



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

TESIS

REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL

ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD

LAMBAYEQUE, 2020

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO

EN ADMINISTRACIÓN.

Autor:

Ba. Dávila Hurtado Alexis Valentín

<https://orcid.org/0000-0001-8160-4911>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2021

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020.

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombres Completo Firma

Presidente (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombres Completo Firma

Secretario (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombres Completo Firma

Vocal (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar
Nombres Completo Firma

DEDICATORIA

A mis abuelos, que desde el cielo me guían y cuidan de mi persona.

A mis padres Manuela y Esteban, por haberme educado y formado en valores, a quienes le debo la vida y toda mi gratitud.

A mis sobrinas Luana y Maia, que junto con mis padres son el pilar fundamental y me brindaron su apoyo incondicional para que esta tesis sea una realidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar conmigo en todo momento y darme la sabiduría para desarrollar la presente investigación.

A la Universidad Señor de Sipán, por los conocimientos brindados y por encaminarme a llegar a la culminación de mi carrera profesional.

A mis abuelos, padres y sobrinas que son el motor de mi vida, que creyeron y apoyaron mis expectativas.

A mi asesor, el Dr. Juan Villanueva Calderón por brindarme las facilidades y conocimientos que son de vital importancia para el desarrollo de la presente investigación.

¡MUCHAS GRACIAS!

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020”, tiene como objetivo determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del área de digitación de la Red de Salud Lambayeque. Para la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación utilizada fue correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 20 trabajadores que laboran en el área. La técnica e instrumento utilizado para la recopilación de datos fue la encuesta y el cuestionario. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los resultados fueron mediante tablas estadísticas. Los resultados afirman que el 40% (8) de los encuestados consideran en un nivel medio la remuneración y un 60% (12) el desempeño laboral.

Se llegó a la conclusión que la remuneración y el desempeño laboral guarda una relación positiva alta, teniendo un $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave: Digitadores, desempeño laboral, remuneración, salud.

ABSTRAC

This research entitled: "Remuneration and job performance in the area of fingering of the Health Network Lambayeque, 2020", aims to determine the relationship between compensation and job performance of workers in the area of digitization of the Health Network Lambayeque. A quantitative approach was used for the present investigation. The type of research used was correlational. The population and sample consisted of 20 workers who work in the area. The technique and instrument used for data collection was the survey and the questionnaire. The processing, presentation, analysis and interpretation of the results used by means of statistical tables. The results affirm that 40% (8) of the respondents evaluated remuneration at a medium level and 60% (12) on job performance.

It was concluded that remuneration and work performance keep a high positive relationship, having a $p_value = 0.000$ that turned out to be less than the significance level $\alpha = 0.05$, therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis.

Keyword: Digitizers, job performance, remuneration, health.

ÍNDICE

RESUMEN.....	V
ABSTRAC	VI
ÍNDICE.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODO	34
2.1. Tipo y diseño de la investigación	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	35
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	40
2.6. Criterios éticos	40
2.7. Criterios de Rigor Científico	40
III. RESULTADOS	43
3.1. Tablas y Figuras	43
3.2. Discusión de resultados	50
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.	35
Tabla 2: Validez de expertos.....	39
Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario de la Remuneración.....	39
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario de la variable Desempeño Laboral.....	39
Tabla 5: Nivel de confiabilidad.....	40
Tabla 6: Nivel de la variable Remuneración.....	43
Tabla 7: Dimensión Remuneración Básica - Variable Remuneración.....	44
Tabla 8: Dimensión Incentivos Salariales - Variable Remuneración.....	45
Tabla 9: Dimensión Prestaciones - Variable Remuneración.....	46
Tabla 10: Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	47
Tabla 11: Dimensión Eficiencia - Variable Desempeño Laboral.....	48
Tabla 12: Dimensión Eficacia - Variable Desempeño Laboral.....	49
Tabla 13: Prueba de chi-cuadro.....	50
Tabla 14: Fuerza de correlación.....	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación.....	34
Figura 2: Nivel de la variable Remuneración.....	43
Figura 3: Dimensión Remuneración Básica - Variable Remuneración.....	44
Figura 4: Dimensión Incentivos Salariales - Variable Remuneración.	45
Figura 5: Dimensión Prestaciones - Variable Remuneración.	46
Figura 6: Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	47
Figura 7: Dimensión Eficiencia - Variable Desempeño Laboral.....	48
Figura 8: Dimensión Eficacia - Variable Desempeño Laboral.....	49
Figura 9: Aplicación de encuestas.....	82
Figura 10: Aplicación de encuestas.....	82
Figura 11: Aplicación de encuestas.....	83

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha visto distintos cambios en los diferentes entornos laborales que ha generado que las empresas sean más competitivas y ofrezcan un mejor servicio o producto. Para que estas empresas se han más competitivas y lleguen al éxito empresarial deben tener una correcta gestión de talento humano siendo unos de lo más importantes la evaluación del desempeño laboral de sus empleados.

Por lo tanto, las empresas optan por un sistema de evaluación de desempeño laboral que les permita establecer las falencias y debilidades que tienen, con el fin de mejorarlas, corregirlas y que ayuden o garanticen a alcanzar sus objetivos institucionales. En este contexto, debemos considerar que la remuneración es uno de los principales factores que influyen en el desempeño de los empleados. Por ello, cada vez más las empresas le dan mucha importancia a la hora de diseñar su sistema de remunerativo para que cada empleado se sienta a gusto y pueda rendir de la mejor manera.

En este contexto se presenta el siguiente estudio con la finalidad de establecer la remuneración y su relación con el desempeño laboral en área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

El estudio se divide en V capítulos detallados a continuación:

Capítulo I, se plasman conceptos introductorios del estudio, detalla los problemas que existen en las diferentes organizaciones, los antecedentes previos a esta investigación y las teorías de la variable estudiada.

Capítulo II, comprende información metodológica sobre el tipo de investigación utilizada, la población, muestra y el procedimiento de datos.

Capítulo III, se detalla los resultados encontrados de la investigación en forma de tablas y figuras y también se visualiza la discusión de los resultados, contrastando los datos con otros estudios de diferentes autores

El capítulo IV, se concluyen los objetivos de la investigación

Y por último en el capítulo V, se proponen recomendaciones con el fin de solucionar y mejorar los problemas encontrados en la presente investigación.

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional

Cando (2017) realizó una evaluación para diagnosticar el nivel de desempeño laboral en el Hospital Básico Macará de la Provincia de Loja de Ecuador e identificó la problemática que afecta al personal del hospital en la cual no existía un liderazgo institucional, una comunicación horizontal, desconocimientos de los objetivos institucionales, falta de capacitación del personal en los nuevos sistemas informáticos y una baja calidad de servicios médicos y de salud.

Cuadrado (2016) en el Hospital Básico “Publio Escobar G” del Cantón Colta de la Provincia de Chimborazo – Ecuador existe una problemática al no contar con un programa de evaluación de desempeño laboral basado en competencias lo que genera una falta de empoderamiento para realizar otras funciones y/o actividades, rechazo al cambio, no existe con certeza la medición del personal de cuanto es lo que colabora para la realización de las actividades del hospital, objetivos institucionales no claros y desconocidos por todos los colaboradores.

Ramón (2016) realizó un cuestionario en el Ministerio de Salud de Ecuador con la finalidad de saber las insatisfacciones de los trabajadores sobre las formas de reconocimientos que tiene la empresa. Mediante este instrumento se logró identificar que existe un inadecuado desempeño laboral debido a que en la institución las formas de reconocimientos no se están manejando de una forma adecuada. Solo existe como forma de reconocimiento la remuneración fija monetaria, no existen reconocimientos morales, ascensos, mejoramiento del ambiente laboral, contratos indefinidos o nombramientos, etc.

Martín (2015) refiere que el bajo desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Chimaltenango - Guatemala se debe a los bajos sueldos que perciben, el no tener prestaciones básicas de acuerdo a ley y no existe una estabilidad laboral. Al no tener una estabilidad laboral genera una incertidumbre de despido por parte de las enfermeras que se ve reflejado en sus labores del día a día.

En el contexto nacional

Arana y Aranda (2019) refieren que el desempeño laboral y la comunicación asertiva en las organizaciones dedicadas a las prestaciones de salud son factores trascendentales para el logro de una atención de calidad hacia los pacientes. En el Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, se observó específicamente en el área de Enfermería, que no existe una comunicación eficaz entre sus colegas debido a las malas relaciones interpersonales entre ellas. Al tener una mala comunicación asertiva genera un bajo nivel de desempeño laboral originando la molestia por parte de los usuarios reclamando una mejor atención.

Ñaupari (2018) indica que en la Dirección de Salud de Pasco se observa la desmotivación del personal reflejado en el bajo nivel de desempeño laboral que no permite alcanzar las metas establecidas de la institución debido a las intervenciones políticas en las contrataciones del personal, la compra de medicamentos e insumos y acaparamiento de cargos. Además, que no se cuenta con una gestión de talento humano, existen funcionarios con poco conocimiento en administración y gestión pública, falta de profesionales capacitados y desabastecimientos en los centros de salud (insumos, materiales, medicamentos, equipos, etc.) que son reflejados en los indicadores de cada una de las estrategias sanitarias.

Aguilar (2018) indica que el estado es el principal ente responsable en fijar la remuneración mínima vital para un empleado. Esta remuneración mínima vital consiste en cubrir la canasta familiar pretendiendo evitar signos de pobreza y desigualdad de ingresos, pero esto en la práctica es otra realidad ya que existen remuneraciones que depende de la productividad, el tipo y tamaño de la empresa además las informalidades de contratación que existen en nuestro país.

Samamé (2017) identificó que en la oficina de personal existe una problemática en el retraso de los pagos repercutiendo en todos los colaboradores del Hospital San José – Callao generando un descontento y una desmotivación a la hora de realizar sus actividades. Esto se debe porque la oficina se encuentra en las afueras del establecimiento por un tema de infraestructura, lejos de las oficinas que intervienen en el proceso de planilla de pagos, (Administración, Economía y Tesorería), por lo que ocasiona tiempos muertos en caminar todo el trayecto hacia estas oficinas. También, el área cuenta con materiales y equipos a

punto de deteriorarse, existiendo alta rotación y falta de personal, sumado a que los departamentos no comunican a tiempo real el control de asistencia, retrasos por órdenes del director porque los funcionarios no pudieron justificar sus inasistencias y se les da tiempo para que regularizar sus inasistencias generando molestia en los demás colaboradores personal porque la planilla se estanca y no se remunera a la fecha dada.

Yabar (2016) argumenta que el cumplimiento de las labores de los trabajadores de la Microred de Salud de Cineguilla se encuentra en un bajo desempeño debido a los ausentismos laborales, rotación de personal, problemas interpersonales, factores externos como: las huelgas; ocasionando una desmotivación de los colaboradores que no ayuda al logro de las metas de la entidad. Además, los colaboradores tienen problemas de adaptabilidad, temor, nerviosismo al realizar sus funciones y muestra resistencia al cambio, el nivel directivo no existe un delego de funciones y una comunicación efectiva que ayuden a integrar a todo el personal de la entidad.

En el contexto Local

La Gerencia Regional de Salud Lambayeque a través de las nuevas disposiciones del gobierno mediante la R.E.R N° 420-2011/GR.LAMB/PR fue creada el 25 de Julio. De acuerdo a los nuevos cambios en su estructura interna y administrativa aparece la Red de Salud Lambayeque como un órgano desconcentrado de la gerencia.

