

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**“ANÁLISIS DE REMUNERACIONES SALARIALES Y POLÍTICAS DE  
BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
RED ASISTENCIAL DIRESA EN COMPARACIÓN A LA RED  
ASISTENCIAL DE ESSALUD EN CAJAMARCA, AÑO 2020”**

**Autores:**

Bach. Romero Becerra, Carlos Blademir

Bach. Salazar Torres, Jorge Luis

**Asesor:**

Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui

**Cajamarca – Perú**

**2022**

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**

**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas**



**“ANÁLISIS DE REMUNERACIONES SALARIALES Y POLÍTICAS DE  
BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
RED ASISTENCIAL DIRESA Y LA RED ASISTENCIAL DE ESSALUD EN  
CAJAMARCA, AÑO 2020”**

**“Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el  
Título Profesional de Contador Público”**

**Bachiller:**

Romero Becerra, Carlos Blademir

Salazar Torres, Jorge Luis

**Jurado:**

Presidente: Mg. Carlos Paredes Romero

Secretario: Dr. Armando Montenegro Cabrera

Vocal: Mg. Manuel Zelada Chávarry

Asesor: Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui

**Cajamarca – Perú**

**2022**

**COPYRIGHT © 2022 by**

**Romero Becerra, Carlos Blademir**

**Salazar Torres, Jorge Luis**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL**

**“ANÁLISIS DE REMUNERACIONES SALARIALES Y POLÍTICAS DE  
BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
RED ASISTENCIAL DIRESA Y LA RED ASISTENCIAL DE ESSALUD EN  
CAJAMARCA, AÑO 2020”**

Presidente:	Mg. Carlos Paredes Romero
Secretario:	Dr. Armando Montenegro Cabrera
Vocal:	Mg. Manuel Zelada Chávarry
Asesor:	Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui

## **DEDICATORIA**

Dios, nuestro creador por darnos el don más preciado, la vida, y al mismo tiempo haber iluminado nuestras vidas guiándonos por el camino del conocimiento, para realizar exitosamente este proyecto de investigación.

A nuestros queridos padres, por inculcarnos valores, por su apoyo incondicional, moral y económico en el transcurso de nuestras vidas, y de esta manera lograr que seamos profesionales.

A nuestra alma mater, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo “UPAGU”, la cual nos abrió sus puertas para formarnos profesionalmente. A nuestros profesores por sus diferentes formas de enseñar, quienes nos incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante.

A nuestro asesor quien nos brindó su apoyo incondicional, su amistad y entusiasmo para seguir adelante con este proyecto que forma una parte importante para nuestra carrera profesional.

Los autores.

## **AGRADECIMIENTOS**

No existe una mejor oportunidad para agradecer y reconocer la ayuda a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron con el desarrollo de esta investigación: Dios, por habernos permitido crear una sinergia de equipo y fortalecernos día a día para concluir con lo que nos hemos propuesto. A nuestros Padres y familiares por su invaluable apoyo incondicional y comprensión; con quienes muchas veces compartimos momentos de alegrías y tristezas, son nuestra mayor inspiración de desarrollo personal y profesional.

A nuestro asesor Dr. Andrés Gil Jáuregui. Por su cuidadoso asesoramiento, paciencia y atención en el desarrollo de este estudio estratégico, quien con su influencia a contribuido a nuestro desenvolvimiento profesional.

A nuestra Casa Superior de Estudios la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, alma mater de nuestra formación profesional, a la Facultad de Ciencia Empresariales y Administrativas, a la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas, y a cada uno de los docentes por sus sabias enseñanzas impartidas en nuestra formación académica.

A los Trabajadores Administrativos del sector salud de la Red administrativa DIRESA y ESSALUD, del distrito de Cajamarca por haber contribuido con su valiosa información haciendo posible el desarrollo de la presente investigación

Los autores

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1. Planteamiento del Problema	11
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	14
1.2 Formulación del Problema	14
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.4 Justificación de la Investigación	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedente Teóricos	18
2.2 Bases teóricas	24
2.3. Definición de términos básicos	53
2.4 Hipótesis	56
2.5 Matriz de operacionalización de variables.....	57
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	58
3.1 Tipo, nivel de investigación.....	58
3.2 Método y diseño de investigación	59
3.3 Población y muestra	61
3.3 Técnica e instrumento de la recolección de datos	62
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	64
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	67
4.1 Resultados	67
4.1.1 Resultados de análisis descriptivos	67
4.1.2 Resultados de análisis correlacional	76

4.2 Discusión	80
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	89



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	57
Tabla 2 Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach.....	65
Tabla 3 Coeficiente del Alfa de Cronbach.....	66
Tabla 4 La relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral .....	67
Tabla 5 Las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020.....	68
Tabla 6 Las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020.....	68
Tabla 7 Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020.....	69
Tabla 8 Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud en Cajamarca, año 2020.....	70
Tabla 9 Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos Diresa .....	72
Tabla 10 Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos Essalud .....	73
Tabla 11 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	77
Tabla 12 Objetivo general.....	77
Tabla 13 Primer objetivo específico .....	78
Tabla 14 Segundo objetivo específico.....	92

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre las variables.....	59
Figura 2 Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020.....	70
Figura 3 Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud en Cajamarca, año 2020.....	73
Figura 4 Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red .....	73
Figura 5 Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020.....	73

## RESUMEN

Es a través de la investigación desarrollada en la se considera como objetivo general el determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa y la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020, donde la hipótesis general esta expresada en que existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020. Por lo tanto, cabe señalar que se consideró un método deductivo, inductivo y el hipotético deductivo.

Así mismo se considera la técnica de la encuesta y plasmada en el instrumento llamado cuestionario de acuerdo con la escala de Likert. Luego es a través del juicio de experto que se logró la validación de la encuesta la que fue aplicada a 96 trabajadores de la red asistencial de la Diresa y Essalud.

Además, el tipo de investigación es de nivel correlacional, y de un diseño de investigación no experimental y de carácter transversal. Luego para el respectivo análisis de correlación se consideró el paquete estadístico IBM SPSS versión 25, con el que se logró obtener el resultado de la correlación de Rho de Spearman con un ( $Rho=0.481$ ) donde se evidencia que si que si existe correlación positiva media entre las variables.

**Palabras Clave:** Remuneraciones, Beneficios laborales, calidad de vida laboral.

## ABSTRACT

It is through the research developed in which it is considered as a general objective to determine the relationship between salary remuneration, benefit policies with the quality of working life perceived by the administrative workers of the Diresa care network and the Essalud care network in Cajamarca. , year 2020, where the general hypothesis is expressed in that there is a significant relationship between salary remuneration, benefit policies with the quality of working life perceived by the administrative workers of the Diresa care network compared to the Essalud care network in Cajamarca, year 2020. Therefore, it should be noted that a deductive, inductive and hypothetical deductive method was considered.

Likewise, the survey technique is considered and embodied in the instrument called a questionnaire according to the Likert scale. Then it is through expert judgment that the validation of the survey was achieved, which was applied to 96 workers of the Diresa and Essalud healthcare network.

Also. The type of research is of a correlational level, and of a non-experimental and cross-sectional research design. Then, for the respective correlation analysis, the statistical package IBM SPSS version 25 was considered, with which it was possible to obtain the result of the Spearman's Rho correlation with a ( $Rho=0.481$ ) where it is evident that there is a positive average correlation between the variables.

**Keywords:** Wages, Benefits, quality of working life.

# CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

## 1. Planteamiento del Problema

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad las instituciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas de calidad, de instituciones eficientes, y en todas ellas, los trabajadores juegan un rol clave y juegan un papel muy importante, por lo que la Calidad de Vida en el Trabajo cumple un papel significativo para tener éxito en la gestión de hoy. El término Calidad de Vida en el Trabajo constituye uno de los diversos ámbitos de la Calidad de Vida en general, la cual hace referencia al rescate de la dimensión humana a partir de la posibilidad real de satisfacer las necesidades fundamentales aplicables en igualdad de condiciones a todas las personas. (Cascio, 1989).

