprender la medida en que dos o más conceptos, categorías o variables están conectadas en una muestra o situación específica, aunque a veces se analizan solo dos variables y su relación, los estudios suelen encontrar conexiones en ocasiones entre tres, cuatro o incluso más variables. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Se acoge al enfoque cuantitativo, ya que se utilizó técnicas de recopilación de datos para identificar patrones de comportamiento y probar hipótesis basadas en mediciones cuantitativas y análisis estadísticos para probar teorías. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La investigación tuvo como ámbito el distrito de Huánuco, específicamente en el Hospital Regional Hermilio Valdizán donde su población son los trabajadores contratados que laboran en el nosocomio con el régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo N°1057, teniendo en cuenta que será todo personal de salud no médico, al mismo tiempo se tomará en cuenta al personal que tienen alcance sobre la ley N°31131 aprobada por el Congreso de la república en su único artículo que declaró fundada el Tribunal Constitucional, el artículo 4 en su primer y tercer párrafo.

Tabla 1

Población total con contrato indeterminado

| N° | Profesional | Cantidad |
|-----------|--|-----------------|
| 1 | Médicos especialistas | 6 |
| 2 | Licenciadas (os) en Enfermería | 8 |
| 3 | Técnicos en enfermería, farmacia y laboratorio | 25 |
| 4 | Obstetras | 2 |
| 5 | Tecnólogo medico | 3 |
| 6 | Químico farmacéutico | 2 |
| | Total | 46 |

N = Población (Número de recurso humano con régimen CAS indeterminado)

N = 46

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Personal de salud asistencial no médico contratado bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Hospital Regional Hermilio Valdizán, trabajadores que tienen alcance de la ley N°31131 su en sus artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la ley, y solo se mantiene vigente respecto al primer y tercer párrafo del artículo 4° y su única disposición complementaria modificatoria, se tomó en cuenta que la muestra será igual a la poblacional en su totalidad de trabajadores, sin embargo, no fueron participantes en su totalidad población muestra, logrando así un total de 30 trabajadores que participaron voluntariamente.

n = Muestra (número de recurso humano con régimen CAS indeterminado)

n = 30

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1 Inclusión

- Personal de Salud asistencia contratado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) indeterminado con alcance de la ley N°31131.
- Personal profesional no médico.
- Trabajador que aceptaron ser participe en la investigación.

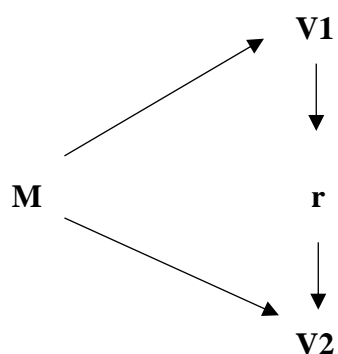
4.3.3.2 Exclusión

- Personal nombrado.
- Personal administrativo.
- Personal CAS sin contrato indeterminado.
- Personal médico.
- Trabajador que no aceptaron ser participe en la investigación.

4.4 Diseño de investigación

Diseño descriptivo correlacional toma en cuenta que se describió los componentes principales de las variables objeto de estudio en este estudio y que utilizó pruebas estadísticas para determinar el grado de asociación entre las variables de remuneración salarial y desempeño laboral.

El esquema con relación con las variables es como se muestra:



Leyenda:

M = Trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco

V1 = Remuneración Salarial

r = Índice de correlación.

V2 = Desempeño Laboral

4.5 Técnicas e instrumentos

La recolección de información para este estudio se realizó a través de una encuesta, que fueron aplicadas al personal de salud en estudio conforme cumplieron los criterios de inclusión.

4.5.1 Técnicas

La recolección de información de este estudio de acuerdo al propósito, se realizó mediante la técnica de la Encuesta.

4.5.2 Instrumentos

Al personal de salud asistencial se les aplicó un cuestionario virtual en línea para el objeto del estudio con 41 preguntas, como primera parte el aspecto sociodemográfico con 3 preguntas, seguido de 16 preguntas correspondiente a la primera variable de Remuneración salarial y 22 preguntas de la segunda variable Desempeño Laboral.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) la validez refiere que es el nivel de veracidad de un determinado instrumento según las variables.

El instrumento fue adaptada y modificada de la tesis “Remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018” de la Universidad César Vallejo, autor Br Luis Miguel Ccaulla Flores, el cual se encuentra validado, así mismo, se volvió a validar el instrumento por 3 expertos lo cual se muestra adjunto en los anexos.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

El instrumento se validó conforme a las dos variables Remuneración Salarial y Desempeño Laboral, mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach a través del sistema de procesamiento de datos IBM SPSS Statistitics 26 y como resultado se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Escala de Confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | <i>n</i> | % |
|-----------------------------------|----------|----------|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

Tabla 4

Coefficiente de Alpha de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,804 | 30 |

Siendo 0,804 el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach del cuestionario de remuneración salarial y desempeño laboral, indica que el grado de confiabilidad del instrumento en estudio, es fuerte (Alta Confiabilidad).

4.6 Procedimiento, procesamiento y análisis de datos

- a) Gestión para la autorización ante las autoridades pertinentes.
- b) Realización del instrumento en el Google formularios para la recolección de datos.
- c) Solicitud a jueces para la validación pertinente del instrumento.
- d) Recolección de datos propiamente dicho, previa aceptación del consentimiento informado virtualmente en el Google formularios.

- e) Revisión de la calidad de información.
- f) Análisis e interpretación de la información.

El procesamiento de datos se llevó a cabo con el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26.0 y el programa Microsoft Excel para la tabulación de información de datos.

4.7 Aspectos éticos

Este estudio respetó las fuentes bibliográficas mediante la colocación adecuada de las citas, teniendo en cuenta consideraciones éticas de consentimiento informado y respeto a los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor y calidad de los datos obtenidos del estudio, así mismo, los resultados del cuestionario llenado por los profesionales de la salud no fueron modificados teniendo en cuenta previo consentimiento informado como muestra de estudio.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Aspecto Sociodemográfico

Tabla 5

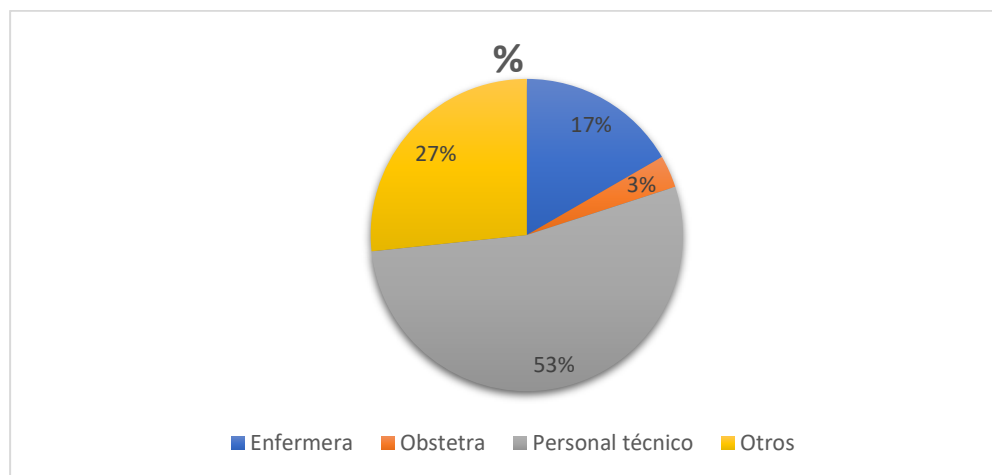
Profesión del personal de salud

| <i>Profesión</i> | <i>n=30</i> | |
|------------------|-------------|----------|
| | <i>n</i> | <i>%</i> |
| Enfermera | 5 | 16.7 |
| Obstetra | 1 | 3.3 |
| Personal técnico | 16 | 53.3 |
| Otros | 8 | 26.7 |
| Total | 30 | 100.0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 1

Profesión del personal de salud



Nota. Cuestionario de características generales (Anexo 02)

En la tabla 5 y el gráfico 1, se observa que 16 (53.3%) personales de la salud que son personal técnico que representan la mayoría; 5 (16.7%) son enfermeras, 1 (3.3%) médico y 8 (26.7%) que son de otras ocupaciones o profesiones.

Interpretación: conforme a los resultados indica que las La mayoría de los trabajadores encuestados vienen a ser personal técnico que participaron

voluntariamente de la presente encuesta virtual, que en total fueron 30 trabajadores de la salud no médico.