Actualmente, la institución cuenta con modelos de remuneración de acuerdo al régimen laboral de los trabajadores siendo los más afectados los digitadores por servicios no personales (SNP). Es por ello que en el Área de Digitación, se han presentado muchas quejas por parte de los digitadores sobre el tema de las “remuneraciones” y “pago del sueldo” debido que la mayoría del personal labora bajo el régimen de SNP y su remuneración está condicionado a una producción mensual (meta) que ellos tienen que llegar a diferencia del personal CAS y nombrado que ellos no tienen una meta fija y ganan mucho más, al personal SNP se le remunera cada dos meses a diferencia del personal CAS y nombrado que ya tienen una fecha pactada de remuneración. Sumado a esto podemos observar que no existe condiciones adecuadas para cumplir las funciones de digitación, no se cuenta con una señal de internet elevado (esto es

una limitante porque muchas veces se va el internet o es muy lento y no se puede digitar generando incomodidades y molestias por parte de todo el personal), infraestructura inadecuada, pocos equipos y obsoletos, escasos materiales y útiles de oficina. Por otro lado, existen situaciones adversas o externas que repercute en el rendimiento laboral del personal, por ejemplo, las huelgas o paros que realizan los trabajadores de los centros de salud, al existir dichos acontecimientos no existe producción o atenciones de los pacientes lo que perjudica directamente al personal SNP porque no pueden llegar a la meta establecida. En resumen, se puede identificar que existen muchos factores tanto interno como externo que pueden generar un bajo nivel de desempeño de los digitadores y no poder alcanzar su meta establecida mensual afectándolos en su remuneración.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Vargas (2016) tuvo como objetivo proponer un modelo de remuneración variable basado en el sistema de evaluación de desempeño por competencias en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay, el estudio se enmarca dentro de una investigación de enfoque mixto de nivel descriptivo con un diseño no experimental longitudinal y transversal, con una población y muestra de 75 de trabajadores a los que se les aplicó la técnica de la observación directa, formulario, entrevista y un cuestionario como instrumento; cuyo resultado fue que la institución está muy bien constituida y permite alcanzar un nivel de excelencia de desempeño en todas las áreas, por ello el autor afirma que no se tiene ningún inconveniente en trabajar con un modelo de remuneración variable (calculada en resultados).

Montaño (2016) tuvo como objetivo analizar la contribución de la remuneración en la evolución de la productividad de México en los años 1995 – 2009, utilizando un tipo de investigación de enfoque cuantitativa de nivel descriptivo con un diseño no experimental transversal. La muestra se obtuvo por la documentación encontrada en la última base de datos de la World Input- Output Database (WIOD) acerca de la contribución remunerativa cuyo resultado fue que existe una relación entre la remuneración y la productividad. A mayor productividad o desempeño existe una mayor remuneración. Por otro lado, el

autor sostiene que la globalización en México en los años 1995 -2009 ha permitido que exista un incremento de la productividad de los trabajadores repercutiendo en su remuneración.

Ramón (2016) estableció como objetivo identificar la relación de los reconocimientos y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud de Ecuador. La tesis se enmarco en una investigación de enfoque cuantitativa de nivel correlacional con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 259 trabajadores a los que se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario; cuyo resultado fue que existe relación entre las variables. Las formas de reconocimientos que se manejan netamente es la remuneración fija por ser una entidad pública, no existen reconocimientos morales generando insatisfacciones de los empleados reflejado en los niveles de desempeño que no son los adecuados para la institución.

Alarcon (2015) tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas de la provincia del Carchi, el estudio se realizó dentro de una investigación de enfoque mixto de nivel descriptivo con un diseño transversal no experimental, con un población y muestra de 353 personas (119 con discapacidad y 234 sin discapacidad) a los que se les aplico la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; cuyo resultado fue que la gestión del talento humano influye en el desempeño de las personas, además se logró identificar que en las instituciones públicas carecen de: un sistema de gestión personal por competencia, un plan de capacitaciones, un modelo de evaluación del desempeño y políticas que ayuden a la movilización de las personas con discapacidad. Por otro lado, todo lo dicho anteriormente genera que las personas con discapacidad no puedan desarrollarse en sus actividades de una manera eficaz y evidenciándolo en su bajo desempeño laboral.

Pullupaxi (2014) tuvo como objetivo establecer la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital, la tesis se enmarco en una investigación de enfoque cuantitativa de nivel correlacional-descriptiva con un diseño transversal no experimental, con una población y muestra de 46 trabajadores, utilizando la observación directa, la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento; cuyo resultado fue que el salario

emocional influye directamente en el desempeño de los trabajadores, sin embargo no se encuentra niveles tan significativos en cuanto al desempeño laboral esperado y anhelado por la alta dirección.

A nivel nacional

Ccaulla (2018) estableció como objetivo determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) N° 06 - Lima, utilizando un tipo de investigación de enfoque cuantitativa de nivel correlacional con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 86 colaboradores a los que se les aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; cuyo resultado fue que existe relación entre la remuneración salarial, básica y los incentivos con el desempeño laboral de los trabajadores. Al mejorar la remuneración existirá un mejor desempeño laboral.

Pozo (2018) tuvo como objetivo establecer la relación entre las compensaciones (sueldos, incentivos) y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Vegueta - Huara, el estudio se realizó dentro de una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 92 colaboradores que se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario; cuyo resultado fue que existe un alto grado de asociación de las remuneraciones, incentivos y los bonos con el desempeño de los colaboradores.

Cruz (2017) planteó como objetivo principal determinar la influencia que tiene la política salarial en el desempeño laboral en una agencia del Banco de la Nación - Lima, el estudio se enmarcó dentro de una investigación cuantitativa de nivel explicativo con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de un total de 35 colaboradores a los que se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario; cuyo resultado fue que la política salarial influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, ante un incremento en la remuneración existirá un elevado nivel de desempeño laboral, además afirma que existe otros factores que ayudan a mejorar el desempeño laboral que son : incentivos, seguridad laboral, grato ambiente laboral, flexibilidad en los horarios, etc.

Terán (2017) tuvo como objetivo analizar a base de teorías la importancia y la relación del salario emocional con el desempeño laboral, para el estudio se empleó una investigación de enfoque cualitativa de nivel explicativo con un diseño no experimental, cuyo resultado fue que el rendimiento laboral y el salario emocional se relacionan entre sí, teniendo al salario emocional como el elemento primordial para motivar a los trabajadores, ayudándoles a desempeñarse de una manera eficaz y adecuada evitando que se sientan angustiados y obtengan una mayor remuneración.

Lozano (2015) en su investigación propuso establecer la relación entre el nivel salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Cuñumbuqui, el estudio se enmarcó en una investigación de enfoque cuantitativa de nivel correlacional con un diseño transversal no experimental, con una población y muestra de 19 colaboradores que se les aplicó como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente; cuyo resultado fue que el nivel salarial y el desempeño laboral son variables que actúan independientemente, por lo tanto sostiene que el salario no es un principio relevante para medir el desempeño. Además, concluye que existe un buen desempeño laboral en la municipalidad y los elementos que más influyen son el clima organizacional, los premios, incentivos, etc.

A nivel local

López y Vásquez (2019) tuvo como objetivo proponer un sistema de desarrollo personal para incrementar el desempeño laboral de los empleados de la UGEL - Ferreñafe con el fin de fortalecer los procesos administrativos de una manera eficiente, eficaz y de calidad, utilizó una investigación de nivel propositivo-descriptivo con un enfoque mixto con un diseño no experimental longitudinal-transversal, con una población y muestra de 35 empleados en la cual se les aplicó como técnica la observación directa, encuesta, entrevista y como instrumento el cuestionario; llegando a la conclusión que existe un desempeño inadecuado que no permite lograr los objetivos institucionales, debido a la falta de incentivos, capacitaciones y sobre todo un modelo de desarrollo personal.

Vera (2018) tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión para mejorar el desempeño laboral del personal en el centro de salud Manuel Manrique – JLO, utilizando un tipo de investigación de enfoque cuantitativo de nivel propositivo con

un diseño no experimental transversal con una población y muestra de 60 empleados que se les aplicó la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento, llegando a la conclusión que se evidencia una deficiente gestión de personal que afecta notoriamente al desempeño, evidenciando desconformidad en cuanto a la remuneración, condiciones laborales, ascensos y la atención de los usuarios.

Santamaría (2017) tuvo como propósito establecer si existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los trabajadores en una Microred de Salud de Lambayeque, el estudio se enmarca dentro de una investigación de enfoque cuantitativo de nivel básica-correlacional con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 60 trabajadores que se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario; cuyo resultado fue que existe una relación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Vásquez (2017) tuvo como objetivo incrementar el desempeño laboral mediante un modelo de gestión de talento humano para los directivos de la UGEL-FERREÑAFE, utilizando un tipo de investigación de enfoque mixto de nivel descriptivo-propositivo con un diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 32 directivos que se les aplicó como técnica la entrevista, la observación directa y la encuesta y como instrumento el cuestionario la cual tuvo como resultado que los directivos evidencian un regular desempeño laboral debido que la institución no cuenta con planes de motivación, capacitación e incentivos por lo que urge la aplicación de un modelo de gestión de talento humano.

Hidruogo y Pucce (2016) planteó establecer la relación del rendimiento con el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Juan de Dios, el estudio se enmarca dentro una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional-descriptiva con un diseño no experimental transversal, con una población y una muestra de 11 trabajadores a los que se les aplicó como técnica la entrevista, encuesta y como instrumento el cuestionario; cuyo resultado fue que existe un grado de asociación significativa entre las variables, teniendo al compromiso y al equipo de trabajo como los indicadores que más influyen en el desempeño. Además, el desempeño de los administrativos es el adecuado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Remuneración

1.3.1.1. Definiciones.

Wayne (2010) “el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p.268).

Chiavenato (2009) “el proceso que involucra todas las formas de pago o de recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo” (p.311).

Dessler & Varela (2011) “todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa” (p.262).

1.3.1.2. Dimensiones de la remuneración.

Según Chiavenato (2009) señala tres dimensiones para la remuneración:

- a. Remuneración básica: se refiere al pago de los sueldos monetarios que recibe un trabajador por las actividades o fuerzas realizadas.
- b. Incentivos Salariales: se refieren a las diferentes formas de premiar a los trabajadores que alcancen un óptimo nivel de desempeño laboral, lo más comunes son: bonos y horas extras remuneradas.
- c. Prestaciones: se refiere a las remuneraciones indirectas que se manifiestan de diferentes formas, por ejemplo: seguros de vida, seguro de salud, vacaciones, etc.

1.3.1.3. Elaboración del sistema de remuneración.

Elaborar el sistema de remuneración demanda mucha dedicación y cuidado porque este sistema repercute en las personas e influye en nivel de desempeño de las instituciones. Tiene 2 características:

- a. Colaborar con la obtención de los metas de la institución.
- b. La elaboración del sistema de remuneración tiene que ser de acuerdo al entorno de la institución. (Chiavenato, 2009)

1.3.1.4. Criterios para preparar un sistema de remuneración.

Según Gómez, Balkin & Cardy (2008) sostienen los siguientes criterios para la creación de un sistema de remuneración:

- a) Equidad interna frente a equidad externa: En todas las instituciones los

trabajadores buscan que exista un salario justo y equitativo. Este criterio consiste en percibir el salario en dos tipos de equidad interna y externa. La equidad interna refiere en percibir un sueldo justo y equitativo en comparación con los trabajadores que realicen las mismas o similares actividades dentro de la institución. En cambio, la equidad externa se compara o alinea el sueldo recibido por los trabajadores que realizan actividades similares de otras empresas del rubro. En conclusión, la empresa debe tener un equilibrio de estos dos frentes para mantener el sistema de remuneración.

b) Remuneración fija o remuneración variable: Consiste en el tipo de pago del salario que se les da a los trabajadores. La mayoría de las instituciones pagan a sus trabajadores con una remuneración fija que puede ser por horas, quincenal o mensual. La remuneración fija consiste cuando las instituciones fijan un monto y un tiempo en el que se será remunerado un trabajador, generando menos riesgos tanto para el trabajador y para la institución. Pero también existe otro tipo de pago del salario que es una remuneración variable, que depende el pago de su salario de acuerdo a las funciones desempeñadas. Un ejemplo claro de una remuneración variable es el pago de los vendedores que ganan por comisión, el monto de la remuneración depende directamente de las ventas realizadas diarias, quincenales o mensuales que este realice.