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo tuvo sus orígenes a final de los años 60 y comienzos de los 70, en una serie de conferencias estimuladas por la alienación del trabajador. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en uno de los momentos de adopción de decisiones, aumento en la autonomía en el trabajo diario y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. Este concepto permaneció ambiguo por un largo tiempo, hasta que en los años 70 y comienzos de los 80 algunas compañías se interesaron en ponerlo en práctica; optaron por apostar por la calidad y comenzaron a aplicar programas de Calidad de Vida. (Smith)

Originalmente, la Calidad de Vida en el Trabajo representaba el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de las empresas mediante sus actividades en ella, en el trabajo, la Calidad de Vida va a determinarse por la satisfacción que el

empleado siente con relación a la circunstancia que rodea sus actividades laborales, entre otras. (Chiavenato, 2000).

En este sentido, la Calidad de Vida Laboral es el grado de bienestar físico, psicológico y social que experimenta la persona como consecuencia de las condiciones objetivas y subjetivas a que está expuesta durante su vida laboral. Generalmente se refiere a la política de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como: compensación y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo – tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y políticas de beneficios. (Cascio, 1989)

Para Walton (1974), los factores que involucran a la Calidad de Vida Laboral son: compensación justa, integración social, desarrollo de capacidades humanas, relevancia social, derecho del trabajador y el trabajador mismo.

Kast y Rosenzweig (1987), la satisfacción en el trabajo es el elemento clave de la Calidad de la Vida Laboral, la cual sigue luego del desempeño el cual al ser reconocido es recompensado. Debido a que las recompensas otorgadas al trabajador están expresadas en su mayoría en remuneraciones salariales y beneficios percibidos, esta investigación se centrará en tres aspectos fundamentales de la Calidad de Vida Laboral, remuneración y beneficios.

En este orden de ideas, se definen estos dos aspectos de la siguiente manera: La Remuneración, Según Urquijo (1997), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo,

las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos.

Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.)

Los beneficios Según Morales y Velandia (2001), los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado.

Su relación con la productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados.

Ahora bien, la Calidad de Vida Laboral tiene muchos significados diferentes. Para algunos significa la cogestión con una creciente participación de los empleados en la toma de decisiones formales de la organización. Para otros el término sugiere esfuerzos para mejorar la productividad. Algunos sindicatos y grupos de trabajo la consideran como una repartición más equitativa de los ingresos y los beneficios. terceros la ven como un rompimiento del alto grado de especialización típico en muchas situaciones de trabajo. Finalmente, otros adoptan un punto de vista más amplio aún, de cambiar toda la cultura organizacional humanizando el trabajo. (Kast y Rosenzweig, 1987)

Lares (1994), realiza un estudio con el objetivo de integrar las diversas interpretaciones sobre la Calidad de Vida, a fin de formular una perspectiva, lo suficientemente amplia que incluya dimensiones sociológicas, económicas,

psicológicas y políticas, a fin de tratar de formular una perspectiva de carácter integral.

Arredondo (2003), expone la relación y las diferencias entre la Calidad de Vida Laboral y las motivaciones psicosociales en donde se destaca que las actitudes del hombre no sólo dependen de sus rasgos psicológicos, sino que son resultado de su interacción dentro de un contexto social, dentro del cual se encuentra el laboral.

Estas dos investigaciones sintetizan resultados importantes en cuanto a Calidad de Vida Laboral y dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas, y Calidad de Vida Laboral y motivaciones psicosociales. Sin embargo, los sistemas de remuneraciones salariales y los beneficios percibidos por los trabajadores juegan un papel importante en la percepción de los individuos de su Calidad de Vida en el Trabajo y estos no fueron dimensionados, y éste método utilizado interesa a los autores de esta investigación.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos

de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?

¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020



## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Justificación Teórica**

La investigación busca, mediante la aplicación de la teoría de los conceptos básicos y de las normas y políticas vigentes, conocer más a fondo las Remuneraciones y políticas de beneficios salariales, que rigen en la Red Asistencial de ESSALUD y la Dirección Regional de Salud Cajamarca DIRESA.

Además, la presente investigación está orientada al aporte del conocimiento y desde luego ampliar el marco de referencia de las teorías que se encuentran relacionadas a la remuneración salarial, las políticas de beneficios y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector salud en la red asistencial DIRESA en comparación de la red asistencial de ESSALUD en Cajamarca

### **1.4.2 Justificación Práctica.**

De acuerdo con los objetivos de investigación, se busca comparar las Remuneraciones, beneficios salariales y la calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial ESSALUD con la Red Asistencial de la Dirección Regional de Salud DIRESA Cajamarca.

Ofreciéndole a través de resultados información para que los trabajadores Administrativos tomen una mejor decisión.

### **1.4.3 Justificación Metodológica.**

Para lograr el objetivo de estudio se plantea la investigación descriptiva y comparativa, acudiendo a la utilización de técnicas de recopilación de

información como la encuesta mediante un cuestionario. El procesamiento permite identificar y la remuneración percibida, políticas y beneficios salariales y la calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos en la Red Asistencial ESSALUD en comparación a la Red Asistencial de la Dirección Regional de salud DIRESA en el distrito de Cajamarca. Se considera, que esta investigación representa un aporte significativo, por cuanto de desarrollar en un esquema metodológico que puede servir de base para otras investigaciones de naturaleza similar.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedente Teóricos**

#### **2.1.1 A Nivel Internacional**

De acuerdo con Artega, Chunga & Delgado (2022) en la investigación “Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa” afirma que la presente investigación basada en la remuneración salarial y la calidad de vida, el objetivo fue determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, donde se canalizó la problemática existente en el lugar de la investigación, así mismo se delinea definiciones relacionadas a las variables del objeto de estudio. La metodología tuvo un enfoque cualitativo y de tipo descriptiva, el instrumento que se empleó fue la encuesta realizada a 392 empleados (cabezas de familia), que trabajan en diferentes instituciones públicas y privadas, por medio de la recopilación de datos, análisis, proceso y tabulación se obtuvieron los siguientes resultados. Además, la investigación tiene una relación directa entre remuneración salarial y calidad de vida, porque el 34,95% de los empleados se consideran insatisfechos con la remuneración salarial actual porque no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes. La remuneración salarial tiene un impacto negativo sobre la posición de equidad económica el 53,83% de los empleados, en otros de los resultados afines el 66,94% considera que sus ingresos no son suficiente para cubrir las necesidades básicas de su hogar, en conclusión, el impacto de la remuneración va a influir en la calidad de vida, puesto que si aumenta la remuneración salarial los empleados se encontrarían satisfechos, caso contrario si disminuye estarían insatisfechos.

También se considera a Loda (2017) en la investigación “Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la Gobernación del Municipio San Diego estado Carabobo” afirma que la presente investigación tiene como propósito evaluar la compensación salarial y su impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución objeto de estudio. La investigación es de diseño no experimental, es además de campo, descriptiva con base en una revisión bibliográfica, con una muestra de 34 personas, donde se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis se basa en la Estadística Descriptiva, para ello se desarrolló un instrumento, estructurado en forma de escala de Likert. La redacción del cuestionario se consideró los objetivos específicos de la investigación, para así determinar los factores que intervienen en la calidad de vida laboral, describir el sistema de compensación aplicado en la institución y diagnosticar la satisfacción de los trabajadores con la compensación salarial, además se tomó en consideración el cuadro técnico metodológico para el desarrollo del instrumento de recolección de datos. Para realizar el análisis de los resultados se utilizó la Estadística Descriptiva apoyada en el análisis porcentual, es decir, los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a la población seleccionada. Se determinaron los factores que intervienen en la calidad de vida laboral, considerando para ello la teoría de los dos factores de Herzberg, a saber, Higiénicos: Estatus, relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros, relaciones con los subordinados, calidad de supervisión, condiciones físicas de trabajo y sueldo; Motivacionales: El trabajo en sí, posibilidad de crecimiento, responsabilidad y reconocimiento. Se obtuvieron los siguientes elementos como integrantes del sistema: salario, premios, horas extras, beneficios sociales, reconocimientos, incentivos. Se evidencia un nivel importante de insatisfacción de los trabajadores con respecto a todos estos aspectos. Se diagnosticó

que acerca de la satisfacción de los trabajadores con la compensación salarial en la institución objeto de estudio, se ratifica en los hallazgos una insatisfacción plena de los trabajadores.