Tabla 6

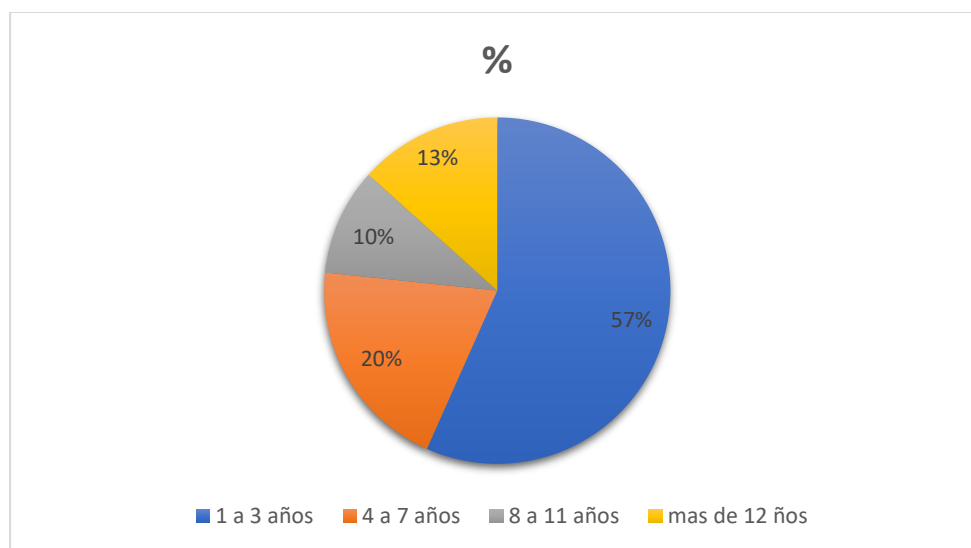
Tiempo en Labor del personal de salud

| <i>Tiempo en labor</i> | <i>n=30</i> | |
|------------------------|-------------|----------|
| | <i>n</i> | <i>%</i> |
| 1 a 3 años | 17 | 56.7 |
| 4 a 7 años | 6 | 20.0 |
| 8 a 11 años | 3 | 10.0 |
| más de 12 años | 4 | 13.3 |
| Total | 30 | 100.0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y el Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 2

Tiempo en Labor del personal de salud



Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y el Desempeño Laboral (Anexo 03)

Lo que presenta la tabla 6 y la figura 2, muestra que 17 (56.7%) personales de la salud vienen laborando de 1 a 3 años en el hospital; 6 (20.0%) de 4 a 7 años; 3 (10.0%); 3 (10.0%) de 8 a 11 años y 4 (13.3%) más de 12 años laborando en el hospital.

Interpretación: Se puede señalar que existen trabajadores con muchos de experiencia en la misma institución y hasta la fecha aún siguen siendo personal bajo el régimen CAS, podemos indicar que 13 personas de los 30 ya van laborando más de 4 años y que van percibiendo una remuneración bastante baja conforme al mercado laboral.

Tabla 7

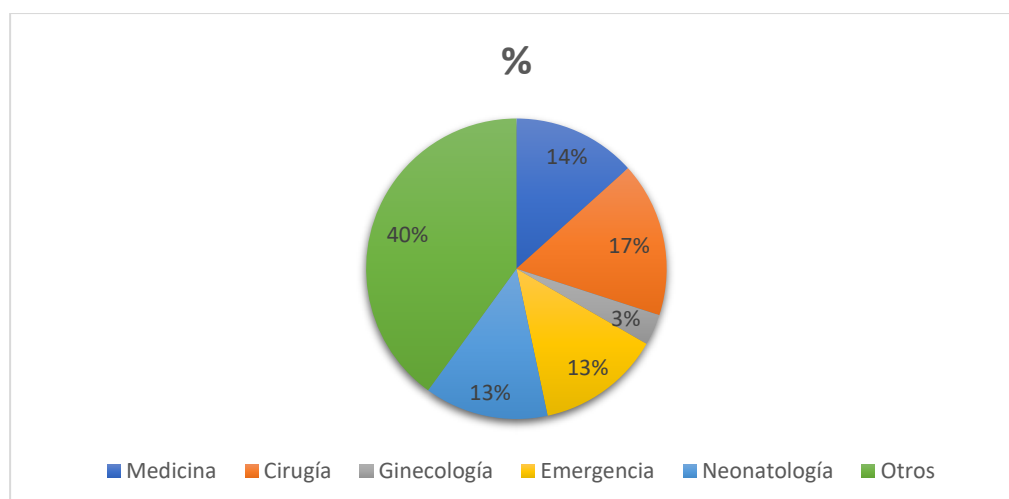
Servicio donde Labora del personal de salud

| <i>Área o servicio</i> | <i>n=30</i> | |
|------------------------|-------------|----------|
| | <i>n</i> | <i>%</i> |
| Medicina | 4 | 13.3 |
| Cirugía | 5 | 16.7 |
| Ginecología | 1 | 3.3 |
| Emergencia | 4 | 13.3 |
| Neonatología | 4 | 13.3 |
| Otros | 12 | 40.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 3

Servicio donde Labora el personal de salud



Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

En la tabla 7 y la figura 3, presenta que 5 (16.7%) son personales de la salud que laboran en el servicio de cirugía; 4 (13.3%); 4 (13.3%); 4 (13.3%); 1 (3.3%); son de los servicios de medicina, emergencia, neonatología y ginecología respectivamente y 12 representan a otros servicios del hospital.

Interpretación: El personal de salud por su misma naturaleza sus profesiones laboran en distintos servicios de acuerdo a la cartera de servicio que ofrece el hospital Hermilio Valdizán, por lo que en cada servicio existente siempre hay un número reducido con la condición de CAS indeterminado.

Tabla 8

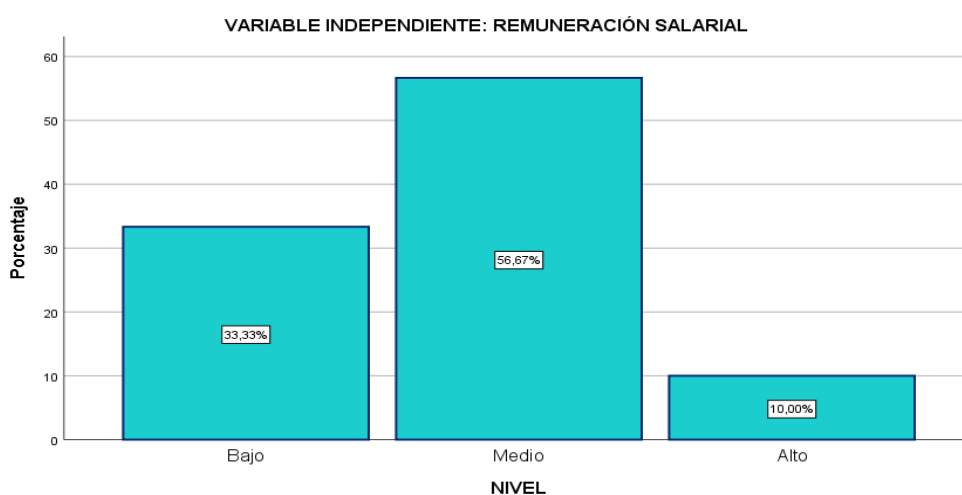
Nivel de Percepción de la Remuneración Salarial

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 10 | 33,3 |
| Medio | 17 | 56,7 |
| Alto | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 4

Nivel de Percepción de la Remuneración Salarial.



Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03).

En la tabla 8 y la figura 3, presenta 10 (33.3%) personales de la salud percibieron que, la remuneración salarial no es la adecuada por lo que indica que es baja; 17 (56.7%) percibieron como medio y 3 (10.0%) percibieron que es alto.

Interpretación: Lo que significa que existe una alta insatisfacción en referencia a su percepción remunerativa, recientemente el día 25 de diciembre en el Perú se aprobó el Decreto Supremo N°311-2022-EF (Diario El Peruano, 2022), donde indica el aumento salarial de manera mensual específicamente a los regímenes contratados por el Decreto Legislativo N°728 y N°1057 (CAS), esto con el fin mejorar sistema de remuneración del sector público la cual puede traducirse que existe casos como el que se muestra en la tabla 8, donde 3 trabajadores que su perciben remuneración es alto, sin embargo a la entrevista abierta y fluidas se encuentran insatisfechas a su remuneración, lo cual es algo contradictorio.

Tabla 9

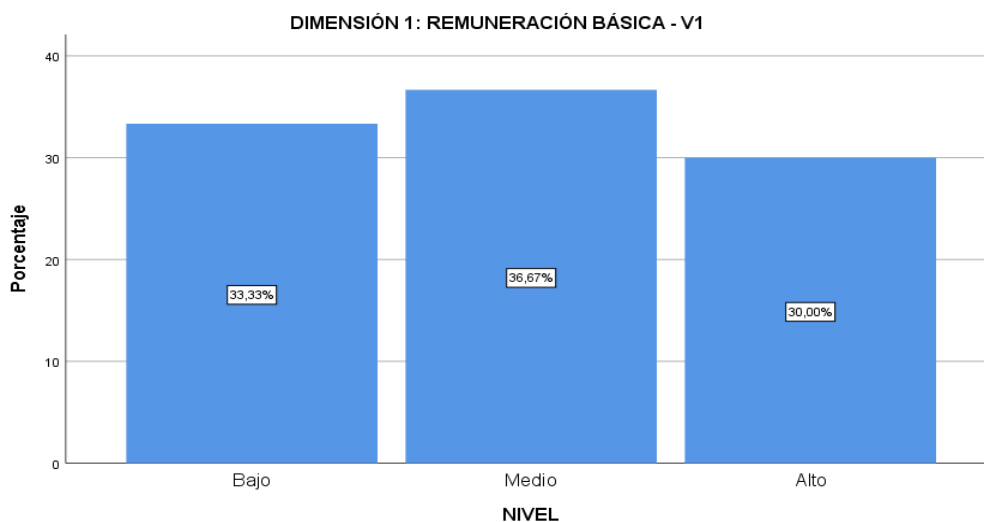
Nivel de Percepción de la Dimensión Remuneración Básica

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 10 | 33,3 |
| Medio | 11 | 36,7 |
| Alto | 9 | 30,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 5

Nivel de Percepción de la Dimensión Remuneración Básica



Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

En la tabla 9 y la figura 5, presenta que 10 (33.3%) personales de la salud percibieron que la remuneración básica, es baja; 11 (36.7%) como medio y 9 (30.0%) percibieron, alto.