c) Rendimiento o presencia en la compañía: Algunas instituciones fijan la remuneración a aquellos trabajadores que realicen funciones similares y tengan un rendimiento mínimo satisfactorio basados en dos criterios: por rendimiento o por presencia a. La remuneración basada por rendimiento consiste en el pago del salario de acuerdo a la producción, es decir por la cantidad que produce un trabajador. Y la remuneración basa por la presencia consiste en el pago del salario por la cantidad de tiempo que tiene o labora un trabajador en una institución.

d) Remuneración en función del puesto de trabajo frente a remuneración individual: La mayoría de las empresas fijan su remuneración basada en las aportaciones que se da en cada área o puesto y no por la forma en como realiza sus actividades los trabajadores. La remuneración en función al puesto de trabajo es la más común por todas las instituciones, pero para que esta remuneración en función al puesto sea efectiva debe existir una tecnología estable, ascensos, no

exista una elevada rotación de personal, los trabajos no cambien con facilidad. En cambio, la remuneración basada en competencias (remuneración individual) se da mucho en las empresas industriales donde existan cambios tecnológicos que están ligados a los procesos. En este tipo de remuneración consiste en el pago del salario del trabajador de acuerdo a sus conocimientos, competencias, habilidades, talento que este puede tener y que luego será reflejado en sus actividades. A mayor conocimiento y actividades con éxito que realice el trabajador mayor será su remuneración.

e) Igualitarismo frente a elitismo: Las instituciones pueden pagar a sus trabajadores en dos sistemas: sistema de remuneración igualitaria o el sistema de remuneración elitista. En el sistema de remuneración igualitaria consiste en el pago del salario utilizando el mismo sistema de remuneración para la mayoría de los empleados, además tienen el mismo porcentaje de participación en los resultados. En cambio, los sistemas de remuneración elitista son utilizadas por instituciones que tienen una mayor cantidad de años en el negocio, son instituciones que ya están instauradas en el mercado y no cuenta con una competencia definida. Este sistema es lo contrario al sistema de igualitarismo, aquí se fija un sistema de remuneración de acuerdo a los niveles jerárquicos y el grupo de empleados que existan y pertenezcan en la institución.

f) Remuneración inferior a la del mercado frente a remuneración superior a la del mercado: Este tipo de remuneración depende mucho del tamaño de la institución. Existe algunas instituciones que ya tienen una presencia importante en el mercado que le permite tener un presupuesto financiero mucho a mayor a las demás instituciones y opta por remunerar al trabajador un sueldo mayor a lo que se paga en el mercado con el fin de motivar y retener el talento humano generando un excelente clima y cultura organizacional, además, evita la rotación de personal, los costos por selección, capacitación de personal y evita el ausentismo. En cambio, la remuneración inferior a la de la del mercado se da en las instituciones pequeñas que no tienen con un presupuesto elevado, que trata de mantenerse y ganar mercado.

g) Recompensas monetarias frente a las recompensas no monetarias: Las recompensas monetarias y no monetarias dependen de la percepción que tienen los trabajadores de estas y cuál es la motivación que ellos tienen a la hora

de laborar día a día. Puede ser que en alguna institución a un trabajador le motive el pago de fin de mes o como también ser el empleado del mes. Las instituciones que tienden a darle importancia a las recompensas monetarias desean motivar a los trabajadores para el cumplimiento de sus logros y de sus responsabilidades individuales, en cambio, las instituciones que hacen hincapié en las recompensas no monetarias generan el sentido del compromiso con la institución por parte del trabajador.

h) Retribuciones públicas frente a retribuciones secretas: La restricción a la información sobre la administración de la remuneración en una institución se le conoce como retribuciones secretas, algunas empresas imponen y obligan en el contrato a que el empleado pueda decir el monto de su remuneración a sus compañeros, esto genera conflicto en la institución porque los colaboradores van a estimar y deducir el sueldo de sus compañeros de trabajo, jefes, supervisores, etc. Es por eso que se recomienda exista una retribución pública en donde todo el personal conozca el monto de la remuneración de sus compañeros de trabajo y las decisiones que se puedan tomar frente a las remuneraciones. La remuneración pública incrementa el nivel de participación de los trabajadores y produce principios de equidad, confianza y compromiso con la institución.

i) Centralización frente a descentralización en las decisiones salariales: La centralización o descentralización del sistema de remuneración depende de la estructura organizacional de cada institución. En un sistema de centralización de remuneración, las acciones, decisiones y el control se da específicamente en un área de la institución generalmente suele ser la de Recursos Humanos. En cambio, en un sistema de remuneración descentralizado al no contar con un área específica las acciones, decisiones y el control se da por toda la estructura organizacional de la institución y tiene como responsable cada jefe de área.

1.3.1.5. Objetivo del sistema de remuneración.

El objetivo fundamental de la remuneración total es la elaboración de un modelo de recompensas justo, real y equitativo para la institución y los que colaboran en ella. (Chiavenato, 2009)

1.3.1.6. Tipos de remuneración.

Según Wayne (2010) afirma que las recompensas se clasifican en:

a) Financieras: pueden ser de dos tipos:

Directas (salario, bonos y comisiones)

Indirectas (descansos semanales remunerados, extras)

b) No financieras: Desarrollo profesional, reconocimientos y seguridad del empleo.

1.3.1.7. Administración del Salario.

Según Chiavenato (2009) sostiene que la administración de salarios en las instituciones se da en base a dos principios:

a) Justicia

b) Igualdad.

La administración de salario es el conjunto de reglas y procesos para establecer las escalas remunerativas para todo el personal que trabaja en una institución. Como en toda institución existen diferentes áreas funcionales y niveles jerárquicos, la administración de salarios toma un papel muy importante porque integra a todos los puestos de las diferentes áreas funcionales de una institución por lo que genera repercusión entre todas sus áreas, sectores y niveles jerárquicos. Por otro lado, la estructura salarial en una institución se debe realizar como base con los dos principios mencionados anteriormente porque es aquí donde se toma la decisión de fijar el monto salarial que percibe cada trabajador y al establecer montos salariales injusto y desiguales puede generar insatisfacción y muchas quejas en el personal repercutiendo en los desempeños laborales y el alcance de los objetivos de la institución. Para fijar y equilibrar una estructura de salarios justas e iguales es necesario establecer dos formas de equilibrio:

a) Equilibrio interno: se refiere a que exista una paridad en el monto de los salarios para aquellos trabajadores que realicen las mismas o similares actividades dentro de la misma institución. Este equilibrio requiere una estructura salarial equitativa y justa.

b) Equilibrio externo: se refiere a que exista una paridad en el monto de los salarios de los trabajadores comprándose con otros trabajadores que realicen las mismas o similares actividades en otras instituciones que estén en el mismo sector o rubro. Este equilibrio externo requiere compatibilidad con el sector o rubro.

c) Para el equilibrio interno la institución debe tener la información sobre la clasificación y descripción de puestos de cada área funcional, en cambio, para

el equilibrio externo se da a través de investigaciones sobre la estructura salarial de aquellas empresas que pertenecen al mismo sector o rubro. Gracias a esta información tanto como interna y externa, la institución puede establecer su política salarial que en la mayoría de las instituciones es encargada por el área de Recursos Humanos.

1.3.1.8. Objetivos de la Administración del Salario.

Chiavenato (2009) refiere que para que sea efectivo un sistema de remuneración debe considerar los siguientes objetivos

- a) Captar talentos a la institución y retenerlos.
- b) Generar un compromiso del trabajador con la institución.
- c) Realizar acciones de motivación generando la participación del trabajador.
- d) Incrementar la productividad y generar buenas condiciones laborales para que exista calidad en el trabajo.
- e) Monitoreo, seguimiento y control de los costos laborales.
- f) Establecer principios de justicia y equidad a los trabajadores.
- g) Cumplir y seguir rígidamente con las leyes laborales.
- h) Alinear los objetivos institucionales con los objetivos funcionales de cada área para que se dé el cumplimiento de estos.
- i) Generar un grato ambiente laboral para que incentive el trabajo.

1.3.1.9. Salario.

La remuneración abarca la suma de las recompensas financieras y no financieras, es decir es todo lo que el trabajador recibe debido a las actividades realizadas dentro de una institución. La remuneración más común que utilizan las instituciones, es el pago del salario.

Según Chiavenato (2009) El salario es el pago financiero por un trabajo que realiza un trabajador en una institución u organización. Existe un salario nominal y real.

Salario nominal: se refiere a la cantidad financiera percibida establecida en el contrato entre el trabajador y la institución.

Salario real: se refiere a lo que el trabajador puede comprar o gastar con la cantidad financiera percibida mensual, quincenal, semanal o por horas.

1.3.1.10. Tipos de Salario.

a) Salario por unidad de tiempo: la más común, consiste en el pago monetario de acuerdo a las horas, días, semanas y mes trabajado.

b) Salario por resultados: consiste en el pago monetario de acuerdo a una meta establecida o por el número de producción (comisiones, porcentajes, etc.)

c) Salario por tarea: es la mezcla de los tipos mencionados anteriormente, consiste en el pago monetario de acuerdo a una jornada laboral y a sus metas establecidas o el número de producción.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Definiciones.

Robbins y Coulter (2014) “la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización” (p.271).

Chiavenato (2007) “el comportamiento del trabajador encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendido” (p.245).

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.

(Robbins y Coulter, 2014) Los gerentes deben saber cuáles son los criterios para poder evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. Lo más comunes son detallados a continuación:

Eficiencia organizacional: Se refiere al número de bienes y servicios producidas con el máximo aprovechamiento de los recursos (materia prima e insumos). Se busca que todas las áreas de una institución sean productivas con el propósito de producir el mayor número de bienes y servicios con la menor cantidad de materia prima e insumos.

Los indicadores son: Productividad, Competencia y Liderazgo

Eficacia organizacional: Consiste en el nivel de cuanto se están logrando los objetivos institucionales y en qué grado es al alcance de todos.

Los indicadores son: Logro de objetivos, Actitudes y Efectividad

1.3.2.3. Factores del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009) los factores que afectan el desempeño laboral son:

Trabajo individual del trabajador

El trabajo individual del trabajador depende y varía de muchos factores, principalmente de la motivación que interviene en las actividades y el compromiso laboral. También un buen ambiente de trabajo ayuda indirectamente a que el trabajador se sienta a gusto y con ganas de trabajar, por ello es capaz de realizar sus actividades con un mínimo esfuerzo y le ocasione menos estrés, fatiga o cansancio.

Competencias y habilidades del trabajador

Es la facultad que tiene una persona para desempeñarse en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la política de la institución, la cual incluye conocimientos, habilidades y actitudes requeridas.

Valor de las recompensas

Es el valor que les da los trabajadores a las recompensas otorgadas. La manera en que cada individuo le da valor a la recompensa va depender el esfuerzo individual que está dispuesto a hacer.

Percepción de las recompensas y el trabajo realizado.

Es el conjunto de pensamientos, reacciones e impresiones que tiene un individuo sobre la manera que lo recompensan la institución por sus actividades (cuanto es valorado, si es justo y si existe igualdad).

1.3.2.4. Administración del desempeño laboral.

Chiavenato (2009) afirma que en algunas instituciones cada vez le dan más importancia al tema del desempeño laboral. Actualmente las instituciones han optado por establecer un sistema de administración de desempeño, que consiste en tomar diferentes acciones, medidas y procesos para evaluar a los trabajadores con la finalidad de conocer las capacidades, habilidades, competencias, dificultades y deficiencias tanto individualmente como colectivamente y cuanto es lo que colaboran cada uno de ellos para alcanzar de las metas establecidas por la institución. Además de conocer lo dicho anteriormente, también es necesario conocer que es lo que lo motiva a cada trabajador para reforzar todas las deficiencias e incrementar su nivel de

desempeño. El propósito de la administración de desempeño es crear una estructura organizacional de acuerdo a las habilidades y competencias de cada trabajador que permita crear valor e incrementar el nivel de desempeño individual y que este esfuerzo este dirigido para lograr las metas propuestas. Asimismo, con una correcta administración de desempeño se puede llevar un mejor control de cómo se están cumpliendo los objetivos institucionales y mejorar de una manera más eficaz el desempeño de cada trabajador.