### **2.1.2 A Nivel Nacional**

Según Dávalos (2018) en la investigación “Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018” afirma que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el efecto que existe entre el cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC. Para este estudio se planteó un diseño de metodología no experimental y de corte transversal, teniendo como población a los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC y como muestra a 45 colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018 I; haciendo uso de los instrumentos entrevista, ficha de análisis y cuestionario. Una vez aplicado los instrumentos se determinó una influencia positiva considerable, ello significa que cuando el cumplimiento de la remuneración correspondiente va mejorando la calidad de vida lo hace de la misma manera con un coeficiente de correlación de 76.35%. Donde se concluye que en colaboradores que poseen remuneración alta el 60% tiene calidad de vida media, mientras que un 40% percibe una calidad de vida alta. Por otro lado, en colaboradores con una remuneración media el 63.60% posee calidad de vida de nivel bajo, mientras que en colaboradores con remuneración media el 36.30% percibe calidad de vida en un nivel medio. Por último, colaboradores que perciben remuneración baja el 100% posee una calidad de vida de nivel bajo.

Mogollón (2018) en la investigación “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018” afirma que la

investigación titulada “Compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”, tuvo como objetivo medir la relación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Bajo un enfoque cuantitativo, basada en el método hipotético deductivo, se desarrolló una investigación básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal con una población que estuvo constituida por 120 trabajadores de la empresa en la sede callao; para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y se realizó a través de instrumentos validados por juicio de expertos y confiables con un Alfa de Cronbach de (0.963) y (0.988) respectivamente. Los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, con un Rho de Spearman de 0.530 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05, se evidencia, que los trabajadores perciben que a mayor compensación salarial, mejorara la calidad de vida laboral, en la empresa IESA S.A. – Callao.

Grijalva (2012) en su tesis “Análisis del diseño del modelo de gestión público privado en salud” en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Gestión y alta Dirección concluye. El resultado final del problema frecuente en esta institución de salud. Tales como el probable incremento de morbilidad, asociado al aumento de la percepción de insatisfacción del asegurado al no encontrar sus medicamentos en las farmacias de los diversos hospitales al momento de su atención médica ESSALUD era observado por los diseñadores de políticas de dicha institución (periodo 2006-2010) como parte del modelo burocrático Weveriano y que era

necesario plantear una reforma para mejorar la calidad del servicio, en un tema importante como lo son los almacenes y farmacias

Pardo, (2011) en su tesis “Remuneraciones beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en Perú”: Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales concluye que la antigüedad pareciera ser una variable interviniente en la percepción de Calidad de Vida Laboral, pues en los resultados se puede ver que aun cuando la correlación no es fuerte, hay un nivel de significancia alto. Por lo tanto, se puede decir que la Calidad de Vida obtenida en la variable Antigüedad si es diferente a la de los demás grupos y viene dada por el hecho de pertenecer más tiempo a la organización. Mediante el desarrollo de la investigación se pretendió responder la pregunta presentada en el planteamiento del problema al inicio del estudio, para lo cual se tuvo que pasar por una serie de pasos que mostrarían el camino a la posibilidad de la relación entre Remuneración Recibida, Beneficios Recibidos y Aspirados y la Calidad de Vida Laboral que manifestaran tener los empleados pertenecientes a la muestra de Telcel C.A.

Esteves (2011) En su tesis “Análisis de la política salarial del sector público con relación al sector privado”, en la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas concluye: En cuanto al mejoramiento de los servicios en el sector público con el incremento salarial no ha obtenido un mayor resultado si bien es cierto ha mejorado la calidad de servicios pero no por el incentivo o mejoramiento del salario sino por la presión que el gobierno infundiendo ya que los servidores públicos están siendo más presionados, el incremento de los salarios de los servidores públicos causa exceso en el gasto fiscal provocando desequilibrios en la economía nacional.

En lo que se refiere a política salarial, se deben realizar ajustes, tendientes a que estos recuperen el poder de compra para lo cual al menos debe tomarse en cuenta como referencia la canasta básica que necesita una familia de cuatro miembros para cubrir sus gastos, además que debemos considerar que los salarios estimulan la demanda y consecuentemente la producción. √ Sandoval (2009) en su tesis “propuesta de una estructura de sueldos y salarios para el sector público y privado”, en la Universidad de la Salle, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables concluye: El resultado del trabajo resulto de gran interés para el área de talento humano de la empresa, donde sus directivas consideraron la importancia de este tipo de estudios y contemplan la posibilidad de implementarlo. Una vez realizado el análisis de puestos de trabajo en el sector público y privado, se propone la estructura salarial, una vez evidenciado que es necesario ajustar los salarios de acuerdo con los puntajes encontrados para cada uno de los cargos. Al comparar los salarios propuestos en la estructura según los puntajes de los cargos, se encuentra la necesidad de ajustar las diferencias halladas.

Rodríguez, (2009) en su tesis análisis de remuneraciones, honorarios, bonificaciones e incentivos en MINSA y ESSALUD 2009: Universidad Católica Facultad Ciencias de la Salud y Recursos Humanos concluye: Se encontró que las remuneraciones en los profesionales, técnicos y 8 auxiliares del MINSA se han homogenizado bajo el amparo legal del Decreto Legislativo 276 y sus leyes complementarias, por lo que el promedio y la mediana tienen el mismo valor, se ha observado asimismo que en lo concerniente a políticas de incentivos y de reconocimiento de méritos si bien existe legislación a la fecha no se aplica en la práctica.



### **2.1.3 A Nivel Local**

Según la investigación de Dávila y Pairazaman (2018) titulada la “la remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Challamayo Ingeniero SRL en el año 2018, afirma que El presente trabajo de investigación se realiza en desarrollo del tema la remuneración y su influencia en el desempeño de los colaboradores, lo cual es una inquietud para el desarrollo de los trabajos en las empresas. Al respecto la teoría de José & Josue, es un referente importante que señala la remuneración como un salario base para el pago de los incentivos. De la información recaudada puedo aportar que las empresas en la actualidad lejos de compensar el buen desempeño que puedan brindar los colaboradores se centran en crear estrategias para sus negocios, de crecimiento, de venta, de marketing, de fidelización de sus clientes, etc. olvidándose de crear estrategias de compensación para sus colaboradores. Siendo esto una debilidad grande para retener a su mejor talento humano. Como objetivo principal se revisará literaturas existentes para explicar la importancia de la remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. Los resultados recopilados concluyen que existe una correlación entre la remuneración y el desempeño laboral, información importante para desarrollar la siguiente investigación.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Fundamentos teóricos de remuneraciones salariales**

#### **2.2.1.1. Definición de remuneraciones**

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de

la constitución política de 1993. La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo, no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente.

La organización internacional del trabajo en el convenio N° 95, describe al salario utilizando como termino equivalente a la remuneración como “la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a su trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Desde un punto de vista económico, la remuneración o salario es un rédito o ingreso, que le corresponde a un trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar de una empresa.

**Remuneración extraordinaria.** Es aquella que obtiene una persona cuando sobresale en las funciones que desempeña en una organización. Premios, bonos, recompensas o simplemente regalos que otorga un jefe son las remuneraciones que no están incluidas dentro del paquete salarial acordado en el contrato.

**El Sueldo o Salario.** Es una remuneración en la que un trabajador recibe un pago constante por las acciones o labores que realizó en un intervalo de

tiempo determinado y en un lugar en específico señalado en la relación de trabajo. Muchas legislaciones regulan este pago a dos veces por mes, representándolo como un todo fraccionado en dos partes que se pagan el 15 y el último de cada mes, 10 o 25 de cada mes o en la fecha establecida en el contrato o acordada entre las partes. Entre las remuneraciones de este tipo también están incluidos todos los beneficios sociales.