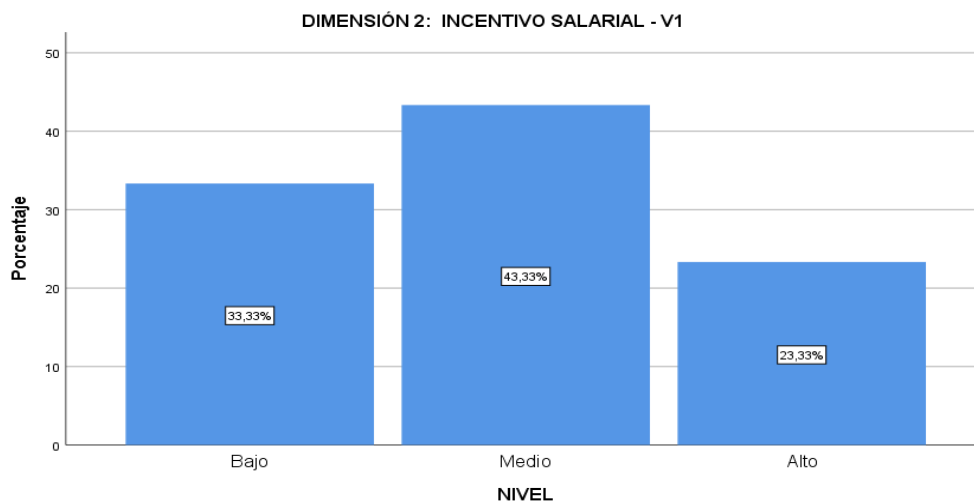
Interpretación: Se sostiene la misma interpretación de la tabla anterior con respecto a la influencia del Decreto Supremo N° 311-2022-EF, es decir, que resulta cierta mejoría en la remuneración básica con respecto a los años pasados que se encontraban muy insatisfechos es por ello q se encuentra niveles medio y bajo.

Tabla 10

Nivel de Percepción de la Dimensión Incentivo Salarial

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 10 | 33,3 |
| Medio | 13 | 43,3 |
| Alto | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 6*Nivel de Percepción de la Dimensión Incentivo Salarial*

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

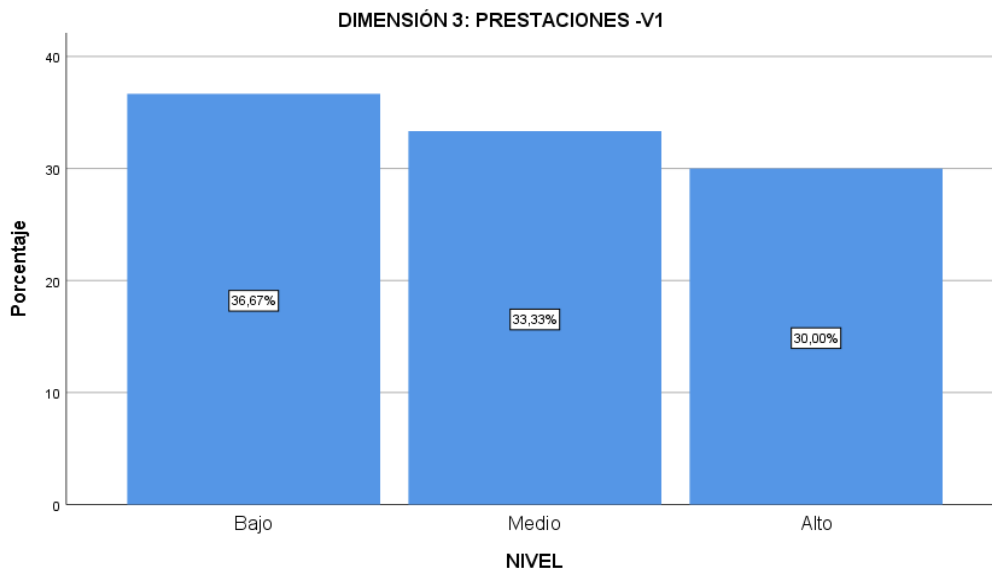
Según tabla 10 y la figura 6, se observa que 10 (33.3%) personales de la salud percibieron que el incentivo salarial es, baja; 13 (46.3%) como medio y 7 (23.3%) la percibieron alto.

Interpretación: Resulta que en el Hospital Hermilio Valdizán son pocas las veces que existen incentivos generados por la ejecutora, puesto que no logran cobertura de los principales indicadores como sector salud, esto puede traducirse que el 80% de las labores del nosocomio es de rehabilitación de la enfermedad a diferencia que establecimientos de salud del nivel I es de promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, indicadores que donde el incentivo salarial es más recurrente y es allí donde personal del hospital refiere entre medio y bajo el incentivo salarial.

Tabla 11*Nivel de Percepción de la Dimensión Prestaciones*

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 11 | 36,7 |
| Medio | 10 | 33,3 |
| Alto | 9 | 30,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 7*Nivel de Percepción de la Dimensión Prestaciones*

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Según tabla 11 y la figura 7, presenta que 11 (36.7%) personales de la salud percibieron que las prestaciones, es baja; 10 (33.3%) como medio y 9 (30.0%) percibieron, alto.

Interpretación: Se denota mucha insatisfacción, en el cuestionario se encuentra tres interrogantes, la segunda de riesgo de vida que por cierto acertadamente muchos trabajadores respondieron (nunca) bajo es porque en realidad existe un potencial riesgo de vida y ellos lo reconocen desde su formación, el detalle y la desventaja está en que no cuentan con un seguro de vida, así mismo en tercera pregunta de la dimensión es sobre solicitar las vacaciones cuando uno lo necesita, en ese sentido no todos los casos de los trabajadores optan por elegir el mes de sus vacaciones, sino los imponen un fecha determinada.

Tabla 12

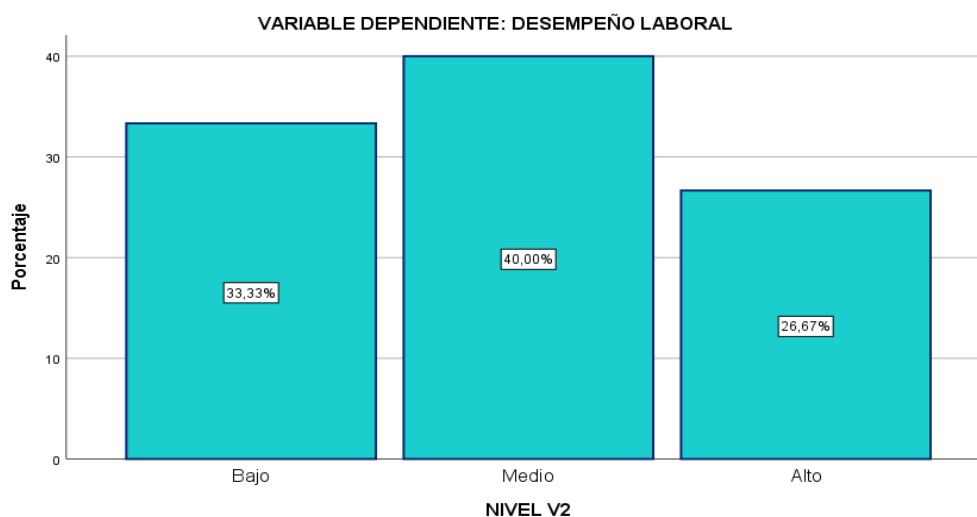
Nivel de Percepción de la Variable Dependiente Desempeño Laboral.

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 10 | 33,3 |
| Medio | 12 | 40,0 |
| Alto | 8 | 26,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 8

Nivel de Percepción de la Variable Desempeño Laboral.