1.3.2.5. Evaluación del desempeño.

Gómez et al. (2008) refiere que para evaluar el desempeño, primero se debe establecer el rendimiento de cada trabajador y cuantos estos aportan para alcanzar los objetivos propuesto en la institución.

1.3.2.6. Propósito de la evaluación del desempeño.

Dessler (2011) indica que existen cuatro razones para evaluar el desempeño de los trabajadores, estas son:

- a) Por un aspecto remunerativo de promociones.
- b) Por la gestión del desempeño del trabajador, para monitorear que esté de acuerdo a las metas estratégicas.
- c) Para poder crear un plan, para subsanar diferentes deficiencias y potenciar las debilidades del trabajador y así determinar si es necesario la capacitación.
- d) Para dar un seguimiento a los planes de carrera del trabajador, que se basa en los ascensos en la compañía.

Es de suma importancia, que el sistema de evaluación del desempeño éste detallado los beneficios a corto, mediano y largo plazo tanto como para el colaborador, el jefe y la organización.

1.3.2.7. Aplicaciones de la evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato (2009) manifiesta los siguientes procesos en donde se puede aplicar el desempeño laboral:

a) Procesos para sumar a los trabajadores: Se utiliza como técnica de recopilación de datos para saber el perfil que deben tener los futuros trabajadores de la institución.

b) Procesos para ubicar a los trabajadores: Permite conocer las habilidades, competencias y la forma en cómo interactúan por cada área o unidad

jerárquica de la institución.

c) Procesos para premiar a los trabajadores: Permite conocer cuánto están motivados los trabajadores y la percepción que ellos tienen sobre la satisfacción por el sistema de recompensas que se dan en la institución. Aquí se establecen acciones en cuanto al salario, incentivos, promociones para mejorar el ambiente laboral, incrementar la motivación y lograr el nivel de desempeño deseado por la institución.

d) Procesos para desenvolver a los trabajadores: Permite conocer las fortalezas y debilidades de cada trabajador con el fin de crear programas de capacitación y ver el rendimiento antes y/o después de dichos programas. Además, la institución puede observar el manejo de los jefes de cada área para superar las debilidades de sus subordinados.

e) Procesos para conservar a los trabajadores: Aplicado para conocer el rendimiento individual de cada trabajador de la institución y cuanto estos aportan en los objetivos institucionales.

f) Procesos para controlar a los trabajadores: Permite al trabajador conocer su nivel de desempeño y lo que aportan para la institución. Además, también ayuda a evaluar el área de recursos humanos.

1.3.2.8. Responsabilidades de la evaluación el desempeño.

Según Chiavenato (2007) sostiene que las responsabilidades son atribuidas al:

a. El Gerente: En algunas organizaciones el jefe inmediato ocupa el cargo de medir el desempeño de los subordinados a cargo, perfecciona y da seguimiento; evaluando el trabajo por medio del esquema de la organización.

b. El propio colaborador: El propio subordinado mide su productividad en la organización, de tal modo que cada uno valora su puesto con la eficacia y eficiencia que desempeñan; mediante los indicadores que el gerente les proporciona.

c. El colaborador y el gerente: En la actualidad, las organizaciones se basan en un modelo de Administración por objetivos (APO); proceso mediante el cual el jefe y el subordinado llegan a un consenso y toman las siguientes medidas:

- Establecen las metas de la organización

- Pactan el compromiso del empleador
- Entrega de recursos y materiales
- Rendimiento
- Control y retroalimentación

d. El equipo de trabajo: En algunas organizaciones para llegar alcanzar las metas se trabajan en equipo. Por ello, se designa a un líder para que mida el desempeño de sus compañeros y se tome las acciones pertinentes para mejorar y lograr las metas de la organización.

e. El área de personal: Esta evaluación es la más común en muchas de las organizaciones, consiste en evaluar el desempeño de todos los empleados mediante una escala de tiempo, así generan informes; miden el desempeño mediante porcentajes.

f. El equipo de evaluación: Aquí la evaluación de los subordinados es tarea de un grupo de personas que miden diferentes aspectos de los subordinados, y posterior hacer una mejora continua para alcanzar los objetivos previstos.

g. Evaluación de 360°: En este caso el subordinado se encuentra bajo la evaluación de todos, en dicha evaluación participan el superior, colegas, clientes y todas las personas que se encuentran alrededor del evaluado con un alcance de 360°.

PRO DE EVALUACION 360°:

La evaluación proviene de diversas opiniones.

Se obtiene información de buena calidad y se da valor a la opinión de los clientes.

Se establece una retroalimentación que sirve para incrementar el desarrollo profesional del evaluado.

CONTRA DE EVALUACION 360°:

Suele ser complejo porque agrupa todas las evaluaciones.

La retroalimentación provoca resentimientos e intimidación.

Las personas pueden tomar como juego, sobre todo los colegas invalidándola evaluación.

1.3.2.9. Métodos de evaluación de desempeño laboral.

Según Dessler y Varela (2011) se puede usar los siguientes métodos:

Método de escala de puntuación gráfica:

Mediante este método se coloca los rangos de desempeño de cada trabajador, teniendo en cuenta la calidad, confiabilidad, comunicación, eficiencia, trabajo en equipo.

Método de clasificación alterna:

Mediante este método se mide el desempeño desde el mejor colaborador al peor, para así tener en cuenta la deficiencia.

Método de comparación por pares:

Consiste en la evaluación de un área en una institución donde todos los colaboradores se evalúan entre ellos. Cada colaborador evalúa a sus compañeros de trabajos con una puntuación de acuerdo a las capacidades a evaluar.

Método de incidente crítico:

Consiste en implementar un registro de incidentes extraordinarios tanto positivos como negativos de los colaboradores y revisarlos.

Método de administración de metas:

En este método se establece a los trabajadores metas para medir su productividad, y mediante eso se hace seguimiento.

1.3.2.10. Tipos de revisiones de evaluación de desempeño.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) sostiene tres tipos de revisiones para la evaluación de desempeño:

a) Revisión amplia: Esta revisión debe realizarse al menos una vez al año, son problemas más frecuentes que se han venido presentando y así centrarse en eso para la evaluación, a la vez deben complementarse las revisiones de progreso y el monitoreo constante.

b) Revisiones periódicas o de progreso: Esta revisión nos ayuda a identificar problemas que dificultan el desempeño eficaz, puede evaluarse mensual o trimestral.

c) Monitoreo constante: Con esta revisión cuando existen problemas que desviar los objetivos, no se tendrá que esperar a la revisión periódica para corregirlo ya que se analiza de inmediato los problemas, se puede realizar diario mediante un debido autocontrol.

1.3.2.11. Beneficios de la evaluación de desempeño.

Chiavenato (2007) manifiesta que a la hora de evaluar el desempeño trae consigo los siguientes beneficios para los siguientes participantes :

a) El gerente: Permite determinar el desempeño y la conducta de los empleados con una base de medición capaz de contrarrestar la subjetividad. Además, facilita la comunicación con los empleados manifestándoles que dicha evaluación es una herramienta que permitirá medir su desempeño laboral.

b) El subordinado: Permite conocer las conductas de los empleados que la empresa valora, identifica los intereses que tiene el jefe en cuanto a su rendimiento, analiza sus puntos débiles y fuertes, realiza una autoevaluación y un análisis individual en cuanto a su desarrollo.

c) La organización: Permite reconocer el aporte de cada empleado para la organización, registra a los empleados que requieren capacitarse en sus áreas donde laboran, genera una línea de desarrollo profesional y mejorar las relaciones interpersonales en la organización.

1.3.2.12. Problemas de evaluación del desempeño:

Dessler (2011) Existen diferentes problemas que debilitan las evaluaciones y las escalas de puntuación entre ellos tenemos:

a) Estándares confusos: En una escala gráfica pueden producirse una evaluación poco justa, ya que los méritos quedan abiertos a interpretación, en este caso se puede describir cada característica que se dio a evaluación.

b) Efecto de halo: Este problema surge cuando el evaluador califica el punto de llevarse bien en el ambiente laboral, en este caso se coloca la calificación más baja a los subordinados poco amistosos o callados se podría decir, esto puede corregirse mediante capacitación y estar conscientes de dicho problema.

c) Tendencia central: Este caso se puede dar cuando el evaluador para evadir conflictos, califica a todos con nivel intermedio o regular. Al final dicha evaluación no constata la realidad.

d) Preferencias: En este caso cuando se evaluó el desempeño, es de suma importancia hacerlo objetivamente, evitando así la influencia de cosas como amistad, raza, edad.

1.3.2.13. Como evitar problemas de evaluación de desempeño:

Dessler (2011) afirma que pueden existir problemas que puedes reducirse al seguir los siguientes pasos:

- a) Saber los problemas que existen en la institución.
- b) Adoptar una técnica adecuada para la evaluación.
- c) Realizar capacitaciones a los supervisores.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque?

1.5. Justificación e importancia del estudio

En la actualidad la remuneración en las entidades actúa como un elemento motivacional para los empleados, que se ve reflejado en el nivel de desempeño laboral. El sistema de remuneración debe estar dirigido a alcanzar un óptimo nivel de desempeño de sus empleados para que estos realicen sus actividades de una manera eficiente, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Evaluar el desempeño para la entidad es necesaria y de vital importancia porque permite medir la obtención de los objetivos propuestos, la productividad y la mejora continua de la entidad.

El estudio se justifica desde una vista teórica, porque para estudiar las variables de esta investigación se utilizó las teorías de los autores Chiavenato (2009) y Robbins & Coulter (2014). Además, para complementar el marco teórico se tomó en cuenta fuentes secundarias.

Esta investigación se justifica metodológicamente porque tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, para ello se planteó alcanzar los objetivos propuestos mediante técnicas de recopilación de datos, lo que nos permitirá obtener datos legítimos y auténticos para el análisis del estudio.

Por otro lado, desde una vista práctica, el estudio permitirá conocer a la institución un diagnóstico de cómo repercute la remuneración en el desempeño laboral, y el nivel de satisfacción que tiene los digitadores acerca de los reconocimientos, incentivos y bonificaciones que se manejan en la actualidad.

Así mismo, se justifica socialmente, porque mediante los resultados se tiene como propósito realizar recomendaciones y soluciones a los problemas encontrados, con el fin de que los digitadores se sientan satisfechos e

incrementen su nivel de desempeño.

También el estudio servirá de objeto para futuras investigaciones y otros estudios de las instituciones.

1.6. Hipótesis

H₁: Si existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

H₀: No existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

1.7.2. Objetivos específicos:

OE₁: Diagnosticar el nivel de la remuneración en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

OE₂: Determinar el nivel del desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

OE₃: Establecer la fuerza de relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.

II. MATERIAL Y MÉTODO

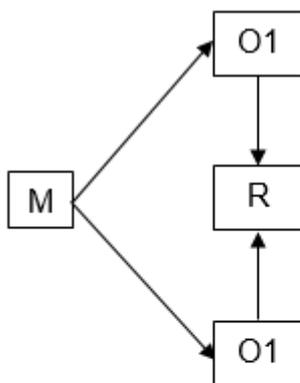
2.1. Tipo y diseño de la investigación

Es de tipo correlacional: porque tiene como propósito conocer si existe relaciones o niveles de asociación entre dos o más variables de un grupo homogéneo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tiene un enfoque cuantitativo porque se usa técnicas sistematizadas para obtener datos con base numéricas, con el fin de comprobar las hipótesis y realizar el análisis del estudio.

De diseño no experimental: porque las variables estudiadas no se alteran porque ya han ocurrido, transversal porque describe y analiza los sucesos de las variables en un tiempo determinado. (Hernández et al., 2014).

Figura 1: Diseño de investigación.



M: muestra

O1: observación de la variable n° 1.

O2: observación de la variable n° 2.