### **2.2.1.2. Importancia de la remuneración**

La importancia de la remuneración se debe a que para la inmensa mayoría de los trabajadores el salario tiene una finalidad de subsistencia; se trabaja para vivir, es decir, para procurarse los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador y si es el caso, su familia.

En esta perspectiva entra la consideración del salario justo como medio de vida del trabajador; “es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo”.

### **Remuneración básica y la estructura remunerativa**

La remuneración puede encontrarse integrada por diferentes conceptos remunerativos, los mismos que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. A su vez, la remuneración cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (denominado básico) y remuneraciones complementarias.

#### **a. Remuneración básica**

Es una remuneración principal fija, a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica, está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios.

#### **b. Complementos remunerativos**

Los términos complementos o suplementos remunerativos no se encuentran tipificados en el ordenamiento jurídico peruano pero su utilización resulta atendible para analizar los conceptos remunerativos o no remunerativos.

Estos complementos, se trata de conceptos que no forman parte del básico y que no derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores relacionados con la prestación misma, la calidad de personalidad del trabajador, circunstancias externas al trabajo o al resultado del negocio. La denominación de estos conceptos remunerativos complementarios es diversa, usualmente suelen utilizarse los términos siguientes: Gratificaciones, asignaciones y bonificaciones.

### **Las remuneraciones para el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo**

Según el MTPE, considera que la remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración

es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Además, el MTPE considera que las **características de las remuneraciones** establecidas son las siguientes:

- Incremento o ventaja patrimonial, el pago de la remuneración constituye una ganancia para el trabajador.
- Contraprestativo, consiste en el pago de la remuneración a cambio de los servicios prestados por parte del trabajador.
- Libre disponibilidad, los ingresos que recibe un trabajador son utilizados libremente en los gastos que crea necesarios, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.
- Irrenunciable, consiste en la imposibilidad que tiene el trabajador de abandonar unilateral e irrevocablemente los derechos laborales reconocidos por la norma.
- Inembargable, las deudas contraídas por el trabajador no pueden originar medidas de embargo sobre la remuneración cuando no exceda de cinco Unidades de Referencia Procesal (10% de una UIT). El exceso será embargable hasta una tercera parte. Cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procede hasta el setenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos.
- Intangible, la remuneración debe ser pagada de manera completa, no hay lugar a su pago parcial, de no pagar de manera íntegra y la oportunidad establecida, se configura una falta grave, y el empleador será sancionado.
- Alimentario, el pago de una remuneración equitativa y suficiente, permite

que el trabajador tenga condiciones de vida digna para él y su familia.

Desde luego el MTPE afirma que las formas de pago de las remuneraciones pueden ser en dinero o en especies, en este último caso la valuación de los bienes o beneficios se hará de común acuerdo entre empleador y trabajador, y en su defecto, atendiendo al valor del mercado, debiendo consignarse tal importe en la planilla electrónica y boleta de pago.

Finalmente, **las condiciones de pago de las remuneraciones** pueden ser efectuado directamente por el empleador o por un intermedio de terceros, siempre que en este último caso se permita al trabajador de disponer de la remuneración en la oportunidad establecida, sin costo alguno. Si el empleador decide pagar las remuneraciones de sus trabajadores a través de depósitos en cuentas de ahorro de una institución del sistema financiero, el trabajador tendrá el derecho de elegir la institución financiera, además de cambiar la institución elegida por el empleador o por el mismo trabajador.

Desde luego, las remuneraciones están afectas a las aportaciones del Sistema Pensionario ya sea el Nacional o el Privado, y también están afectas a la retención sobre de rentas de quinta, en el caso que se hayan generado.

### **Teorías de las remuneraciones,**

La compensación se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen, ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los empleados con miras a lograr los objetivos de estos. Es por ello por lo que la compensación persigue una serie de fines concretos que le aseguran a la empresa contar con un nivel adecuado de recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada (Morales y Velandia, 2001).

Las compensaciones hacen parte de la estructura de costos totales de la producción; por ello, su planificación, control y coordinación constituyen un bastión para las gestiones financieras, productivas y de mercado. Su adecuado diseño guiado por la cultura, la misión y la visión organizacional, harán que dejen de ser un gasto para convertirse en una inversión productiva.

Ahora bien, según Dolan y Shuler (1999), la importancia de la compensación se justifica con sus fines, los cuales son:

- Atraer posibles candidatos a un puesto de trabajo: permite asegurar que el sueldo sea suficiente, de forma que atraiga a las personas adecuadas, en el momento oportuno para los puestos de trabajo pertinentes.
- Retener a los buenos empleados: para lograr equidad y competitividad.  
Motivar a los empleados.
- Administrar los sueldos de conformidad con la normativa legal: las

organizaciones deben conocer las disposiciones legales referidas a la compensación con el fin de evitar que sus programas de compensación las infrinjan.

- Facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización: los sistemas de compensación deben ser congruentes con las estrategias formuladas. Lograr una ventaja competitiva mediante el control de los gastos de personal.

El sistema de recompensas (salarios, beneficios, promociones, etc.) constituye uno de los factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la organización. Por consiguiente, este se aplica para reforzar las actividades humanas (Chiavenato, 2002)

- Amplíen la conciencia, la responsabilidad del individuo y del grupo.
- Amplíen la interdependencia con terceros y con el sistema, o con la organización total.
- Ayuden a consolidar el control del sistema o la organización total incidiendo sobre su propio destino.

### **2.2.1.3 Teorías del salario**

Este apartado está dedicado a revisar las principales teorías sobre las compensaciones. Se toma como referente para esta revisión las teorías del salario desarrolladas en el texto “Administración de salarios e incentivos” de Miguel Amaya Galeano. Otras teorías formuladas es la denominada del salario justo. Para su autor, el filósofo Santo Tomás de Aquino, el salario partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la



costumbre. Para Santo Tomás, el salario justo era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. Esta teoría refleja una visión normativa acerca del salario; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, en contraposición a una visión positiva que reflejaría el valor real de los salarios.

El economista David Ricardo (1772 - 1823) en su obra titulada *Principles of Political Economy and Taxation* (Principios de economía política e impuestos), publicada en 1817, estableció varias teorías basadas en sus estudios sobre la distribución de la riqueza a largo plazo, y sustentó su teoría acerca de los salarios en la teoría de la oferta y la demanda en el principio de Malthus. Según este precepto, mientras el incremento de los recursos económicos de las naciones aumenta en progresión aritmética (ritmo muy lento), la población crece en progresión geométrica (ritmo muy rápido), esto dio lugar a la teoría de la subsistencia o teoría del salario natural o "ley de bronce".

Según la teoría de Ricardo sobre el valor del trabajo, los salarios dependen del precio de los alimentos, que a su vez se determina por los costos de producción, los cuales guardan relación directa con la cantidad de trabajo necesario para producir los alimentos; en otras palabras, el trabajo es el principal determinante del valor de los bienes producidos. Bajo esta teoría de la subsistencia, el trabajador tan sólo tendrá derecho a ganar por su trabajo aquello que necesite para subsistir, ya que si gana menos perecería de hambre y si gana más vendría un crecimiento de la

población trabajadora, trayendo como consecuencia un incremento de la mano de obra, lo cual se traduce en un decrecimiento de los salarios (valor del trabajo).