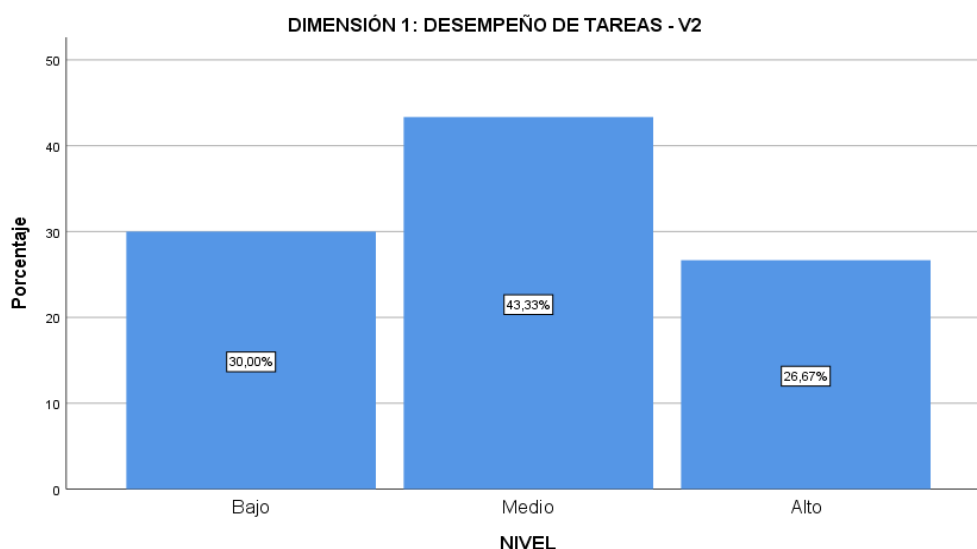
Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Según tabla 12 y la figura 8, presenta que 10 (33.3%) personales de la salud percibieron que su desempeño laboral es bajo; 12 (40.0%) sostienen como medio y 8 (26.7%) percibieron alto.

Interpretación: En relación al desempeño laboral podemos observar que el recurso humano se muestra muy sensible a un bajo rendimiento de sus labores como indica en la tabla en lectura conforme al bajo y medio rendimiento, esto puede estar traducido a lo se venía mencionado, a un deficiente sistema remunerativo de la ejecutora.

Tabla 13*Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño de Tareas*

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 9 | 30,0 |
| Medio | 13 | 43,3 |
| Alto | 8 | 26,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)**Figura 9***Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño de Tareas de la VD**Nota.* Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Según tabla 13 y la figura 9, presenta que 9 (30.0%) personales de la salud percibieron que su desempeño de tareas es, baja; 13 (43.3%) como medio y 8 (26.7%) percibieron alto.

Interpretación: el desempeño de tareas viene a ser las actividades laborales por el cual nos hemos preparado académicamente, sin, embargo el hacerlo de manera no eficientemente y por múltiples o el solo existir en el nivel bajo y medio de recursos humanos significaría que el sistema de trabajo en todas sus dimensiones sería deficiente, desde tipo contratación y/o régimen laboral, la remuneración, la gestión y su sistema con el que funciona una institución.

Tabla 14

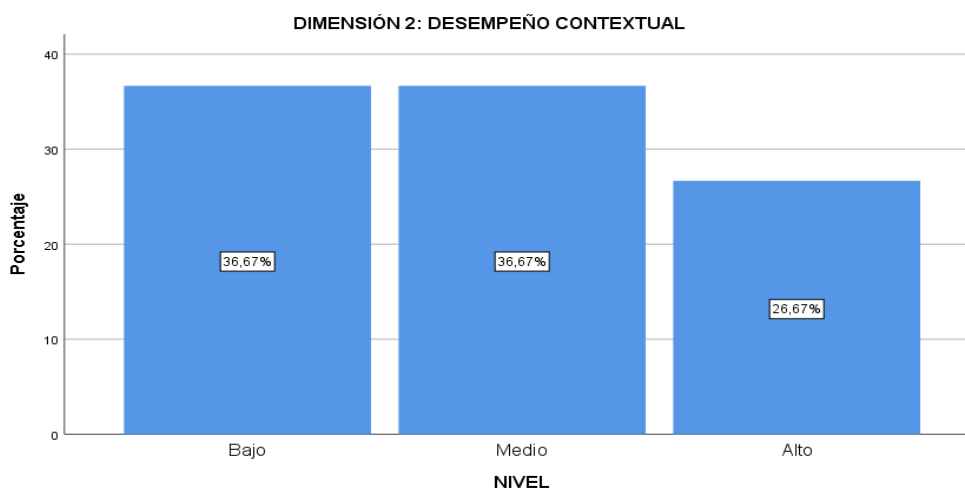
Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño Contextual

| <i>Nivel</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 11 | 36,7 |
| Medio | 11 | 36,7 |
| Alto | 8 | 26,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 03)

Figura 10

Nivel de Percepción de la Dimensión Desempeño Contextual



Nota. Cuestionario Remuneración Salarial y Desempeño Laboral (Anexo 02)

Según tabla 14 y la figura 10, presenta que 11 (36.7%) personales de la salud percibieron que su desempeño de tareas es, baja; 11 (36.7%) como medio y 8 (26.7%) percibieron alto.

Interpretación: la dimensión de desempeño contextual no es otra cosa que el trabajo en equipo y demostrada educación en todas sus formas, sin embargo, la tabla muestra un comportamiento muy dividido en cuanto al sentido de compañerismo y su aprendizaje, se puede interpretar que existe por un lado buen trabajo en equipo y por otro un ambiente laboral tenso.

5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

5.2.1 Estadística inferencial

Se realizó la prueba de normalidad teniendo en cuenta que la investigación es correlacional y se opta por dicha prueba según Shapiro – Wilk según la naturaleza de su muestra siendo menor de 50, procesado en el Sistema SPSS Statistics Versión 26 por lo que como resultado se obtiene lo siguiente:

| Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk | | | |
|--|--------------------|-----------|-------------|
| | <i>Estadístico</i> | <i>gl</i> | <i>Sig.</i> |
| <i>Variable Remuneración Salarial</i> | 0.967 | 30 | 0.465 |
| <i>Variable Desempeño Laboral</i> | 0.936 | 30 | 0.073 |

Prueba de normalidad

- ✓ Ho: Sigue una distribución normal
 $X=N(\mu, \sigma^2)$
- ✓ Ha: No sigue una distribución normal
 $X \neq N(\mu, \sigma^2)$

Regla de decisión

p = Nivel de Significancia

Si **p-valor** $\leq \alpha$ (**0.050**) se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si **p-valor** $> \alpha$ (**0.050**) se acepta la Ho, y se rechaza la Ha

Decisión estadística

En vista que el p-valor obtenido: $p=0,465$ en la variable 1 y $p=0,073$, por lo tanto, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula, en ese sentido este resultado afirma que los datos siguen una **distribución normal**, por lo que se considera una investigación **Paramétrica**.

5.2.2 Contrastación de Hipótesis

5.2.2.1 Correlación Paramétrica de Pearson entre la Remuneración Salarial y el Desempeño Laboral

Hipótesis general:

Ho. La remuneración salarial se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Ha. La remuneración salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Tabla 15

Correlación de Hipótesis General Variable Remuneración Salarial y Desempeño Laboral.

| | | <i>VI Remuneración salarial</i> | <i>VD Desempeño laboral</i> |
|--------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| VI Remuneración salarial | Correlación de Pearson | 1 | 0.091 |
| | Significancia | | 0.631 |
| | Muestra | 30 | 30 |
| VD Desempeño laboral | Correlación de Pearson | 0.091 | 1 |
| | Significancia | 0.631 | |
| | Muestra | 30 | 30 |

a) Regla de decisión

Si **p-valor** $\leq \alpha$ (**0.05**) se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si **p-valor** $> \alpha$ (**0.05**) se acepta la Ho, y se rechaza la Ha

b) Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,631$ como nivel de significancia y al ser mayor a 0,05 por lo tanto, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

c) Interpretación.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis podemos afirmar que como $p = 0,631$ **se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a** , por lo tanto, la remuneración salarial se relaciona negativamente (no significativa) con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado.

5.2.2.2 Correlación Paramétrica de Pearson entre la Remuneración Básica y el Desempeño Laboral

Hipótesis específica 1.

H_0 . La remuneración básica se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

H_a . La remuneración básica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Tabla 16

Correlación de la Hipótesis Específica Dimensión Remuneración Básica y la Variable Desempeño Laboral

| | | <i>D1-VI Remuneración Básica</i> | <i>VD Desempeño laboral</i> |
|---------------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|
| D1-VI Remuneración Básica | Correlación de Pearson | 1 | 0.247 |
| | Significancia | | 0.188 |
| | Muestra | 30 | 30 |
| VD Desempeño laboral | Correlación de Pearson | 0.247 | 1 |
| | Significancia | 0.188 | |
| | Muestra | 30 | 30 |

a) Regla de decisión

Si **p-valor** $\leq \alpha$ (**0.05**) se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si **p-valor** $\geq \alpha$ (**0.05**) se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a

b) Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,188$ como nivel de significancia y al ser mayor a 0,05 por lo tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

c) Interpretación.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis podemos afirmar que como $p = 0,188$ **se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a** , por lo tanto, la remuneración básica como dimensión de la variable independiente se relaciona negativamente (no significativa) con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado.

5.2.2.3 Correlación Paramétrica de Pearson entre Incentivo Salarial y el Desempeño Laboral

Hipótesis específica 2.