R: correlación de las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente

Remuneración

Variable dependiente

Desempeño laboral

Tabla 1: Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos
REMUNERACIÓN	Remuneración Básica	Salario Mensual	<p>Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia.</p> <p>Considera que su trabajo está siendo bien remunerado.</p> <p>La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras instituciones públicas.</p> <p>Cree pertinente que su remuneración mensual dependa de sus tareas realizadas.</p> <p>La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas.</p> <p>Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral.</p> <p>Considera que la remuneración percibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo.</p>	Encuesta/ Cuestionario
	Incentivos Salariales	Bonos	<p>Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como incentivo laboral.</p> <p>Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la institución.</p> <p>Alguna vez su jefe(a) o gerente(a) le han felicitado a la hora de realizar un buen trabajo.</p>	

		Seguro de vida	Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.
	Prestaciones	Seguro de Salud	Cree conveniente que la institución deba pagarle un seguro de salud Considera que el importe por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.
		Vacaciones	Alguna vez la institución le ha otorgado vacaciones o días de descanso. Cree conveniente que la institución deba pagarle vacaciones.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Productividad	Considera que la institución brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.	Encuesta/ Cuestionario
			Considera que la institución se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas.	
		Liderazgo	Considera que su desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo. Coordina y trabaja en equipo.	
	Competencia	Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera. Aporta con innovaciones en la institución.		
	Eficacia	Logro de Objetivos	Tiene claro y en cuenta los objetivos trazados por la institución. Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos institucionales.	

Actitud	Considera que su actitud afecta en el ambiente laboral de una forma positiva. Cree que, en la institución, exista el compromiso de trabajo por parte de los compañeros de trabajo. Propone acciones con iniciativa y creatividad. Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la institución.
Efectividad	Culmina con el trabajo en el momento oportuno. Cree que su trabajo es eficiente.

2.3. Población y muestra

Población

Para la ejecución de esta investigación se tomó como población a los digitadores que laboran en la Red de Salud Lambayeque, la cual es conformada por 20 trabajadores.

Muestra

Ya que la población no es muy extensa, la muestra será la misma cantidad que la población.

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

2.4.1. Técnicas

Según Hernández et al. (2014) afirman que la técnica de medición es el método que utiliza el autor de un trabajo de investigación para observar, recolectar y registrar información sobre las variables de estudio.

La recopilación de información y datos de esta investigación se llevará a cabo a través de encuestas, que serán aplicadas a los digitadores de la Red de Salud Lambayeque

2.4.2. Instrumentos

Según Hernández et al. (2014) el cuestionario es en la lista de interrogantes de 1, 2 o más variables que serán estudiadas.

A los digitadores de la Red de Salud de Lambayeque se les realizará como instrumentos 2 cuestionarios para el objeto del estudio. El primer cuestionario fue para la variable Remuneración que equivale a 15 preguntas y el segundo cuestionario fue para la variable Desempeño Laboral que equivalen a 15 preguntas.

2.4.3. Validez

Según Hernández et al. (2014) refiere que la validez es el nivel de veracidad en donde se estudian las variables.

La validez que se tomará para la investigación será mediante expertos profesionales que tienen conocimiento sobre las variables estudiadas y están ligados a la carrera profesional. Son 3 expertos que validarán la recopilación de los datos obtenidos mediante la encuesta y el cuestionario que serán detallados a

continuación:

Tabla 2: *Validez de expertos.*

NOMBRE	DNI	TELEFONO
Mg. Patricia Ivonne Chávez Rivas	40663704	972 683 471
Mg. Jesús Miguel Vizconde Campos	41538632	968894694
Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya	46188995	9459 633

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) afirma que la confiabilidad es el nivel en que la técnica y el instrumento trae resultados congruentes y consistentes.

Se validó los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach el cual tendrá que ser mayor 0,70 para ser confiable. El procesamiento de datos para la validación de la confiabilidad se realizó mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.25.

Tabla 3: *Confiabilidad del cuestionario de la Remuneración.*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: *Confiabilidad del cuestionario de la variable Desempeño Laboral.*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	15

Fuente: Elaboración propia

Comparando estos resultados con los datos de la siguiente tabla:

Tabla 5: Nivel de confiabilidad.

Valores	Nivel
<5	Inaceptable
>6	Cuestionable
>7	Aceptable
>8	Bueno
➤ 9 a 9.5	Excelente

Fuente: Frías y Navarro (2019).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de datos de la presente investigación, dicha encuesta está diseñada con medición en la escala de Likert. Se utilizó el software Microsoft Excel 2016 para la consolidación de los datos obtenidos y el software estadístico SPSS v. 25 para el análisis de datos.

Escala de Likert	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca

2.6. Criterios éticos

Según Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) presentan los siguientes principios éticos:

Consentimiento informado: Las personas que colaboraron con la investigación estuvieron de acuerdo y tuvieron un rol informativo reconociendo sus responsabilidades y derechos.

Confidencialidad: Se les garantizo a todas las personas que colaboraron con la investigación la protección y seguridad de su identidad como los valiosos informantes de la investigación.

Entrevistas: Se trata de interacción con el colaborador para que no existan actitudes que puedan influir en las respuestas.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Según Noreña et al. (2012) presentan los siguientes criterios de

cientificidad:

a) Credibilidad

Datos del estudio analizadas y evaluadas.

Procedimientos:

Datos confirmados como auténticos por los colaboradores.

La investigación de las variables se realizó en su propio escenario.

Se produjo un debate en el procedimiento de triangulación.

b) Transferibilidad

Los datos generan un bienestar en la institución mediante la transferibilidad.

Procedimientos:

Se detallaron los participantes y el contexto de la investigación.

La recopilación de datos fue mediante el muestro teórico para luego ser analizada.

Se recogió los datos mediante la recopilación de información adecuada, relevante e idónea mediante la observación directa y el instrumento del cuestionario.

c) Replicabilidad

Datos conseguidos mediante el procedimiento mixto.

Procedimientos:

Los autores, datos y las teorías (triangulación) ayudan y colaboran para la consolidación de la discusión.

El instrumento utilizado para la recopilación de los datos fue ratificado por expertos con el fin de garantizar la investigación por ser información de fuentes primarias.

d) Confirmabilidad /Objetividad

Los resultados obtenidos muestran autenticidad en la descripción.

Procedimientos:

Se verificaron los resultados con el marco teórico existente.

Los descubrimientos de la investigación fueron verificados con tesis a nivel internacional, nacional y local que contienen las variables objeto del estudio en los últimos cinco años.

Se detalló las barreras y los alcances observadas por el autor.

e) Relevancia

Se obtuvo una mejor evaluación de las variables por el logro de los objetivos propuesto.

Procedimientos:

Se logró entender y comprender las variables estudiadas.

La metodología usada en la investigación ayudo a obtener resultados que corresponden con la justificación.

III. RESULTADOS

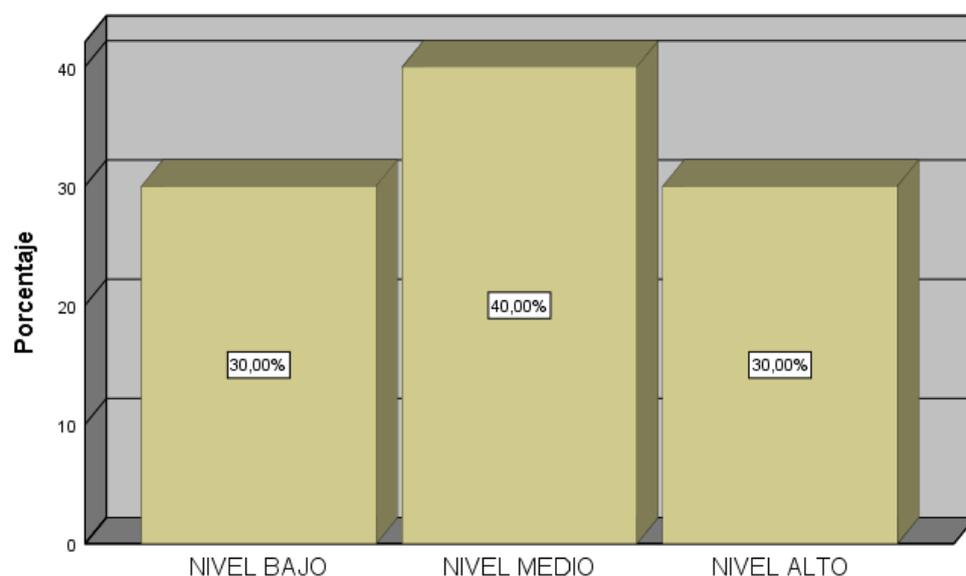
3.1. Tablas y Figuras

Tabla 6: Nivel de la variable Remuneración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	6	30,0	30,0	30,0
NIVEL MEDIO	8	40,0	40,0	70,0
NIVEL ALTO	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 2: Nivel de la variable Remuneración.



Fuente: Tabla N° 6.

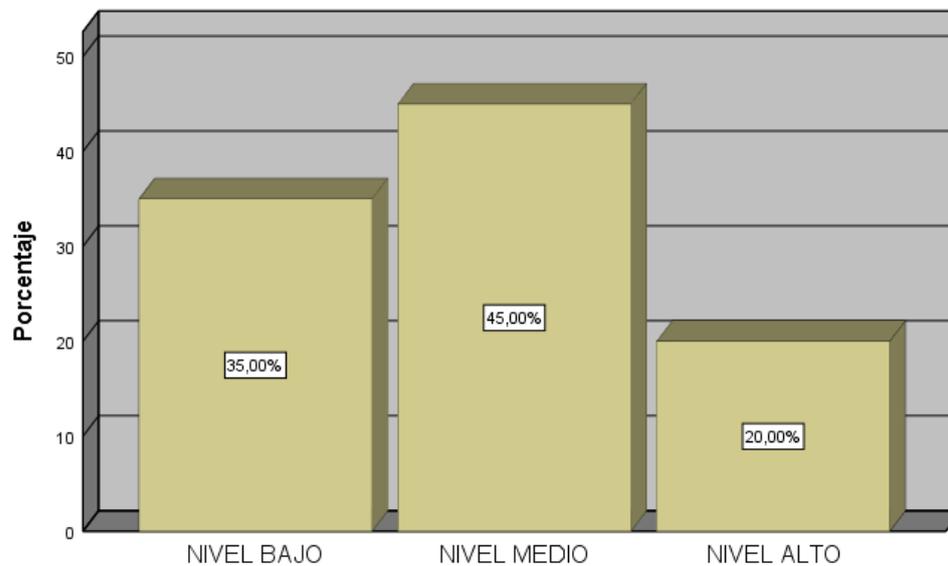
Se observa que el 40% equivalente a 8 digitadores sostienen que el nivel de la variable remuneración es medio, el 30% equivalente a 6 digitadores un nivel bajo y el 20% equivalente a 6 digitadores percibe que el nivel de la variable remuneración es alta. Con estos datos se puede afirmar que el nivel de la variable remuneración en la institución para el 70% de los encuestados no es la adecuada.

Tabla 7: Dimensión Remuneración Básica - Variable Remuneración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	7	35,0	35,0	35,0
NIVEL MEDIO	9	45,0	45,0	80,0
NIVEL ALTO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 3: Dimensión Remuneración Básica - Variable Remuneración.



Fuente: Tabla N° 7.