Según el filósofo Karl Marx, quien desarrolló una teoría en relación con los salarios, Marx afirmó que el dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo sino por su potencial para trabajar; esto significa que cuando el patrón sale al mercado laboral a comprar mano de obra lo que encuentra es al trabajador que vende sus capacidades, su experiencia y su educación para poder subsistir. Es entonces cuando dichas capacidades le dejan de pertenecer al trabajador y pasan a ser propiedad del dueño del capital, que fue el que pagó, y entonces las utilizará para la producción de bienes que se venderán luego en el mercado a unos precios que generan utilidades (plusvalía) aprovechadas por el capitalista y con las cuales acumula e incrementa su capital. La plusvalía la constituye entonces la diferencia entre el salario que un trabajador recibe por su trabajo y el valor del artículo por él producido. Para Marx, el salario justo que el patrón le debería pagar directamente al trabajador es aquel que le sirva para procurar su subsistencia; además, el Estado le debería dar una especie de salario social, proveniente y financiado por el Fondo Nacional de Plusvalía. Más adelante, el economista inglés Stuart Mili propuso la teoría del fondo de salarios, que tiene su fundamento en la cantidad de población presente y disponible en un mercado laboral, así como en la cantidad o monto del capital disponible para compra de mano de obra. De manera tal que, si hay

incremento en el monto de capital, la tarifa de salarios aumentará y bajará con la disminución del mismo si no se disminuye el número de trabajadores. En forma análoga, si el monto de capital destinado para compra de mano de obra permanece constante y el número de trabajadores aumenta, la tarifa de los salarios tenderá a la baja.

El filósofo y economista escocés Adam Smith (1723 – 1790) dio lugar a otra de las teorías acerca de los salarios, la **teoría de Adam Smith**. Smith hace un análisis de los procesos de creación y distribución de la riqueza y demuestra que la fuente fundamental de todos los ingresos y la forma como se distribuye la riqueza en la diferenciación entre la renta, los salarios y los beneficios o ganancias.

Otro de los postulados teóricos sobre el salario lo constituye la teoría de la productividad marginal, que suplantó a la teoría del fondo de salarios de Stuart Mili e intentó determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

Esta teoría, desarrollada por el economista inglés John Bates Clark, sostiene que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio, donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos, este sería el trabajador marginal. Bajo esta teoría, todo factor de producción (tierra, capital, trabajo y tecnología) es objeto de demanda, de acuerdo con su productividad física marginal y que, por tanto, la comunidad paga por el trabajador.

Urquijo (1997), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo

Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Urquijo (1997), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.)

Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su Artículo 133 entiende por salario "...la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda valuarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios".

Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado – empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales, como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que

el empleado reciba como parte de una relación de empleo.

Juárez (2000), la compensación significa la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo. Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal.

En este sentido, la compensación (sueldos, salarios, etc.), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez, ayuda a la organización a obtener, mantener y retener la fuerza de trabajo productiva (Werther & Davis, 1999).

Cabe considerar por otra parte, que la compensación es vista de diferentes maneras por la sociedad, los accionistas, los empleados y los empleadores. La sociedad ve el pago como una medida de justicia (p.ej. equidad entre hombres y mujeres). Para los accionistas posee un interés especial por la medida de participación que se le otorga al empleado en la empresa. Para los empleados es un intercambio por su servicio, como una recompensa por un trabajo bien hecho; éstos reflejan sus habilidades personales o el retorno de la educación o entrenamiento que han adquirido. Los empleadores ven la compensación como una fuente de ventaja competitiva, como una posible influencia en las actitudes y

comportamiento del trabajo del empleado y su comportamiento organizacional (Milkovich, 1996) .

Es común utilizar el término de compensación para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De eso que recibe por su trabajo, una parte muy importante esta constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies. La otra parte significativa corresponde a la satisfacción que el empleado obtiene de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleve a cabo. (Juárez, 2000)

Ahora bien, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder también un salario igual” y como consecuencia, “a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario”. En otras palabras, el salario es utilizado para que el empleado mida el equilibrio que este percibe entre sus aportes a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esos aportes (Juárez, 2000)

#### **2.2.1.4. Orígenes de la estructura salarial**

La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, indagando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede

capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Lo que se hacía o no, era definido por las jerarquías al mando del personal técnico (Sevila, 1990). Esta estructura presentaba muchas dificultades, dejaba de lado una adecuada Calidad de Vida Laboral, se notó un gran ausentismo, aburrimiento por las tareas repetitivas, rotación de personal y como consecuencia la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevó a que la misma entrara en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declinó. Según lo anterior, luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructurar las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, crear una mejor Calidad de Vida en el Trabajo.(Sevila, 1990)

#### **2.2.1.5. Dimensiones de la Remuneración**

##### **Percepción de equidad salarial**

Representa el equilibrio que la persona percibe entre sus aportes a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa.

Viene representada por el indicador si existe la equidad salarial percibida, lo cual representa la presencia o ausencia de la equidad.

##### **Monto Recibido en soles**

Representa la cantidad mensual de remuneración recibida por el trabajador.

## **2.2.2. Fundamentos teóricos de política de beneficios recibidos**

### **2.2.2.1 Definición de beneficios sociales remunerativo**

Entre los beneficios sociales de carácter remunerativo tenemos los siguientes: gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, retribuciones por sobretiempo y trabajo en días de descanso.

- **Gratificaciones**

Según el Ministerio de Economía y Finanzas establece que los trabajadores que laboran para el sector público o privado reciben, conforme a ley, una gratificación correspondiente por Fiestas Patrias. El monto dependerá del sector para donde trabaje.

- **Gratificaciones legales para el sector privado**

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que cumpla la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año (Julio y diciembre).

Para el sector privado, la disposición de acuerdo con la norma es el depósito de un sueldo completo libre de aportes al sistema nacional y privado de pensiones de ESSALUD. La fecha para que las empresas realicen el desembolso del monto vence hasta el 15 de julio y 15 de diciembre.

La gratificación se hará efectiva solo si el trabajador haya laborado durante los primeros seis meses del año y se reducirá, en algunos casos, si el tiempo en la organización o empresa es menor. Cabe precisar que



se cuenta como tiempo laborado los descansos vacacionales y licencias. No tienen naturaleza asistencial ni de libertad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual; una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

#### **Régimen normativo aplicable.**

Ley N° 27735: ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

Decreto supremo N° 005- 2002- TR: Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

Decreto supremo N°017- 2002- TR: modifican el artículo del D.S. N° 005 -2002-TR que reglamento la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

Dicho depósito se encuentra exonerado de los descuentos mencionados gracias a la ley N° 30334. Esta disposición señala que en julio y en diciembre no se descontará a los trabajadores el 13% de los aportes que

realiza cada mes.

- **Gratificaciones legales para el sector público**

De acuerdo con la disposición del MEF, el monto para el sector público es de 300 soles. Este aguinaldo corresponde, como cada año, por asignación de Fiestas Patrias y es otorgado a los funcionarios que son nombrados y contratados. También incluye a los docentes del nivel universitario, trabajadores eventuales o permanentes del sector estatal. Sin embargo, para poder recibir dicha gratificación los trabajadores deberán haber laborado al 30 de junio del año en curso. Si hicieron uso del descanso vacacional o la licencia con goce de remuneraciones también están incluidos en esta disposición.

Se abona en forma proporcional a los meses laborados, según representantes del MEF. Esta precisión corresponde para los servidores con un servicio de antigüedad, no menor de tres meses al 30 de junio. Por otro lado, en caso de los gobiernos locales, la gratificación es entregada de acuerdo con las especificaciones en la Ley 30372. Estos se financian con los ingresos corrientes de cada gestión.

- **CTS – compensación por tiempo de servicio**

El plazo para el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) tanto para trabajadores del sector privado como el público vence hasta la quincena de mayo.

Los trabajadores del sector público recibieron primera CTS semestral este pasado 16 de mayo del 2016, Esta es la primera vez que los empleados públicos recibirán su CTS de manera semestral

El pasado 16 de mayo del presente los trabajadores del sector público

recibieron el primer depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) luego que el Congreso de la República aprobara la ley que dispone este depósito semestral como el sector privado y así no esperar al término del período laboral.

La norma beneficio a 84 000 trabajadores públicos a nivel nacional adscritos al Decreto Legislativo N° 728 y a unos 250 mil empleados que ingresen al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

Sin embargo, los empleados del régimen del Decreto Legislativo N° 276 no están incluidos en esta ley, y seguirán recibiendo su CTS al término de su relación laboral con el Estado, y tampoco la ley no es retroactiva, por lo que la CTS correspondiente a años anteriores no será depositada en mayo, sino al final de la relación laboral, es decir cuando el trabajador renuncie o sea despedido.