H_0 . Los incentivos salariales se relacionan negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

H_a . Los incentivos salariales se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Tabla 17

Correlación de la Hipótesis Específica Dimensión Incentivos Salariales y la Variable Desempeño Laboral

| | | <i>D2-VI Incentivos Salariales</i> | <i>VD Desempeño laboral</i> |
|-----------------------------------|-----------------------------|--|---------------------------------|
| D2-VI Incentivos Salariales | Coefficiente de correlación | 1 | 0.203 |
| | Significancia | | 0.282 |
| | Muestra | 30 | 30 |
| VD Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.203 | 1 |
| | Significancia | 0.282 | |
| | Muestra | 30 | 30 |

a) Regla de decisión

Si **p-valor** $\leq \alpha$ (**0.05**) se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si **p-valor** $> \alpha$ (**0.05**) se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a

b) Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,282$ como nivel de significancia y al ser mayor a 0,05 por lo tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

c) Interpretación.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis podemos afirmar que como $p = 0,282$ **se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a** , por lo tanto, la remuneración básica como dimensión de la variable independiente se relaciona negativamente (no significativa) con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado.

5.2.2.4 Correlación Paramétrica de Pearson entre las Prestaciones y el Desempeño Laboral

Hipótesis específica 3.

Ho. Las prestaciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Ha. Las prestaciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley 31131.

Tabla 18

Correlación de la Hipótesis Especifica Dimensión Prestaciones y la Variable Desempeño Laboral

| | | <i>D3-VI Prestaciones</i> | <i>VD Desempeño laboral</i> |
|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| D3-VI Prestaciones | Coefficiente de correlación | 1 | -0.341 |
| | Significancia | | 0.065 |
| | Muestra | 30 | 30 |
| VD Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | -0.341 | 1 |
| | Significancia | 0.065 | |
| | Muestra | 30 | 30 |

a) Regla de decisión

Si **p-valor** $\leq \alpha$ (**0.05**) se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si **p-valor** $> \alpha$ (**0.05**) se acepta la Ho, y se rechaza la Ha

b) Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,065$ como nivel de significancia y al ser mayor a 0,05 por lo tanto, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

c) Interpretación.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis podemos afirmar que como $p = 0,065$ **se acepta la Ho, y se**

rechaza la H_a , por lo tanto, las Prestaciones Salariales se relaciona negativamente (no significativa) con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado.

5.3 Discusión de Resultados

En este informe de tesis se realizó la siguiente discusión como resultado del análisis de datos cuantitativos relacionados con variables de remuneración salarial, así como también del desempeño laboral y sus dimensiones.

Con los resultados obtenidos respaldado con datos estadísticos inferenciales teniendo una distribución normal definida como una investigación paramétrica, conforme a la correcta metodología y análisis de la investigación se definió datos reales e importantes la relación de las variables, en ello se realizó la prueba de normalidad como resultada el nivel significancia en la variable independiente de remuneración salarial se obtuvo de 0.465, seguido de la variable dependiente de desempeño laboral de 0.073, y frente a la contrastación de hipótesis general según el coeficiente de correlación de Pearson con nivel de significancia de $p = 0,631$ donde se acepta la H_0 , y se rechaza la H_a por lo que demuestra que la variable Remuneración salarial se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2023; como corroboramos en la parte descriptiva la percepción de los trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, sobre la remuneración salarial que el 10.0% perciben que es bueno, el 56.7% perciben como regular (nivel medio) y el 33.39% perciben como nivel bajo. Este resultado difiere ante antecedentes de investigación, puesto que la presente acepta la hipótesis nula, esto puede estar traducido a un trabajo asistencial con abundante empatía y vocación de servicio, es decir, que por más poca sea la remuneración no difiere en el desempeño laboral, pues el trabajo del personal de salud es netamente y directa con el paciente, donde cabe muy poca posibilidad de brindar un mal servicio o una atención deficiente, es decir el personal de salud se ha formado con vocación de servicio de cuidado humanizado y no por servicio remunerativo, por ello, en base a los antecedentes

con las que nos respaldamos nuestro estudio de investigación hacemos mención a autores a algunos de ellos teniendo en cuenta la similitud de sus variables y objetivos investigativos.

En el estudio (Ccaulla Flores, 2018) de tesis de maestría “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018” llegó a la conclusión que mientras más sea la percepción remunerativa de los trabajadores mayor era el nivel de desempeño laboral, además sostuvo que la correcta administración de sistemas de remuneración salarial, incentivos salariales y prestaciones incrementan favorablemente la percepción de los trabajadores”, esta premisa difiere a la presente investigación, pese a que las variables sean similares se llegó a aceptar su hipótesis de investigación, esto puede estar traducido a que el trabajo que se emplea en la UGEL entidad netamente administrativo, es decir su labor no implicaría un perjuicio a la salud de un ser humano donde el servicio que brindan enfoca en la parte burocrática, mientras que en nuestra investigación se trata de tratamiento y cuidado humanizado.

En la investigación (Jaramillo Palma & Rodriguez Bravo, 2020), en el estudio “*Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil*” analiza el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal del Banco Pichincha de la Ciudad de Guayaquil centro laboral donde utilizan herramientas para medir el clima organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, el 30% de los encuestados manifestaron que no se sienten conforme con aspectos relacionados con: el sueldo, la comunicación, el intercambio de ideas, y los reconocimientos, resultado que también difiere con nuestra investigación que si bien es cierto es un de labor como cualquier otro tienen objetivos diferentes que hacen que el desempeño laboral no sea el óptimo, cabe mencionar que cada es diferente a brindar su servicio y estos resultados son un porcentaje de ello, es decir no se puede generalizar una intención siendo este

buena o mala y también si nos referimos directamente al desempeño laboral siempre será variable de acuerdo a cada persona.

No muy diferente centro laboral si nos referimos al área de salud podemos mostrar la investigación de (Valentín Davila, 2020), en su tesis “*Remuneración y desempeño laboral en el área de Digitación de la red de salud Lambayeque, 2020*”, investigación correlacional descriptiva encuentra como motivación en la digitación la remuneración, puesto que concluyen que esto aumenta el desempeño laboral de sus trabajadores, lo cual no es diferente ni similar a nuestra conclusión, porque sus resultados fueron en rango medio de acuerdo a la relación de sus variables, que si bien es cierto la investigación en el hospital Hermilio Valdizán fue por los sentimientos de desagrado del personal CAS indeterminado frente a su remuneración, sin embargo, si esta remuneración estaría neutralmente a la altura según perfil profesional esta investigación no hubiese sido realizada.

En la investigación *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021*” (Tarazona Fiugueroa, 2021) en Huánuco en la universidad de la nuestra casa de estudios y alma máter, en dicho estudio concluyeron existe una correlación positiva muy alta con un valor de $r = ,902$ y nivel de significancia p -valor $< ,000$, entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad logrando así buenas expectativas en cuanto al desempeño de sus labores, estudio con mucho contexto de análisis que se asemejan al presente, de modo que en el hospital en estudio se observa en muchos casos o servicios un buen clima organizacional, variable de gran contexto de estudio y muy importante que podría ser el motivo principal por lo que nuestros resultados y conclusiones no se relacionen como se esperaba en nuestra hipótesis, pero así como puede influir dichas variables de clima organizacional también se pudo observar que no en todas las áreas o servicios tiene un clima organizacional adecuada para un centro laboral de salud, más por el contrario se respira un ambiente de tensión, de inseguridades y entre otros.

En nuestro resultado de la correlación de hipótesis frente a la tercera dimensión Prestaciones de la variable independiente y su relación con la variable dependiente Desempeño laboral no fue diferente su resultado a las anteriores, es decir, en esta correlación de igual forma no acepta la hipótesis de investigación, donde los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias de que como $p = 0,065 > 0,05$, por lo tanto, las prestaciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral con los trabajadores, en tal sentido contrariamente a Enríquez donde indica que la motivación mediante prestaciones es muy influyente para mejorar el desempeño laboral puesto que concluye que en relación al grado de motivación se pudo observar que el trabajador tiene una autopercepción de la motivación que va desde muy buena a excelente. (Enríquez Loredo, 2014),

5.4 Aporte científico de la investigación

Como resultado de la investigación se reduce a la aceptación de la hipótesis nula, es decir, la remuneración salarial se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal de salud, esta definición podría ser relativa ya que el resultado viene a ser una significación estadística, que a la explicación real significa muy concordante puesto que la investigación está enfocada al trabajador con trabajo asistencial en salud, y muy recurrente y voceado un gran refrán entre el sector salud “nuestro trabajo es por vocación de servicio”.

El aporte específico de la investigación viene a ser netamente de conocimientos y como antecedente para estudios similares y/o profundizar este aspecto a investigar o solucionar.

CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que los valores obtenidos conforme al objetivo general de la investigación, la Remuneración Salarial se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral del personal de salud CAS indeterminado, obteniendo así una percepción de nivel medio con el 57% de trabajadores que refirió que la remuneración es baja, así mismo, en la prueba de correlación de hipótesis general según Pearson, con resultado de significancia de $p = 0,631$ y al ser mayor a 0,05 por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

Segunda: Se evaluó que los valores obtenidos conforme a la dimensión la Remuneración Básica se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral del personal de salud CAS indeterminado, obteniendo así una percepción de nivel medio con el 36.7% de trabajadores en su mayoría refirió que la remuneración básica es de nivel media frente a su desempeño laboral, así mismo, en la prueba de correlación de hipótesis según Pearson con resultado de significancia de $p = 0,188$ es mayor a 0,05 por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

Tercera: Se analizó que los valores obtenidos en la dimensión Incentivo Salarial se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral del personal de salud CAS indeterminado, obteniendo así una percepción de nivel medio con el 43.3% de trabajadores en su mayoría refirió que los incentivos salariales es de nivel media frente a su desempeño laboral, así mismo en la prueba de correlación de hipótesis según Pearson con resultado de significancia de $p = 0,282$ es mayor a 0,05 por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

Cuarta: Se describió que los valores obtenidos en la dimensión de Prestaciones se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral del personal de salud CAS indeterminado, obteniendo así una percepción de nivel medio con el 36.7% de trabajadores en su mayoría refirió que las prestaciones es de nivel media frente a su desempeño laboral así mismo, en la prueba de correlación de hipótesis según Pearson con resultado de significancia de $p = 0,065$ es mayor a 0,05 por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

SUGERENCIAS

1. Impulsar a la dirección Ejecutiva del Hospital a través de los representantes de los trabajadores que se debe promover e implementar programas o estrategias organizacionales con el propósito de que el personal se sientan comprometidos, entusiastas, con buen estado emocional en sus puestos de trabajo, de esta manera el personal de salud contribuya a brindar un servicio de calidad humana a los pacientes que concurren en el nosocomio.
2. Fomentar el cumplimiento de normativas legales laborales a través de la dirección ejecutiva y asesoría legal, indicando que la remuneración básica no debería aplicarse en una entidad de salud del estado, de modo que por ser un sector muy importante sucede estos atropellos remunerativos como sucede en el Hospital Regional Hermilio Valdizán donde aún existen trabajadores que reciben el sueldo mínimo vital pese a que existe un preparación académica superior, en tal sentido, impulsar el cumplimiento permanente del Decreto Supremo N°311-2022-EF (Diario El Peruano, 2022), donde indica el aumento salarial de manera mensual específicamente a los trabajadores contratados bajo régimen del Decreto Legislativo N°728 y N°1057 (CAS), así mismo, el cumplimiento del nombramiento de hasta el 20% progresivo de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, a la entrada en vigencia de la Ley 31638 (Diario El Peruano, 2022), Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, de modo que, si desde ya el personal de salud realiza sus labores en su gran mayoría bajo la premisa de “vocación de servicio” es importante mejorar la escala salarial y de esta manera incentivar al trabajador a cumplir sus funciones con mejor eficiencia y eficacia.
3. Gestionar desde los trabajadores los convenios colectivos e interinstitucionales con los Gobiernos locales, Gobierno Regional, MEF y MINSA para el apoyo de implementación de incentivos salariales al cumplimiento de metas e indicadores de acuerdo a la realidad institucional del hospital, según su nivel atención como hospital del nivel II-2.

4. Fortalecer y gestionar con eficacia y eficiencia las prestaciones en la institución a través de los funcionarios del nosocomio, ya que pese a que se cuenta con un seguro de salud social no es suficiente, puesto que en el nosocomio por su misma naturaleza es un ambiente con muchos riesgos de salud donde la vida de los trabajadores suele verse muy arriesgada frente a enfermedades intrahospitalarias u otros riesgos.

REFERENCIAS

- Alva Bocanegra, J. A., & Estrada Sanjurjo, M. A. (2019). *Remuneraciones y Desempeño Laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo*. Trujillo.
- Ccaulla Flores, L. M. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*. Lima: Repositorio de la escuela de posgrado Universidad de Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (01 de Noviembre de 1999). *Administración de los recursos humanos*. Viradouro, Sao Paulo, Brasil: Mc Graw Hill.
- Colegio de Enfermeros del Perú. (25 de Abril de 2022). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2022/04/RESOLUCION-No039-22-CDN-CEP.pdf
- Colegio Médico del Perú. (04 de Setiembre de 2020). *Noticias*. Obtenido de <https://www.cmp.org.pe/el-peru-ocupa-el-tercer-lugar-en-ranking-de-medicos-fallecidos-en-america-latina-a-causa-del-covid-19/>
- Congreso de la República. (27 de Junio de 2008). *Normas y documentos legales*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Congreso de la República. (17 de Junio de 2008). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Corvo, H. S. (28 de Nviembre de 2018). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Diario El peruano. (09 de Marzo de 2021). LEY N° 31131. *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*, págs. 3-4.
- Diario El Peruano. (25 de Diciembre de 2022). Decreto Supremo N°311-2022-EF. *Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728*

y N° 1057, así como de las Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesaria, págs. 14-15. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-incremento-mensual-de-los-ser-decreto-supremo-n-311-2022-ef-2137619-2

Diario El Peruano. (06 de diciembre de 2022). *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023*. Obtenido de Ley N°31638: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3914918/Ley_31638.pdf.pdf?v=1670380246

Díaz Pozo, Y. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de créditos Caritas Huánuco*. Huánuco, Perú.

Enríquez Loredó, P. d. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en Mexico*. Universidad de Montemorelos. Mexico: Repositorio de la Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed., Vol. Sexta Edición). Bogotá, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. doi:1234567890

Hospital Regional Hermilio Valdizán. (01 de Enero de 2023). Planilla . Huánuco, Huánuco, Perú.

Hospital Regional Hermilio Valdizán. (01 de Enero de 2023). Recursos Humanos. Huánuco, Huánuco, Perú.

Jaramillo Palma, M. L., & Rodríguez Bravo, C. M. (2020). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador.

Montejo Minchan, A. B. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando*. Huánuco, Perú.

- Orbe Guaraca, M. P., & Ordoñez Espinoza, C. G. (2018). *Elaboración de un Sistema de Acciones para la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Docente, Administrativo y de Servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar*. Cañar.
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). *Remuneraciones, Costos Extrasalariales y Renta Imponible* .
- Organización Mundial de la Salud. (11 de Marzo de 2020). OMS. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Tarazona Fiugeroa, C. A. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021*. Huánuco, Perú.
- Tribunal Constitucional. (17 de Diciembre de 2017). *Notas de Prensa*. Obtenido de Portal de Transparencia: <https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/declaran-inconstitucional-ley-que-permite-ascensos-automaticos-en-el-personal-del-sector-salud/>
- Tribunal Constitucional. (30 de Noviembre de 2021). *Tribunal Constitucional Portal de Transparencia*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02494-2021-AA.pdf>
- Valentín Davila, H. A. (2020). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la Red de salud Lambayeque*. Lambayeque: Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.
- Vélez Ochoa, M. S. (2018). *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián*. Ambato, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2023

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--|---------------------|--|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | | Remuneración Básica | Salario mensual | TIPO: Básica NIVEL: Descriptivo - Correlacional DISEÑO: No experimentas ENFOQUE: Cuantitativo |
| <p>¿De qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?</p> | <p>Determinar de qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> | <p>Hi. La remuneración salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> | <p>VARIABLE 1: Remuneración Salarial</p> | Incentivo Salarial | Bonos | |
| | | | | | Participación en los resultados | |
| | | | | | Horas Extras | |
| | | | | Prestaciones | Seguro de salud | |
| | | | | | Seguro de vida | |
| | Vacaciones | | | | | |
| Problemas Específicas | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | | Desempeño de Tarea | <ul style="list-style-type: none"> • Obligaciones laborales • Puesto de trabajo • Horarios de entrada y salida • Conocimientos | POBLACIÓN: El personal de salud contratado bajo el régimen laboral CAS MUESTRA: No probabilístico |
| <p>PEI: ¿De qué manera la remuneración básica se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?</p> | <p>OEI: Evaluar de qué manera la remuneración básica se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital</p> | <p>HEI: Los incentivos salariales se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> | <p>VARIABLE 2: Desempeño Laboral</p> | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------|---|----------|-------------|----------|--------------|----------|--------------|------------------------|--|
| <p>PE2: ¿De qué manera los incentivos salariales se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?</p> <p>PE3: ¿De qué manera las prestaciones se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023?</p> | <p>Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> <p>OE2: Analizar de qué manera los incentivos salariales se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> <p>OE3: Describir de qué manera las prestaciones se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> | <p>HE2: Los incentivos salariales se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> <p>HE3: Las prestaciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.</p> | <p>Desempeño contextual</p> | <table border="1"> <tr> <td>Técnicas</td> </tr> <tr> <td>Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Cortesía</td> </tr> <tr> <td>Colaboración</td> </tr> <tr> <td>Atención</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Apoyo entre compañeros</td> </tr> </table> | Técnicas | Habilidades | Cortesía | Colaboración | Atención | Comunicación | Apoyo entre compañeros | <p>por conveniencia. 30 recursos humanos, bajo el régimen laboral CAS que tienen alcance de la Ley N°31131</p> |
| Técnicas | | | | | | | | | | | | |
| Habilidades | | | | | | | | | | | | |
| Cortesía | | | | | | | | | | | | |
| Colaboración | | | | | | | | | | | | |
| Atención | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo entre compañeros | | | | | | | | | | | | |



ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2023

OBJETIVO:

Determinar de qué manera la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral en el personal de salud CAS indeterminado con alcance de la Ley N°31131 del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2023.