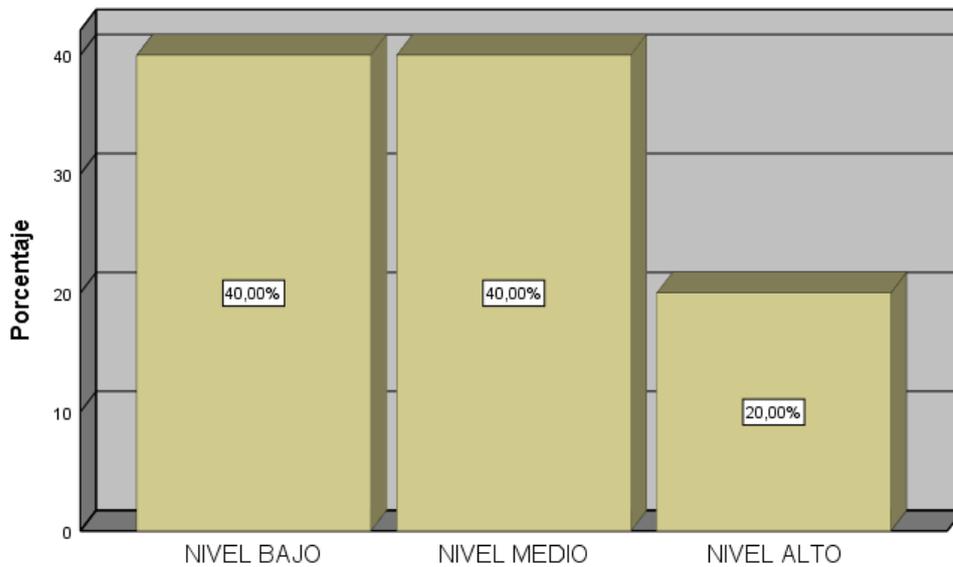
Se observa que 9 digitadores equivalente al 45% sostienen que el nivel de la remuneración en cuanto a la dimensión remuneración básica tiene un nivel medio, el 35% un nivel bajo y el 20% perciben un nivel alto.

Tabla 8: *Dimensión Incentivos Salariales - Variable Remuneración.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	40,0	40,0	40,0
NIVEL MEDIO	8	40,0	40,0	80,0
NIVEL ALTO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 4: *Dimensión Incentivos Salariales - Variable Remuneración.*



Fuente: Tabla N° 8.

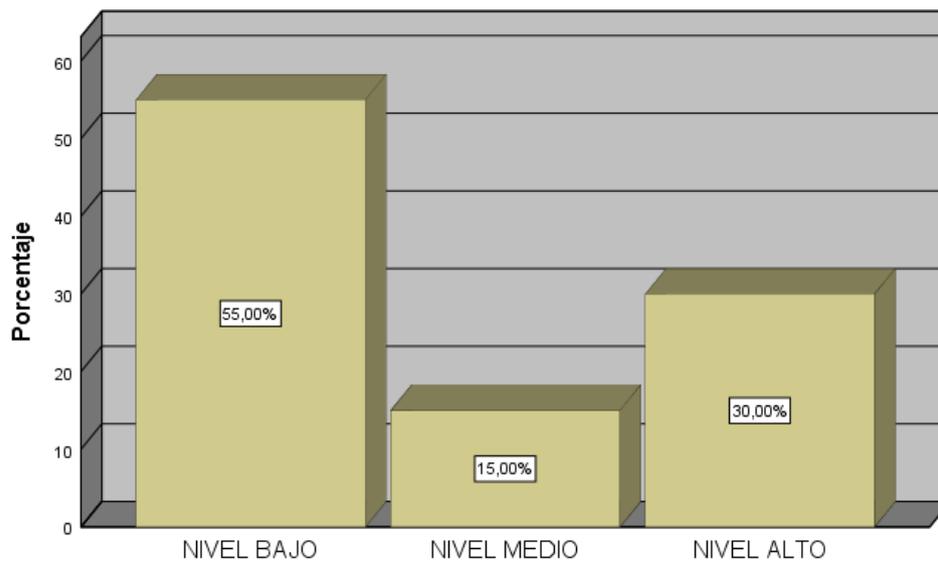
Se observa que el 40% equivalente a 8 digitadores sostienen que el nivel de la remuneración en cuanto a la dimensión incentivos salariales es bajo, el 40% sostiene un nivel medio y el 20% perciben un nivel alto.

Tabla 9: Dimensión Prestaciones - Variable Remuneración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	11	55,0	55,0	55,0
NIVEL MEDIO	3	15,0	15,0	70,0
NIVEL ALTO	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 5: Dimensión Prestaciones - Variable Remuneración.



Fuente: Tabla N° 9.

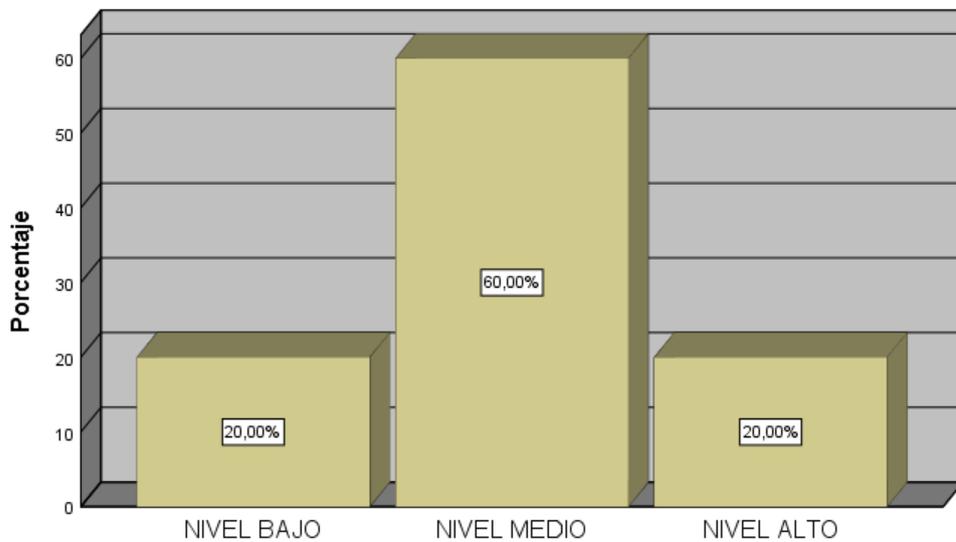
Se observa que el 55% equivalente a 11 digitadores consideran que el nivel de la remuneración en cuanto a la dimensión prestaciones es bajo, el 15% sostienen un nivel medio y el 30% perciben un nivel alto. Con estos datos se puede afirmar que la dimensión prestación no ha sido percibida de una manera adecuada.

Tabla 10: Nivel de la variable Desempeño Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	4	20,0	20,0	20,0
NIVEL MEDIO	12	60,0	60,0	80,0
NIVEL ALTO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 6: Nivel de la variable Desempeño Laboral.



Fuente: Tabla N° 10.

Se observa que el 60% equivalente a 12 digitadores sostienen que el nivel de la variable desempeño laboral es medio, el 20% equivalente a 4 digitadores afirman un nivel bajo y el 20% equivalente a 4 digitadores perciben un nivel alto. Con estos datos se puede afirmar que el nivel de la variable desempeño laboral en la institución para el 80% de los encuestados no es la adecuada.

Tabla 11: *Dimensión Eficiencia - Variable Desempeño Laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	40,0	40,0	40,0
NIVEL MEDIO	8	40,0	40,0	80,0
NIVEL ALTO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 7: *Dimensión Eficiencia - Variable Desempeño Laboral.*



Fuente: Tabla N° 11.

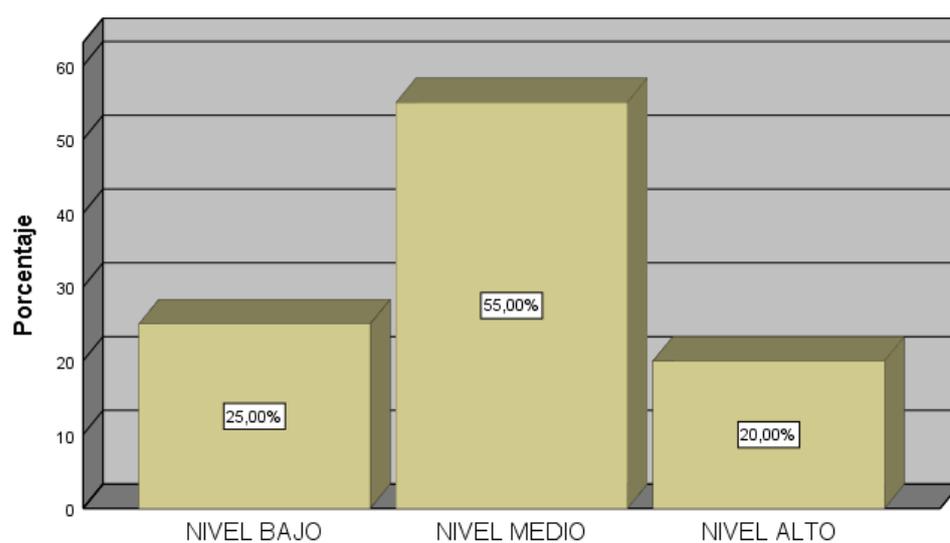
Se observa que el 40% equivalente a 8 digitadores sostienen que el desempeño laboral en cuanto a la dimensión eficiencia tiene un nivel bajo, el 40% un nivel medio y el 20% perciben un nivel alto.

Tabla 12: *Dimensión Eficacia - Variable Desempeño Laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	5	25,0	25,0	25,0
NIVEL MEDIO	11	55,0	55,0	80,0
NIVEL ALTO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Figura 8: *Dimensión Eficacia - Variable Desempeño Laboral.*



Fuente: Tabla N° 12.

Se observa que el 55% equivalente a 11 digitadores sostienen que el desempeño laboral en cuanto a la dimensión eficacia tiene un nivel medio, el 25% un nivel bajo y el 20% perciben un nivel alto.

3.2. Discusión de resultados

Se estudiaron los datos adquiridos de la presente tesis en cuanto a las variables con sus dimensiones obteniendo las siguientes discusiones:

Tabla 13: Prueba de chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,000 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	32,189	6	,000
Asociación lineal por lineal	14,335	1	,000
N de casos válidos	20		

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Tabla 14: Fuerza de correlación.

Correlaciones			
		REMUNERACION	DESEMPEÑO LABORAL
REMUNERACION	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia exportada del SPSS versión 25.

Según el objetivo general, determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, los resultados obtenidos en la tabla n°13 podemos afirmar que existe correlación entre la remuneración y el desempeño laboral con un nivel de significancia asintótica que es de ,000 siendo esto menor que <0.05.

Nivel de significancia: 0.05

Significación asintótica: 0.000

0.000 <0.05

Asimismo, se obtiene evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Además, podemos afirmar que la remuneración tiene una relación directa con el desempeño laboral de los digitadores, contrastando los datos obtenidos por Ccaulla (2018) en su tesis de maestría denominada: La remuneración salarial y el desempeño laboral en la UGEL de Ate llego a la conclusión que mientras más elevada sea la percepción de los trabajadores sobre la remuneración mayor era el nivel de desempeño, además sostuvo que la correcta administración de sistemas de remuneración salarial, incentivos salariales y prestaciones incrementan favorablemente la percepción de los trabajadores. Por otro lado, Chiavenato (2009) sostiene que las empresas tienen que darle un grado de importancia a la creación del sistema de remuneración por las consecuencias que este sistema pueda tener ya que influyen directamente en los trabajadores y en su desempeño laboral.

Según el objetivo específico n° 1, los resultados obtenidos expuestos en la tabla n° 7 demuestran que el 40% de los digitadores perciben en un nivel medio la remuneración en cuanto a todas sus dimensiones: remuneración básica, incentivos y prestaciones, por lo tanto podemos observar insatisfacción por parte trabajadores con la remuneración que reciben, contrastando los datos obtenidos por Eyzaguirre (2018) en su tesis de maestría denominada: Nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018, encontró que 43.3% de los colaboradores consideran un nivel remunerativo regular (medio) debido a que hace mucho tiempo se labora con la misma remuneración y no existen aumentos. Por otro lado, Dolan, Schuler y Valle (2007) sostiene que establecer el modelo de remuneración en las empresas es muy complejo, complicado y difícil, sobre todo en la aceptación de las personas, no todos tiene las mismas percepciones. Es por ello, que existe preocupación en las empresas ya que la remuneración actúa como un elemento motivacional en la conducta y en el rendimiento de las personas.

Según el objetivo específico n° 2, los resultados obtenidos expuestos en la tabla n° 11 demuestran que el 60% de los digitadores tienen un nivel medio de desempeño laboral, por lo tanto podemos afirmar que existen dimensiones en las que se puede mejorar para obtener un mejor nivel de desempeño laboral,

contrastando los datos obtenidos por Pozo (2018) en su tesis de maestría denominada: Compensaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Vegueta, encontró que el 64% de los trabajadores alcanza un nivel medio en su desempeño laboral. Por otro lado, Dolan et al. (2007) manifiesta que en los últimos años las empresas se preocupan por medir el desempeño del personal porque los resultados son muy valiosos e importantes y sirven para tomar acciones de mejora dentro de la empresa.