No solo los trabajadores estatales recibirán este depósito cada seis meses, sino que también podrán decidir en qué entidad financiera (banco, caja, financiera) se deberá hacer el depósito, que a su vez empezará a percibir los intereses bancarios o financieros, además van a tener libre disponibilidad al cabo de la acumulación de cuatro sueldos en su cuenta CTS, y podrán dar en garantía su cuenta CTS para préstamos bancarios en la propia entidad financiera en la que tienen su cuenta.

### **¿Quiénes tienen este derecho?**

Cabe recordar que estos depósitos se realizan semestralmente, dos veces al año, en mayo y noviembre. La CTS es un derecho de los trabajadores

sujetos al régimen de la actividad privada, que cumplan en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias. La CTS se entrega con el objetivo de servir como un fondo social de previsión que permite al trabajador cubrir sus necesidades y las de su familia después del cese en el trabajo y mientras encuentra uno nuevo. Cabe recordar que los trabajadores pueden retirar el 100% de su CTS que excede a 4 sueldos que son intangibles (intocables, salvo por motivo de cese del trabajador). Es decir si gano S/ 1 000 al mes y tengo acumulados S/ 5 000 en la cuenta CTS, puedo retirar S/ 1 000.

### **Normatividad de la CTS.**

La ley N° 30408 permite a los trabajadores del sector público comprendidos en el decreto legislativo 728 (régimen laboral privado) y a los que ingresen a la ley del servicio civil recibir el depósito de la CTS dos veces al año y ya no al momento de su cese.

- **Vacaciones**

#### **Pago de vacaciones / Vacaciones anuales**

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el

servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Un trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

En caso de trabajo discontinuo o estacional cuya duración sea inferior a un año, pero no menos de un mes, el trabajador recibe una doceava parte de la remuneración de cada día festivo mensual de trabajo efectivo completado. Las vacaciones anuales también se pueden acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que al menos después de un año de servicio continuo se disfrute un descanso de siete días naturales.

Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por vacaciones se hace en proporción al número de meses y al número de horas trabajadas en una semana.

- **Pago de días festivos**

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante los feriados (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12 días al año. Los días festivos en Perú incluyen: Año Nuevo (1° de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1° de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Día de la Independencia (28 y 29 de Julio ), Combate de Angamos (8 de octubre), Día de Todos los Santos (1° de noviembre), Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Día de Navidad (25 de diciembre).

- **Asignación Familiar**

La asignación familiar se encuentra normado en la ley N° 25129 de fecha 06 de diciembre de 1989, esta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Referencia: Artículo 2° de la ley N° 25129.

### **¿Quiénes reciben la asignación familiar?**

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) este monto es equivalente al 10% del sueldo mínimo, que a partir del 1 de mayo subió de S/ 750 a S/ 850, es decir a S/ 85.

Todos los trabajadores del sector privado tienen derecho a recibir una asignación familiar, independientemente del número de hijos que el trabajador

tenga. En caso, ambos padres sean trabajadores de la misma empresa, los dos tendrán derecho al pago de esta asignación

Y si el trabajador labora para más de una empresa, éste tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada uno sus empleadores. Así mismo el trabajador que tenga un hijo mayor de edad declarado incapaz hasta que su hijo alcance la mayoría de edad.

Si el trabajador tiene un hijo (a) mayor de edad cursando estudios superiores. La normativa no excluye los supuestos como que éstos trabajen y estudien a la vez o que tengan hijos.

#### **Término del beneficio laboral**

Este derecho vence cuando el dependiente llega a la mayoría de edad (18 años). Y si el hijo (a) estudia la entrega de este dinero adicional se extiende hasta que termine sus estudios superiores o cuando cumpla 24 años.

#### **Teorías de beneficios laborales.**

Representa las retribuciones que sólo se otorgan a los empleados por el hecho de pertenecer a una empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Esta variable posee para el estudio una definición operacional, definida como la gama de beneficios distintos al salario que disfruta el empleado por pertenecer a la empresa.

Morales y Velandia (2001), los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de

descanso remunerado. Su relación con la productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados.

La historia de los beneficios sociales es reciente y está íntimamente relacionada con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes de los planes de beneficios sociales se deben a los siguientes factores (Chiavenato, 2000).

- Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales.
- Exigencia de los sindicatos.
- Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.
- Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para mantenerlos o atraerlos.
- Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios.
- Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias.

En muchas empresas, los planes de beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. En la actualidad los beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.



En este sentido, cada organización define sus planes de beneficios para atender las necesidades de sus empleados. Generalmente, el plan de beneficios está compuesto de un paquete de beneficios adecuado al perfil de los empleados y de sus actividades. Los beneficios ofrecidos a los empleados tratan de satisfacer varios objetivos individuales, económicos y sociales (Chiavenato, 2002):

**Individuales:** Tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándole una vida personal, familiar, laboral más tranquila y productiva, para que cada persona se pueda desligar de las preocupaciones diarias y concentrarse en las actividades laborales. Deberían constituir un esquema integrado capaz de satisfacer los factores higiénicos y algunos de los factores de motivación.

**Económicos:** Deben ser un elemento de atracción y mantenimiento de personal, lo que buscan es; reducir la fatiga física y psicológica, apoyar el reclutamiento de personal y atraer candidatos, reducir la rotación del personal y fijar a las personas en la empresa, reducir el ausentismo, mejorar la calidad de vida de las personas y minimizar el costo de las horas trabajadas.

**Sociales:** procura llenar de eficiencia, lagunas o ausencia de la previsión social, el sistema educativo y de los demás servicios prestados por el gobierno o por la comunidad, como transporte, seguridad, etc.

Juárez (2000) el concepto de prestaciones se emplea para denotar los pagos en efectivo adicionales al sueldo, así como los servicios o beneficios que se le proporcionan al empleado, tales como: seguros médicos, seguros de vida, entre otros. A diferencia de los sueldos que premian el desempeño individual los beneficios son eficaces para despertar la identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización.

Por otra parte, el salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total está constituida por los beneficios sociales; estos beneficios constituyen costos de mantenimiento de personal. La remuneración indirecta, es decir, los beneficios sociales, es común para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado, aunque algunas empresas difieran en ello para crear distintos planes según las jerarquías de los empleados (Chiavenato, 2000).

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

#### **2.2.2.2. Dimensiones de beneficios Laborales**

- **Beneficios monetarios:** Concedidos en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.

Escolaridad.

Bono por uniforme.

Utilidades.

Vacaciones.

- **Beneficios no monetarios:** ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los trabajadores.

Servicio de transporte.

## **2.2.3 Fundamentos Teóricos de Calidad de Vida Laboral**

### **2.2.3.1 Definición de calidad de vida laboral**

La CVL se entiende como “todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas”. (Gómez, Góngora y Mesén, 1996)

Según Benítez, (2004), en su artículo en línea, expone las acepciones de: término, noción, concepto y categoría de Calidad de Vida, se mencionan indistintamente por varios autores desde 1960 aproximadamente, durante este periodo los científicos sociales han recolectado datos sobre los aspectos socioeconómicos, educación y vivienda como una alternativa para evaluar la Calidad de Vida. Algunos investigadores han sugerido que se debe realizar una diferenciación respecto a la Calidad de Vida relacionada con la salud, que tiene que ver con el valor de los aspectos mismos de la vida y que no son considerados habitualmente tales como: el ingreso, la libertad y la calidad del medio ambiente.

### **2.2.3.2. Antecedentes calidad de vida laboral.**

Las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70 en los Estados Unidos con el surgimiento del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en

todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización; el término calidad de vida fue apuntado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado & Agulló, 2002; Chiavennato, 2004; Gómez, 2010).

Nicaso (1987), cuando se centra el término de Calidad de Vida en el Trabajo, se encuentra con que el concepto tiene diversas acepciones, se conceptualiza de diversas maneras, y los mismos varían según la sociedad y cultura en que se esté trabajando o en la que se esté desarrollando.