INVESTIGADOR: BRYAN PEREZ QUISPE

Consentimiento / Participación voluntaria

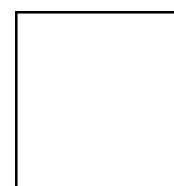
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO REMUNERACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario dirigido al personal de salud asistencial, sírvase a llenar el formulario con mucha sinceridad, este cuestionario es netamente para fines de investigación.

Agradezco anticipadamente por su participación en el presente, por lo que su aporte en el llenado, opinión o aporte será considerado en la investigación titulada: **“REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2023”**.

A continuación:

➤ Profesión:

➤ Tiempo que labora en la institución:

➤ Área en que labora:

Instrucciones: Responda el formulario según corresponda marcando con una “X” en el casillero de respuestas:

| V1: REMUNERACIÓN SALARIAL | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| DIMENSIONES | INDICADORES | | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Remuneración básica | 1. Salario Mensual | | | | | | |
| | 1 | “Considera que el salario mensual que percibe cubre sus necesidades” | | | | | |
| | 2 | “Su salario mensual es abonado en las fechas indicadas” | | | | | |
| | 3 | “El salario que percibe está dentro del estándar del mercado” | | | | | |
| | 4 | “Considera que su labor en la institución es bien remunerada” | | | | | |
| | 5 | “Considera que el salario percibido influye en su desempeño laboral” | | | | | |
| Incentivo salarial | 1. Bonos | | | | | | |
| | 6 | “Cuando se logran los objetivos institucionales recibe un bono como premio” | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------|---|---|--|--|--|--|--|
| | 7 | “La institución alguna vez le ha otorgado algún bono como incentivo laboral” | | | | | |
| | 8 | “Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por la labor que realiza” | | | | | |
| | 2. Participación en los resultados | | | | | | |
| | 9 | “Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores” | | | | | |
| | 10 | “Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales” | | | | | |
| | 3. Horas extras | | | | | | |
| | 11 | “Cuando laboramos más horas lo reconocen como horas extras” | | | | | |
| | 12 | “Considero que la institución como incentivo debe pagar las horas extras” | | | | | |
| <i>Prestaciones</i> | 1. Seguro de salud | | | | | | |
| | 13 | “Considera que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración” | | | | | |
| | 2. Seguro de vida | | | | | | |
| | 14 | “Considera que en su labor corre riesgo su vida” | | | | | |
| | 15 | “Considera que debe contar con seguro de vida permanente” | | | | | |
| | 3. Vacaciones | | | | | | |
| | 16 | “Considero que mis vacaciones deben ser de acuerdo a mi necesidad.” | | | | | |

| V2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|-------------------|----------------|---------------------|----------------|--|
| DIMENSIONES | INDICADORES | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| <i>Desempeño de tareas</i> | 1. Obligaciones Laborales | | | | | | |
| | 1 | “Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo” | | | | | |
| | 2 | “Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos” | | | | | |
| | 2. Puesto de trabajo | | | | | | |
| | 3 | “Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia” | | | | | |
| | 4 | “La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo” | | | | | |
| | 3. Horario de entrada y salida | | | | | | |
| | 5 | “Los horarios de entrada y salida son flexibles” | | | | | |
| | 6 | “Respeto el horario de entrada y salida de la institución” | | | | | |
| | 4. Conocimientos | | | | | | |
| 7 | “Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza” | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | 8 | “Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades” | | | | | |
| | 5. Técnicas | | | | | | |
| | 9 | “Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo” | | | | | |
| | 10 | “Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades” | | | | | |
| | 6. Habilidades | | | | | | |
| | 11 | “Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo” | | | | | |
| | 12 | “Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades” | | | | | |
| <i>Desempeño contextual</i> | 1. Cortesía | | | | | | |
| | 13 | “Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía” | | | | | |
| | 14 | “Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros y clientes de la institución” | | | | | |
| | 2. Colaboración | | | | | | |
| | 15 | “Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución” | | | | | |
| | 16 | “En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros” | | | | | |
| | 3. Atención | | | | | | |
| | 17 | “Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros” | | | | | |
| | 18 | “La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | | | | | |
| | 4. Comunicación | | | | | | |
| | 19 | “Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.” | | | | | |
| | 20 | “La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | | | | | |
| | 5. Apoyo entre compañeros | | | | | | |
| | 21 | “Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros” | | | | | |
| | 22 | “Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este” | | | | | |

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN SALARIAL

Nombre del experto: **Mg. HINOJOSA ROMAN, YOMIRA LIZET** Especialidad: **TECNOLOGO MÉDICO**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

| DIMENSIÓN | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Remuneración básica</i> | “Considera que el salario mensual que percibe cubre sus necesidades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Su salario mensual es abonado en las fechas indicadas” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “El salario que percibe está dentro del estándar del mercado” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que su labor en la institución es bien remunerada” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que el salario percibido influye en su desempeño laboral.” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Incentivo salarial</i> | “Cuando se logran los objetivos institucionales recibe un bono como premio” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución alguna vez le ha otorgado algún bono como incentivo laboral” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por la labor que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cuando laboramos más horas lo reconocen como horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que la institución como incentivo debe pagar las horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Prestaciones</i> | “Considera que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que en su labor corre riesgo su vida” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que debe contar con seguro de vida permanente” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que mis vacaciones deben ser de acuerdo a mi necesidad.” | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello:



Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
 Tecnólogo Médico
 Terapia Física y Rehabilitación
 C.T.M.P 14202 R.G.A. M-0058

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: **Mg. HINOJOSA ROMAN, YOMIRA LIZET** Especialidad: **TECNOLOGO MÉDICO**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| DIMENSIÓN | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Desempeño de tareas</i> | “Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo?” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los horarios de entrada y salida son flexibles” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Respeto el horario de entrada y salida de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| “Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| <i>Desempeño contextual</i> | “Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros y clientes de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este” | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello:



Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
 Tecnólogo Médico
 Terapia Física y Rehabilitación
 C.T.M.P 14202 R.G.A. M-0058

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN SALARIAL

Nombre del experto: **Mg. SUAREZ GARGATE, IVETTE GIOVANA** Especialidad: **OBSTETRA**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

| DIMENSIÓN | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Remuneración básica</i> | “Considera que el salario mensual que percibe cubre sus necesidades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Su salario mensual es abonado en las fechas indicadas” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “El salario que percibe está dentro del estándar del mercado” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que su labor en la institución es bien remunerada” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que el salario percibido influye en su desempeño laboral.” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Incentivo salarial</i> | “Cuando se logran los objetivos institucionales recibe un bono como premio” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución alguna vez le ha otorgado algún bono como incentivo laboral” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por la labor que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cuando laboramos más horas lo reconocen como horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que la institución como incentivo debe pagar las horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Prestaciones</i> | “Considera que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que en su labor corre riesgo su vida” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que debe contar con seguro de vida permanente” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que mis vacaciones deben ser de acuerdo a mi necesidad. | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: **Mg. SUAREZ GARGATE, IVETTE GIOVANA** Especialidad: **OBSTETRA**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| DIMENSIÓN | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Desempeño de tareas</i> | “Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo?” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los horarios de entrada y salida son flexibles” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Respeto el horario de entrada y salida de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| “Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| <i>Desempeño contextual</i> | “Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros y clientes de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| “Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este” | 4 | 4 | 4 | 4 | |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN SALARIAL

Nombre del experto: **Mg. CALVO VILLANUEVA, ROBERT DANIEL** Especialidad: **INGENIERO AMBIENTAL**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

| DIMENSIÓN | ÍTEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Remuneración básica</i> | “Considera que el salario mensual que percibe cubre sus necesidades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Su salario mensual es abonado en las fechas indicadas” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “El salario que percibe está dentro del estándar del mercado” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que su labor en la institución es bien remunerada” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que el salario percibido influye en su desempeño laboral.” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Incentivo salarial</i> | “Cuando se logran los objetivos institucionales recibe un bono como premio” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución alguna vez le ha otorgado algún bono como incentivo laboral” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por la labor que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cuando laboramos más horas lo reconocen como horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que la institución como incentivo debe pagar las horas extras” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Prestaciones</i> | “Considera que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que en su labor corre riesgo su vida” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considera que debe contar con seguro de vida permanente” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que mis vacaciones deben ser de acuerdo a mi necesidad. | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: **Mg. CALVO VILLANUEVA, ROBERT DANIEL** Especialidad: **INGENIERO AMBIENTAL**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

| DIMENSIÓN | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|
| <i>Desempeño de tareas</i> | “Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo?” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Los horarios de entrada y salida son flexibles” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Respeto el horario de entrada y salida de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| “Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades” | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| <i>Desempeño contextual</i> | “Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros y clientes de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros” | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | “Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este” | 4 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

CUESTIONARIO ELABORADO POR FORMULARIOS DE GOOGLE



“LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL CAS INDETERMINADO CON ALCANCE DE LA LEY 31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO – 2023”

Gracias por participar en este trabajo de investigación.