Según el objetivo específico n° 3, los datos obtenidos en la tabla n° 14 mediante la prueba de correlación de Pearson se obtiene una fuerza de ,871** de correlación entre las variables, contrastando los datos obtenidos por Ccaulla (2018) en su tesis realizada en la UGEL de Ate, obtuvo una fuerza de correlación de 0,482** entre variables.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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.

El nivel de la remuneración se encuentra en un nivel medio de 40%, bajo 30% y alto 30%. En cuanto a sus dimensiones, se obtuvieron niveles bajos considerables, un 30% para la remuneración básica, 40% para los incentivos laborales y un 55% a las prestaciones. Estos porcentajes se deben a que la institución no cuenta con programas o sistemas de incentivos laborales, ni existen prestaciones que motiven a desempeñarse al personal.

Actualmente no se cuenta con un diseño para evaluar el desempeño laboral de los digitadores y más aún no existe retroalimentación. De acuerdo a los datos extraídos del cuestionario, el desempeño laboral se observó en un nivel de medio de 60%, bajo 20% y alto 20%. En cuanto a sus dimensiones eficiencia y eficacia se obtuvo un nivel bajo de 40% y 25% respectivamente. Por ello concluimos que no existe un correcto nivel de desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Mejorar el sistema de remuneración de los digitadores SNP con el fin de motivar e incrementar el desempeño laboral en la institución.

Establecer una remuneración fija para los digitadores SNP, crear un sistema de incentivos salariales y mejorar las prestaciones con la finalidad de que el trabajador se sienta satisfecho, comprometido y motivado para la realización de sus labores.

Implementar un modelo de evaluación del desempeño del trabajador en cuanto a los indicadores: productividad, liderazgo, competencia, logro de objetivos, actitud.

Evaluar la producción de los digitadores (teniendo en cuenta los factores externos) y que esta sea una pieza clave para la renovación del contrato.

REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Tesis de pre grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador. Recuperado de <http://181.198.77.143:8080/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>
- Aguilar, G. (2018). *Aumento de la Remuneración Mínima Vital y su incidencia en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.A.* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33697/aguilargl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arana, V. & Aranda, P. (2019). *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera en el Hospital Leoncio Prado de Huamachuco*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11740/1846.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cando, T. (2017). *Análisis y evaluación de desempeño del talento humano del Hospital Básico Macará de la ciudad de Macará, cantón macará provincia Loja para el año 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Loja. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19239/1/Patricia%20Alexandra%20Cando%20Tinoco.pdf>
- Ccaulla, F. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos; el capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f>

292cd2.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Cruz, J. (2017). *Política salarial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Banco de la Nación Agencia 28 de Julio Lima- Perú 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Privada Telesup. Lima
Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/171/1/Cruzbel%20Cruz%20Jaramillo.pdf>
- Cuadrado, U. (2016). *Diseño de un sistema de evaluación del desempeño basado en competencias para el talento humano del Hospital Básico de Colta "Dr. Publio Escobar G"*. (Tesis de pre grado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8412/1/12T01056.pdf>
- Dessler, G. & Varela, J. (2011). *Administración de recursos humanos; enfoque latinoamericano*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Dolan, S., Schuler, R., & Valle Cabrera, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=415264>
- Frías, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, M., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidrugo, V. & Pucce, C. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño*

- laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel.* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidru%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1>
- Koontz, H., Weihrich, H. & Canice, M. (2012). *Administración una perspectiva global empresarial.* Recuperado de <http://fernandosuarz.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminkoontz.pdf>
- López, M. & Vásquez, R. (2019). *Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil – 2016.* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5596/L%c3%b3pez%20Malhaber%20%26%20Vasquez%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano, C. (2015). *Nivel Salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui – 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Recuperado de <https://es.slideshare.net/andilozanochung/nivel-salarial-y-desempeo-laboral-municipal>
- Martin, S. (2015). *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería.* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>
- Montaño, M. (2016). *Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral en México.* (Tesis de maestría). Universidad de Sonora. México. Recuperado de <https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/01/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>
- Noreña, A.; Alcaraz, M.; Rojas, J. & Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.* Recuperado de

<http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20Ocualitativa.pdf>

- Ñaupari, Y. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/271777/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozo, G. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>
- Pullupaxi, N. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.* (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf>
- Ramón, N. (2016). *Relación entre las formas de reconocimientos y desempeño laboral de los empleados en el ministerio de salud pública del Ecuador – Planta central*. (Tesis de pregrado). Escuela Politécnica Nacional. Ecuador. Recuperado de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16677/1/CD-7278.pdf>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Sáname, R. (2017). *Implementación del ciclo de Deming para mejorar los procesos en el pago de las remuneraciones de los trabajadores del Hospital San José, Callao*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1896/Samame_RPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santamaría, C. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Micro red Lambayeque, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Terán, R. (2017). *Salario Emocional y su relación con el rendimiento laboral*. (Trabajo de Bachiller). Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RU ELAS_JUA_TRA.pdf
- Vargas, P. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basada en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del consejo de la judicatura del Azuay*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cuenca. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25217/1/tesis.pdf>
- Vásquez, S. (2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2508/vasquez_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, R. (2018). *Estrategia de gestión para el desempeño de los recursos humanos del establecimiento de Essalud Manuel Manrique Nevado del distrito José Leonardo Ortiz, De Chiclayo, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4748/VERA%20VERA%20ORITA%20NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wayne, J. (2010) *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Yabar, B. (2016). *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de Salud Administrativo de la Micro Red La Molina – Cieneguilla*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YAB>

AR_K.pdf

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS
¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020?	<p>General Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el nivel de la remuneración en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque. - Determinar el nivel del desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque. - Establecer la fuerza de relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque. 	<p>H₁: Si existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>H₀: No existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque.</p>	Remuneración y desempeño laboral	Correlacional	20 trabajadores	Encuesta
				DISEÑO		INSTRUMENTO
				No experimental		Cuestionario

ANEXO B: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE REMUNERACIÓN

DATOS GENERALES:

SEXO: () FEMENINO () MASCULINO

Finalidad:

El presente instrumento de recolección de datos tiene la finalidad de recopilar información para medir el nivel de la remuneración en el Área de Digitación de la Red de Salud Lambayeque, en tal sentido se requiere la mayor sinceridad posible para el desarrollo del presente cuestionario.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y según su opinión marque en el recuadro con una (X) la opción que usted crea conveniente.

VARIABLE N° 1: REMUNERACIÓN						
DIMENSIONES	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
REMUNERACIÓN BÁSICA	Salario mensual					
	Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia.					
	Considera que su trabajo está siendo bien remunerado.					
	La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras instituciones públicas.					
	Cree pertinente que su remuneración mensual dependa de sus tareas realizadas					
	La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas.					
	Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral					
	Considera que la remuneración percibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo.					
INCENTIVOS LABORALES	Bonos					
	Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como					

	incentivo laboral.					
	Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la institución.					
	Alguna vez su jefe(a) o gerente(a) le han felicitado a la hora de realizar un buen trabajo					
PRESTACIONES	Seguro de vida					
	Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.					
	Seguro de Salud					
	Cree conveniente que la institución deba pagarle un seguro de salud.					
	Considera que el importe por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.					
	Vacaciones					
	Alguna vez la institución le ha otorgado vacaciones o días de descanso.					
Cree conveniente que la institución deba pagarle vacaciones.						

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS GENERALES:

SEXO: () FEMENINO () MASCULINO

Finalidad:

El presente instrumento de recolección de datos tiene la finalidad de recopilar información para medir el nivel el desempeño laboral en el Área de Digitación de la Red de Salud Lambayeque, en tal sentido se requiere la mayor sinceridad posible para el desarrollo del presente cuestionario.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y según su opinión marque en el recuadro con una **(X)** la opción que usted crea conveniente.

VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICENCIA	Productividad					
	Considera que la institución brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.					
	Considera que la institución se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas					
	Liderazgo					
	Considera que su desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.					
	Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo.					
	Coordina y trabaja en equipo.					
	Competencia					
	Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.					
	Aporta con innovaciones en la institución.					

EFICACIA	Logro de objetivos				
	Tiene claro y en cuenta los objetivos trazados por la institución.				
	Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos institucionales.				
	Actitud				
	Considera que su actitud afecta en el ambiente laboral de una forma positiva.				
	Cree que, en la institución, exista el compromiso de trabajo por parte de los compañeros de trabajo.				
	Propone acciones con iniciativa y creatividad				
	Mantiene un trato formal y respetuosa con el resto de los colaboradores de la institución				
	Efectividad				
	Cree que su trabajo es efectivo.				
	Culmina con el trabajo en el momento oportuno				

ANEXO C: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg Patricia Ivonne Chávez Rivas
PROFESION		Licenciada en Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		14 años
CARGO		Docente Universitaria / Administradora
REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE 2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES		Dávila Hurtado Alexis Valentín
ESPECIALIDAD		Gestión Empresarial y Emprendimiento
INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.	
	ESPECIFICOS a) Medir el nivel de la remuneración en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. b) Medir el nivel del desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. c) Medir la fuerza de relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. d) Diseñar un plan basado en la remuneración para incrementar el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCADO CON UN ASPA "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 2 cuestionarios. El primero para Remuneración que equivalen a 15 preguntas y otra para el Desempeño Laboral que equivalen a 15 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será sometido a prueba a piloto para el cálculo de confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicada a las unidades de esta investigación.	
Remuneración		
1. Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia.	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	

2. Considera que su trabajo está siendo bien remunerado.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
3. Ha escuchado usted a un compañero de trabajo quejarse de la remuneración que percibe.	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>La encuesta recoge percepciones personales</i>
4. La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras instituciones públicas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
5. Cree pertinente que su remuneración mensual dependa de sus tareas realizadas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. La remuneración percibida es pagada a fechas indicadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
8. Considera que la remuneración percibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como incentivo laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. Alguna vez su jefe(a) o gerente(a) le han felicitado a la hora de realizar un buen trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

13. Cree conveniente que la institución deba pagarle un seguro de salud.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. Consideras que el seguro de salud es importante para los trabajadores,	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>Es redundante con la pregunta anterior</i> _____
15. Alguna vez la institución le ha otorgado vacaciones o días de descanso.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
Desempeño laboral	
1. Considera que la institución brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. Considera que la institución se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
3. Considera que su desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
4. Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
5. Coordina y trabaja en equipo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. Aporta con innovaciones en la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
8. Tiene claro y en cuenta los objetivos trazados por la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

9. Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos institucionales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Considera que su actitud afecta en el ambiente laboral de una forma positiva.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Cree que, en la institución, exista el compromiso de trabajo por parte de los compañeros de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Propone acciones con iniciativa y creatividad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Cree que su trabajo es efectivo.	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>Hubiese sido mejor medir el nivel de eficiencia</i>
15. Culmina con el trabajo en el momento oportuno.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>27</u> Nº TD <u>03</u>
2. COMENTARIO GENERALES	<i>El cuestionario se cumple con la validez de contenido exigida</i>
3. OBSERVACIONES:	


 Mag. Patricia I. Chávez Rivas
 Registro N° 4314M
 CLAD N° 03459

JUEZ EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Jesús Miguel Vizconde Campos
PROFESION	Licenciado en Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13
CARGO	Auditor – Contraloría General de la República.
REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE 2020.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Dávila Hurtado Alexis Valentin
ESPECIALIDAD	Gestión Empresarial y Emprendimiento
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.
	ESPECIFICOS a) Medir el nivel de la remuneración en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. b) Medir el nivel del desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. c) Medir la fuerza de relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. d) Diseñar un plan basado en la remuneración para incrementar el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCADO CON UN ASPA “TA” SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 2 cuestionarios. El primero para Remuneración que equivalen a 15 preguntas y otra para el Desempeño Laboral que equivalen a 15 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será sometido a prueba a piloto para el cálculo de confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicada a las unidades de esta investigación.
Remuneración	
1. Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

2. Considera que su trabajo está siendo bien remunerado.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
3. Ha escuchado usted a un compañero de trabajo quejarse de la remuneración que percibe.	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <u>La pregunta recoge percepciones, reformular pregunta</u> _____.
4. La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras instituciones públicas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
5. Cree pertinente que su remuneración mensual dependa de sus tareas realizadas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
6. La remuneración percibida es pagada a fechas indicadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
7. Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
8. Considera que la remuneración recibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
9. Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como incentivo laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
10. Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
11. Alguna vez su jefe(a) o gerente(a) le han felicitado a la hora de realizar un buen trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
12. Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.