Lares (1998) argumenta que la conceptualización de la Calidad de Vida en el Trabajo y los programas que se implantan en función de la misma, varían de país a país, dependiendo de los marcos económicos, culturales, sociales y políticos.

Lares (1998) considera la Calidad de Vida en el Trabajo desde dos puntos de vista: el objetivo y el subjetivo. Sugiere que las dimensiones objetivas están en relación con el grado de participación, condiciones físicas y distribución económica dentro de la empresa, y las subjetivas con las experiencias personales y sentimientos manifestados por los miembros de las organizaciones.

Cherns (1975), concibe la calidad de vida laboral como el resultado de la combinación de las perspectivas estructurales de las relaciones humanas; toma dos factores importantes para estimar dichas relaciones: Ascenso vs

Tecnología, la cual hace referencia en las posibilidades que tiene el empleado para crecer dentro de la organización y los medios que cuenta para lograr dicho desarrollo laboral, y por último Satisfacción vs Condiciones estructurales de trabajo, entendida el grado subjetivo de complacencia que tiene el trabajador con la organización en comparación con los contextos donde desarrolla sus funciones.

Camacaro (2010), explica el concepto de calidad de vida como el grado de satisfacción en relación con las condiciones generales de trabajo, el cual varía entre sujetos de manera sistemática, medible y perceptible según las diferencias individuales; así mismo, agrega que la calidad de vida se ve afectada por los factores de espacio y tiempo.

Walton (1975), sustenta que la calidad de vida en el trabajo es un proceso para humanizar el lugar donde se desarrolla dicho trabajo, teniendo como principales factores una adecuada y justa remuneración, seguridad y condiciones saludables del sitio de trabajo, un creciente sentido de pertenencia y una integración social dentro de la organización; Propone seis categorías principales relacionadas entre los diversos factores que componen la calidad de vida laboral (autonomía, actividades múltiples, información, tareas totales, planificación, retroalimentación) (Segurado & Agulló, 2002).

Bergeron (1982), toma como base la filosofía humanista, y desde un abordaje holístico expone a la calidad de vida laboral como una aplicación concreta cuyo objetivo es modificar los aspectos del entorno del trabajo para crear situaciones favorables hacia la satisfacción de los empleados y de este modo obtener una mayor productividad dentro de la organización

(Camacaro, 2010).

Nadler & Lawler (1983), explican la calidad de vida laboral como una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, las cuales están mediados por el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, también por la participación en la toma de problemas y toma de decisiones organizacional; aportan que la calidad de vida laboral puede verse afectada por las políticas organizacionales y el clima presente en la organización (Camacaro, 2010).

Tucotte (1986), se aborda como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.

Fields & Thacker (1992), la definen como los esfuerzos corporativos entre los directivos y los sindicalistas para involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones; es decir, la afirmación sustenta que la calidad de vida depende de la relación gerencia - trabajador – organización, e incluye a los sindicatos como mediadores y participes de la obtención de dicha calidad (Camacaro, 2010).

French & Wendell (1996), plantean a la calidad de vida como una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal para los individuos pertenecientes a la organización, teniendo como medición la satisfacción de los empleados basado en los sentimientos de los mismos citado por (Camacaro, 2010).

González, Peiró & Bravo (1996), la calidad de vida es la estimación o apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del

medio y del desarrollo de las funciones laborales, las cuales responden a la satisfacción, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades del individuo en el contexto laboral y fuera de él.

Robbins (1996), es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados, desarrollando las herramientas requeridas para participar plenamente en la toma de decisiones.

De la Coleta (1998), Sostiene que la aparición del constructo calidad de vida laboral, permite sistematizar las condiciones del trabajo y sus consecuencias sobre el trabajo y el resultado del mismo, identificando cuales son los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos.

Drucker & Peter (1999), La importancia radica en la aplicación del conocimiento al contexto organizacional para generar productividad e innovación; esto significa, que la persona es la parte fundamental ya que esta es la aprende y aplica dicho conocimiento para el beneficio de la organización, razón por la cual los mejores elementos que puede brindar la organización a sus trabajadores es una constante capacitación, ya que si la organización potencializa a sus empleados los hará empleables. Camacaro (2001), se define como un proceso planificado, cooperativo y evolucionado que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización.

Al hacer una revisión literaria acerca del término calidad de vida en el campo laboral, es claro que en el año de 1972, dicho termino fue expresado por Louis David, al desarrollar proyectos relacionados on el diseño de cargos. Pero según Davis calidad de vida laborar hace referencia a la preocupación por el bienestar general y salud del trabajador al desempeñar las tareas encomendadas.

Además, en la investigación de Rodríguez (2010) titulada “Calidad de vida en profesionales de la salud”, que hace referencia y considera varios factores que son de mucha relevancia en el campo de a vida laboral, como son:

- a. Entorno físico: se refiere a los riesgos físicos, químicos y biológicos, de posturas, falta de espacio físico y de iluminación.
- b. Demandas de trabajo: re refiere a los turnos, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros.
- c. Contenidos de trabajo: la falta de oportunidad para el control, y para el uso de habilidades, la monotonía de las tareas, falta de una retroalimentación de las tareas, complejidad del trabajo, poco conocimiento del desarrollo de habilidades digitales.
- d. Elementos económicos y contractuales: referentes al salario satisfactorio y la respectiva estabilidad en el puesto de trabajo
- e. Desempeño del rol: cuando hay conflicto del rol como tay la ambigüedad del rol.
- f. Dificultades en las interpersonales: son problemas generados en el trabajo



- g. Desarrollo de la carrera profesional: considera las oportunidades, promoción y los respectivos ascensos.
- h. Las características de la propia organización de la salud: relacionada con la estructura de la organización
- i. Factores extra - organizacionales: relacionados entre el trabajo y la familia

Finalmente es de suma importancia considerar que, desde la Constitución Política del Perú, que fue promulgada el 29 de diciembre del 1993, que afirma en el Título I De la persona y de la sociedad, pero en Capítulo II De los derechos Sociales y Económicos en el Artículo 23° El Estado y el Trabajo "...El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo...",

Luego en el Artículo 24° "...el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

Luego, en el Artículo 25° "...la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados..."-

### **2.2.3.3. Dimensiones calidad de vida**

La calidad de vida laboral está determinada por dos dimensiones las cuales son:

- **Satisfacción en el Trabajo:** Estado psicosocial que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas laborales y personales. Esta dimensión está representada por un número determinado de indicadores que ofrecen información sobre: Oportunidad y Desarrollo, Reconocimiento de Logros, etc.
- **Medio Ambiente laboral:** Conceptualiza dos elementos importantes, el referido a la salud ocupacional y el de la percepción que manifiesta el trabajador acerca del entorno físico ambiental de su trabajo. Esta dimensión viene a estar representada por un número determinado de indicadores que ofrecen información sobre: Entorno físico Ambiental de su trabajo, Motivación en el trabajo y Relaciones personales.

### 2.3 Definición de Términos Básicos

#### **Remuneración Salarial**

Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (retribución a su trabajo), en dinero o en especie, sin interesar la forma o la denominación, siempre que sea de su libre disposición

#### **Remuneración Básica**

Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios.

### **Remuneraciones Complementarias del Trabajador**

Es la bonificación personal por quinquenio de servicio, la bonificación familiar, la bonificación por promoción y la bonificación por retardo en el ascenso.

### **Remuneraciones del Empleado Eventual**

Éstos no tenían ninguna de las bonificaciones previas. Según Decreto Ley N° 22404 del 28 de diciembre de 1978, Régimen de Remuneraciones para todos los Trabajadores de la Administración Pública.

### **Remuneración Mínima Vital.**

En la misma ley en su artículo 5° de los ingresos del personal se indica que en las entidades públicas incluidas el seguro social ESSALUD quedó prohibido el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, beneficios, incentivos y beneficios de toda índole, excepto para el cuerpo de gerentes públicos regulada por el Decreto Legislativo. 1024 contratados bajo el 1026. En el inciso 5.3 se indica además que independientemente del régimen laboral que las regule y sin excepción no se encuentran autorizados los pagos por horas extras. En caso se requiera mantener al personal en el centro de labores, se deberá establecer turnos u otros mecanismos que permitan el adecuado cumplimiento de las funciones de la entidad.