La presente a su vez ayudará como información relevante sobre el sentir del trabajador como investigación y antecedente.

***Obligatorio**

Es ud personal con régimen CAS INDETERMINADO con alcance de la Ley N° 31131 *

SI

NO

Profesion *

Médico

Lic. en Enfermería

NOTA BIOGRÁFICA



PEREZ QUISPE BRYAN

Nació en el departamento, provincia y distrito de Huánuco el 01 de febrero del 1992, hijo de Don Fausto Perez Vigilio y Doña Angela Quispe Mango, con domicilio a la fecha de publicación de la tesis en la Calle Quillarrumi cuadra 1 del predio El Tingo en el distrito de Huánuco, inició sus estudios de primaria en la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles” Huánuco, continuó los estudios de secundaria: Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, llevó los estudios universitarios: Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco en la Facultad de Enfermería egresando en el año 2014, entre sus experiencias laborales como Licenciado en Enfermería en su misma Región en el 2016 con el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud en el Puesto de Salud Tayagasha de Panao, en el 2017 en el Puesto de salud Moscatuna, seguido en el 2018 en la Red de Salud Ambo en labor de Enfermero administrativo, pasó luego a trabajar en Atención Integral De Salud De Las Poblaciones Excluidas Y Dispersas (AISPED) en la provincia de Ambo Ruta un gran reto para él, retornó a trabajar en la Red de Salud de Ambo y ya para el 2021 inició labor asistencial como enfermero Especialista en Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco donde en la actualidad del 2024 sigue laborando.



"Decreto de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 13.00 horas del día jueves 14 de marzo del 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA
Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL
Dr. Werner PINCHI RAMIREZ

**PRESIDENTE
SECRETARIA
VOCAL**

Acreditados mediante Resolución N° 00888-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 08 de marzo del 2024, de la tesis titulada "REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO - 2023", presentada por el maestrando Bryan PEREZ QUISPE, con el asesoramiento de la Dra. Nancy Guillermina VERAMENDI VILLAVICENCIOS, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Grado de Maestro en Gerencia Pública.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

| Nombres y Apellidos del Maestrando | Jurado Evaluador | | | Promedio Final |
|------------------------------------|------------------|------------|-------|----------------|
| | Presidente | Secretaria | Vocal | |
| Bryan PEREZ QUISPE | 18 | 18 | 18 | 18 |

Obteniendo en consecuencia el maestrando Bryan PEREZ QUISPE la nota de Dieciocho (18), equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 2:30 pm horas del día jueves 14 de marzo, firmando en señal de conformidad.

[Signature]

PRESIDENTE
DNI N° 04025623

[Signature]

SECRETARIA
DNI N° 22403286

[Signature]

VOCAL
DNI N° 22405436

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
6 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 081-2024-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente *CONSTANCIA DE SIMILITUD*, aplicando el software *TURNITIN*, el cual reporta un **9%** de similitud, correspondiente al interesado **Bryan PEREZ QUISPE**, de la tesis titulada: **REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO - 2023**, cuya asesora es la **Dra. Nancy Guillermina VERAMENDI VILLAVICENCIOS**; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 05 de marzo de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY N°31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNCO - 2023

AUTOR

BRYAN PEREZ QUISPE

RECUENTO DE PALABRAS

11205 Words

RECUENTO DE CARACTERES

60101 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

53 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

211.1KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 5, 2024 11:37 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 5, 2024 11:39 AM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

Reporte de similitud

● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

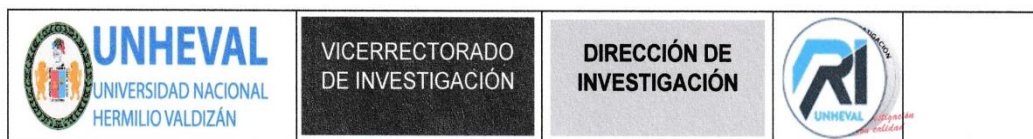
| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.unheval.edu.pe Internet | 2% |
| 2 | Universidad Cesar Vallejo on 2022-10-13 Submitted works | 1% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | 1% |
| 4 | explore.openaire.eu Internet | <1% |
| 5 | repositorio.uss.edu.pe Internet | <1% |
| 6 | repositorio.ucsg.edu.ec Internet | <1% |
| 7 | hdl.handle.net Internet | <1% |
| 8 | repositorio.une.edu.pe Internet | <1% |

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | repositorio.upads.edu.pe Internet | <1% |
| 10 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-10 Submitted works | <1% |
| 11 | repositorio.udh.edu.pe Internet | <1% |
| 12 | 3ciencias.com Internet | <1% |
| 13 | atenaeditora.com.br Internet | <1% |
| 14 | clubensayos.com Internet | <1% |
| 15 | slideshare.net Internet | <1% |
| 16 | uncedu on 2023-11-11 Submitted works | <1% |
| 17 | Acevedo Soto, Elliot J.. "Baby boomers del retiro al jubilo: un estudio s... Publication | <1% |
| 18 | laley.pe Internet | <1% |
| 19 | semantic scholar.org Internet | <1% |

Descripción general de fuentes



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | | | | |
|-----------------|--|-----------------------------|--|------------------|--|-----------------|----------|------------------|--|
| Pregrado | | Segunda Especialidad | | Posgrado: | | Maestría | X | Doctorado | |
|-----------------|--|-----------------------------|--|------------------|--|-----------------|----------|------------------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | |
| Escuela Profesional | |
| Carrera Profesional | |
| Grado que otorga | |
| Título que otorga | |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|----------------------------|--|
| Facultad | |
| Nombre del programa | |
| Título que Otorga | |

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| Nombre del Programa de estudio | GERENCIA PÚBLICA |
| Grado que otorga | MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|--|
| Apellidos y Nombres: | PEREZ QUISPE, BRYAN | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | <input checked="" type="checkbox"/> | Pasaporte | <input type="checkbox"/> | C.E. | <input type="checkbox"/> | Nro. de Celular: | 952940424 | |
| Nro. de Documento: | 46819755 | | | | Correo Electrónico: | bryanpq22@gmail.com | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | <input type="checkbox"/> | Pasaporte | <input type="checkbox"/> | C.E. | <input type="checkbox"/> | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | <input type="checkbox"/> | Pasaporte | <input type="checkbox"/> | C.E. | <input type="checkbox"/> | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|--|-----------|-------------------------------------|-----------|--------------------------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | | | | | | | | | | SI | <input checked="" type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Apellidos y Nombres: | VERAMENDI VILLAVICENCIOS, NANCY GUILLERMINA | | | | | | ORCID ID: | 0000-0002-9177-6490 | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | <input checked="" type="checkbox"/> | Pasaporte | <input type="checkbox"/> | C.E. | <input type="checkbox"/> | Nro. de documento: | 22421418 | | | | | |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Presidente: | ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO |
| Secretario: | VILLAR CARBAJAL ENIT IDA |
| Vocal: | PINCHI RAMIREZ WERNER |
| Vocal: | |
| Vocal: | |



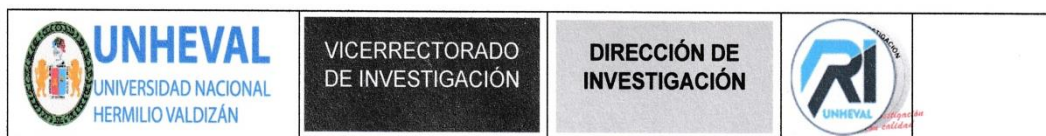
| |
|-------------|
| Accesitario |
|-------------|

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| |
|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) |
| REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS INDETERMINADO LEY Nº31131 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2023 |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU) |
| MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)



| | | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------|------------------------------------|--|----|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación) | | | 2024 | | | |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios) | Tesis | X | Tesis Formato Artículo | Tesis Formato Patente de Invención | | |
| | Trabajo de Investigación | | Trabajo de Suficiencia Profesional | Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos | | |
| | Trabajo Académico | | Otros (especifique modalidad) | | | |
| Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras) | Remuneración salarial | Desempeño laboral | CAS indeterminado | | | |
| Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda) | Acceso Abierto | X | Condición Cerrada (*) | | | |
| | Con Período de Embargo (*) | | Fecha de Fin de Embargo: | | | |
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda): | | | | SI | NO | X |
| Información de la Agencia Patrocinadora: | | | | | | |



El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | |
|--|--------------------|--|
|  Firma: | |  |
| Apellidos y Nombres: | PEREZ QUISPE BRYAN | Huella Digital |
| DNI: | 46819755 | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Fecha: 17 abril 2024 | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.