13. Cree conveniente que la institución deba pagarle un seguro de salud.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Consideras que el seguro de salud es importante para los trabajadores,	TA() TD(X) SUGERENCIAS: <u>Pregunta hace énfasis a la anterior, reformularla.</u> _____
15. Cree conveniente que la institución deba pagarle vacaciones.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Desempeño laboral	
1. Considera que la institución brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Considera que la institución se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Considera que su desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Coordina y trabaja en equipo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. Aporta con innovaciones en la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Tiene claro y en cuenta los objetivos trazados por la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

9. Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos institucionales.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
10. Considera que su actitud afecta en el ambiente laboral de una forma positiva.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
11. Cree que, en la institución, exista el compromiso de trabajo por parte de los compañeros de trabajo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
12. Propone acciones con iniciativa y creatividad.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
13. Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
14. Cree que su trabajo es eficiente.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
15. Culmina con el trabajo en el momento oportuno.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u> 28 </u> Nº TD <u> 2 </u>
2. COMENTARIO GENERALES	De acuerdo con las preguntas planteadas.
3. OBSERVACIONES:	Reformular 2 preguntas.

JUEZ EXPERTO

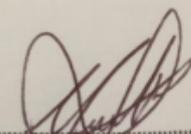
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	NELLY YOLANDA AGUILAR AMAYA
PROFESION	LIC.EN ADMINISTRACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	11 AÑOS
CARGO	DOCENTE PARCIAL EN UTP Y USAT
REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE 2020.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Dávila Hurtado Alexis Valentín
ESPECIALIDAD	Gestión Empresarial y Emprendimiento
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.
	ESPECIFICOS a) Medir el nivel de la remuneración en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. b) Medir el nivel del desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. c) Medir la fuerza de relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020. d) Diseñar un plan basado en la remuneración para incrementar el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque en el 2020.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCADO CON UN ASPA "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 2 cuestionarios. El primero para Remuneración que equivalen a 15 preguntas y otra para el Desempeño Laboral que equivalen a 15 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será sometido a prueba a piloto para el cálculo de confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicada a las unidades de esta investigación.
Remuneración	
1. Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Considera que su trabajo está siendo bien remunerado.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

3. La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras instituciones públicas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
4. Cree pertinente que su remuneración mensual dependa de sus tareas realizadas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: TAREAS O FUNCIONES PROPUESTAS? _____ _____
5. La remuneración percibida es pagada a fechas indicadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: EN VEZ DE A COLOCAR EN FECHAS... _____ _____
6. Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. Considera que la remuneración recibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como incentivo laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Alguna vez su jefe(a) o gerente(a) le han felicitado a la hora de realizar un buen trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Cree conveniente que la institución deba pagarle un seguro de salud.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

13. Considera que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: MONTO NO LA PLABRA ES IMPORTE, SIN EMBARGO ESO FORMA PARTE DE UN TEMA FORMAL Y LEGALIZADO _____
14. Alguna vez la institución le ha otorgado vacaciones o días de descanso.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. Cree conveniente que la institución deba pagarle vacaciones.	TA() TD(X) SUGERENCIAS: ____ES PARTE DEL FORMALISMO DE UNA INSTITUCIÓN _____ _____
Desempeño laboral	
1. Considera que la institución brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Considera que la institución se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Considera que su desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Coordina y trabaja en equipo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

7. Aporta con innovaciones en la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
8. Tiene claro y en cuenta los objetivos trazados por la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
9. Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos institucionales.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
10. Considera que su actitud afecta en el ambiente laboral de una forma positiva.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
11. Cree que, en la institución, exista el compromiso de trabajo por parte de los compañeros de trabajo.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
12. Propone acciones con iniciativa y creatividad.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
13. Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la institución.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
14. Culmina con el trabajo en el momento oportuno. labora se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____.
15. Cree que su trabajo es eficiente.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____.
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u> X </u> Nº TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	Sugiero formular al inicio de la encuesta una pregunta filtro indicando bajo qué régimen laboral se encuentra el personal encuestado.
3. OBSERVACIONES:	Se evalúo según las dimensiones e indicadores de su matriz, sin embargo sería conveniente indicar sobre qué base o modelo se sustentan las variables.



Mgtr. Nelly Y. Aguilar Amaya
 DNI. 46188995
 CUAD. 18346

ANEXO D – CARTA DE ACEPTACION



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE GERENCIA REGIONAL DE SALUD RED DE SALUD LAMBAYEQUE

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Lambayeque, 09 de marzo del 2020

Señor (a) (ita):

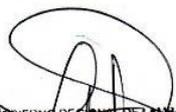
DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

CIUDAD. –

Asunto: Carta de aceptación

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional y a la vez comunicarle que por medio del presente el estudiante del **10mo** ciclo de la Escuela Académica Profesional de **Administración**, **DÁVILA HURTADO ALEXIS VALENTÍN**, ha sido aceptado en esta institución a fin de que realice su Trabajo de Investigación, con la finalidad de obtener el Título Profesional de la carrera en mención.

Atentamente:


GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
RED DE SALUD LAMBAYEQUE
Obst. Zola Verónica Panzo Niquén
COP. 2011
GERENTE

ANEXO E: RESOLUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0764-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST sección "B" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

11.	- SIESQUÉN FARRO EDGARD LEONARDO	MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	- RUIZ GUILLERMO JUAN GABINO	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MI BANCO S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- YSIQUE REQUE JENNIFER MEDALI	ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SERVICIO DE COBRANZA INTEGRALES B&S S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- SANDOVAL HUAMÁN MARÍA RITA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMÁN	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- CARHUAVILCA MEJIA ITALA ELIZABETH - SILVA ZUBIATE FELICITAS YSAMAR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- BECERRA SÁNCHEZ RANDY GRUNDER - GONZALES TARRILLO EDGAR	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAIZ S.A.A. MOSHOQUEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- MONTENEGRO TORRES MIRIAN - VENTURA CHERO VICTOR ALFONSO	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- ARANA MENDOZA ESTEFANNY PAOLA - MIMBELA GONZALES JOANNA JACQUELINE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- DÁVILA HURTADO ALEXIS VALENTÍN	REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- URRUTIA MENDOZA EDSON EDUARDO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSU, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- GUEVARA GUEVARA ELVIS JORDY - SANCHEZ OBLITAS ROSSMERY	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- NONAJULCA CRUZADO HENNER SALVADOR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE TRABAJADORES DEL ÁREA PELADO DE FRIJOL PROCESADORA PERÚ S.A.C. 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- CHUNGA DE LA CRUZ JUAN ANTONIO	CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MIBANCO S.A. DE MOTUPE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO F: T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 DE JULIO DEL 2021.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: ALEXIS VALENTIN DÁVILA HURTADO con DNI 74984462

En mi calidad de autor exclusivo de la Investigación titulada:
REMUNERACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA
DE DIBITACION DE LA RED DE SALUD
LAMBAYEQUE, 2020.

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de LICENCIADO de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
DAVILA HURTADO ALEXIS VALENTIN	74984462	

ANEXO G: FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

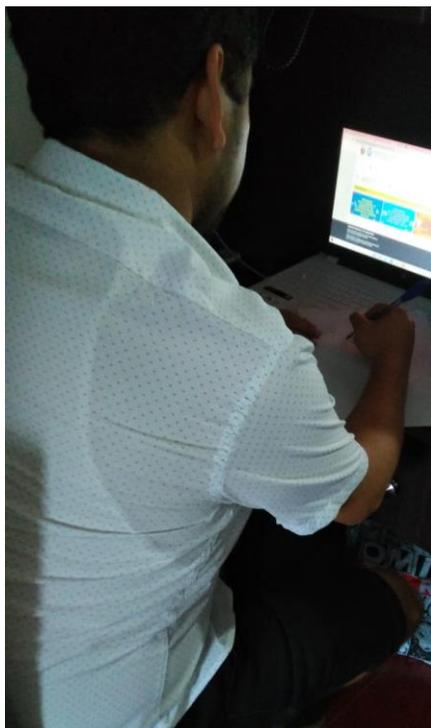


Figura 9: Aplicación de encuestas.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 10: Aplicación de encuestas.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 11: Aplicación de encuestas.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO H: REPORTE TURNITIN

EMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	ciencia.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to tec Trabajo del estudiante	

ANEXO I: ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0764- FACEM-USS-2020, presentado por el Bachiller, **ALEXIS VALENTIN DÁVILA HURTADO**, con su tesis Titulada **REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de julio de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

ANEXO J: PRUEBA DE CHI CUADRADO

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL:

Tabla cruzada REMUNERACIÓN*DESEMPEÑO LABORAL

		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
REMUNERACIÓN	CASI	Recuento	2	2	0	0	4
	NUNCA	Recuento esperado	,4	2,0	1,2	,4	4,0
	A VECES	Recuento	0	8	0	0	8
		Recuento esperado	,8	4,0	2,4	,8	8,0
	CASI	Recuento	0	0	6	2	8
	SIEMPRE	Recuento esperado	,8	4,0	2,4	,8	8,0
	TOTAL	Recuento	2	10	6	2	20
		Recuento esperado	2,0	10,0	6,0	2,0	20,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,000 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	32,189	6	,000
Asociación lineal por lineal	14,335	1	,000
N de casos válidos	20		

a. 12 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .40.

PRUEBA CORRELACIÓN DIMENSIÓN 1:

		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
REMUNERACIÓN BÁSICA	CASI NUNCA	Recuento	1	4	0	0	5
		Recuento esperado	,5	2,5	1,5	,5	5,0
	A VECES	Recuento	1	6	1	0	8
		Recuento esperado	,8	4,0	2,4	,8	8,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	5	2	7
		Recuento esperado	,7	3,5	2,1	,7	7,0
	TOTAL	Recuento	2	10	6	2	20
		Recuento esperado	2,0	10,0	6,0	2,0	20,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,686 ^a	6	,011
Razón de verosimilitud	21,582	6	,001
Asociación lineal por lineal	10,647	1	,001
N de casos válidos	20		

a. 12 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .50.

PRUEBA CORRELACIÓN DIMENSIÓN 2:

		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
INCENTIVOS	CASI NUNCA	Recuento	2	2	0	0	4
		Recuento esperado	,4	2,0	1,2	,4	4,0
	A VECES	Recuento	0	8	0	0	8
		Recuento esperado	,8	4,0	2,4	,8	8,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	6	2	8
		Recuento esperado	,8	4,0	2,4	,8	8,0
	TOTAL	Recuento	2	10	6	2	20
		Recuento esperado	2,0	10,0	6,0	2,0	20,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,000 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	32,189	6	,000
Asociación lineal por lineal	14,335	1	,000
N de casos válidos	20		

a. 12 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .40.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DIMENSIÓN 3:

		DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
PRESTACIONES	A VECES	Recuento	2	10	2	0	14
		Recuento esperado	1,4	7,0	4,2	1,4	14,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	4	2	6
		Recuento esperado	,6	3,0	1,8	,6	6,0
TOTAL	Recuento	2	10	6	2	20	
	Recuento esperado	2,0	10,0	6,0	2,0	20,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,651 ^a	3	,003
Razón de verosimilitud	16,796	3	,001
Asociación lineal por lineal	11,083	1	,001
N de casos válidos	20		

a. 7 casillas (87.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .60.