### **Compensaciones**

Comprende el sistema de remuneraciones, beneficios económicos sociales, incentivos y mejoras salariales que la institución establece para retribuir o pagar a todos sus trabajadores.

### **Trabajador Administrativo**

Este término se refiere a todos los trabajadores y trabajadoras activos, contratados, jubilados y pensionados que prestan sus servicios y cumplen funciones Administrativas; en cualquiera de las dependencias que conforman la estructura administrativa de la institución.

### **Sueldo base**

Es la remuneración que libremente acuerdan el empleador con el trabajador, la que podrá incluso ser inferior al ingreso mínimo legal, no obstante que al término del mes el trabajador deberá recibir una renta bruta equivalente, a lo menos, al ingreso mínimo. Lo habitual es que a partir del sueldo base se vayan incorporando otras prestaciones.

### **Sueldo bruto**

Se trata de la suma de todos los ingresos que durante el mes percibió el trabajador, ya sea que se trate de ingresos remunerativos o no remunerativos. Es posible que en su liquidación mensual este ítem aparezca “Total Haberes”.

### **Sueldo Imponible**

Es la remuneración sobre la cual el empleador hará los respectivos descuentos de previsión y salud. Para ello se restarán del total de ingresos o sueldo bruto aquellas prestaciones que no constituyen remuneración, quedando así el sueldo imponible.

### **Sueldo líquido**

Es la suma que al final recibe el trabajador en forma “líquida” es decir, el dinero que efectivamente va a su bolsillo una vez que se han realizado los descuentos previsionales, tributarios y cualquier otro descuento que haya practicado el empleador. Sueldo mínimo Es la cantidad mínima fijada por el Estado para la remuneración salarial de una jornada laboral, en una determinada categoría laboral, actividad productiva o para el conjunto de todos los asalariados del país. (Diccionario financiero)

### **Vacaciones**

Descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 30 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

**Calidad de vida laboral** Es la satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización. Reconocimientos de los resultados alcanzados. Salario percibidos Beneficios alcanzados. Relaciones humanas con el grupo y la organización. Ambiente psicológico y físico de trabajo Libertad y responsabilidad de decidir.

### **Satisfacción Laboral**

Se definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

## **Insatisfacción laboral**

La insatisfacción es aquella que produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa

## **2.4 Hipótesis**

Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020.

### **2.4.1 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

## 2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1.  
Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Variable 1 Remuneraciones	Total, de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios	Esta variable pretende medir la remuneración, considerando el salario percibido y la percepción de equidad salarial y se considera dos dimensiones, con sus respectivos indicadores.	Salario percibido	Monto salarial percibido	1	Cuestionario
			Percepción de equidad salarial	Equidad salarial percibida	2	
Variable 2 Beneficios salariales	Retribuciones que sólo se otorgan a los empleados por el hecho de pertenecer a una empresa o desempeñar un puesto de trabajo	Esta variable pretende medir los beneficios monetarios y se considera dos dimensiones, con sus respectivos indicadores.	Beneficios monetarios	Escolaridad Bono por uniforme Pago extra Transporte Desarrollo profesional	3 4 5 6 7	Cuestionario
			Beneficios no monetarios	Ambiente de trabajo	8	
Variable 3 Calidad de vida laboral	Satisfacción de las necesidades de los miembros de las empresas mediante sus actividades en ella, esta va a determinarse por la percepción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales.	Esta variable pretende medir calidad de vida laboral y se considera dos dimensiones, con sus respectivos indicadores.	Satisfacción en el trabajo	Oportunidad y Desarrollo Reconocimiento de logros	9 y 10 11 y 12	Cuestionario
			Medio ambiente Laboral	Entorno físico ambiental de su trabajo Motivación en el trabajo.	13 y 14 15 y 16	
				Relaciones personales	17 y 18	

Nota. Elaboración en base a la investigación desarrolla

## **CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo y nivel de Investigación**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

La presente tesis es de carácter cuantitativo y de acuerdo con la finalidad se considera una investigación aplicada, es decir que mediante la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio. (Salinas 2012)

Es decir que la investigación aplicada, se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio.

Los alcances que se pueden plantear aquí son explicativos (Salinas 2012)

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

De acuerdo con el nivel de investigación se puede afirmar que está relacionado con el grado de profundidad con que se aborda un determinado fenómeno u objeto de estudio.

Es decir que la investigación es descriptiva la que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Arias 2012)

Además, es considerada como una investigación correlacional, la que tiene la finalidad de determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma



directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (Arias 2012).

### **3.2 Método y diseño de investigación**

#### **3.2.1 Método de investigación**

Para la presente investigación se considera varios métodos y son los que a continuación se explican:

##### **a. El método deductivo.**

Es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular. (Gómez 2012).

##### **b. El método inductivo.**

Es decir que es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten. De manera específica, es el razonamiento que parte de casos particulares y se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior. (Gómez 2012).

##### **c. Método inductivo-deductivo**

Es el que parte de inferencias basadas en hechos particulares, en este sentido es inductivo; pero una vez establecidas dichas inferencias, además las toma como afirmaciones universales para aplicar a casos particulares, en este sentido se convierte en deductivo. (Gómez 2012).

#### d. El método hipotético deductivo.

Es el procedimiento investigativo donde se inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis, para de esta forma someterla a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial. (Neill y Cortez 2018)

#### 3.2.2 Diseño de investigación

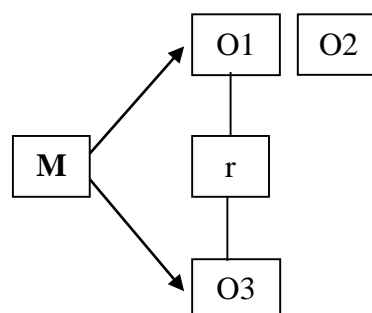
La investigación tiene un diseño no experimental, es decir que de acuerdo con este diseño no existe estímulos o alguna condición experimental a la que se someten las variables de estudio (Arias 2012)

Por lo tanto, el diseño de la presente investigación es no experimental ya que no se han manipulado variables, es decir los investigadores se limitaron a observar fenómenos tal y como se dan en el contexto natural sin intervenir en los mismos, para después analizarlos.

Además, el dicho autor afirma que es una investigación transversal o transeccional, dicho diseño recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones, la característica principal de estos estudios es que se hacen en una sola instancia, por ello, no existe un seguimiento (Arias 2012)

Además, es de importancia tener en cuenta la siguiente figura que grafica las respectivas relaciones:

Figura 1  
Relación entre las variables



Nota. Elaboración en base la investigación de correlación

Se considera:

Y = Muestra

O1 = Observación de la V1

O2 = Observación de la V2

O3 = Observación de la V3

r = Correlación entre las variables

### **3.3 Población y muestra**

#### **3.3.1 Población**

Se considera a la población como una totalidad de elementos del estudio, y desde luego está delimitado por el investigador de acuerdo como se formule dicha investigación. Es decir que la población y el universo tienen iguales características por lo tanto a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo puede llamarse población. (Mejía 2005).

La población para la presente investigación estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos de la Red Asistencial Diresa y 120 en la Red Asistencial de Essalud en Cajamarca.

#### **3.3.2 Muestra**

En relación con la muestra se afirma que es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y desde luego se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio. (Muñoz 2015)

Además, las muestras no se basan en procedimientos estadísticos, sino que dependen de la decisión del investigador. Se puede advertir que este tipo de muestras, al no obedecer a un procedimiento probabilístico, tienen la desventaja de que es difícil controlar la validez de los resultados, aunque tienen la ventaja en cuanto a costo y tiempo. (Muñoz 2015)

Es decir que se considera una muestra de conveniencia. En este los elementos de la muestra se seleccionan con base en el hecho de que son fáciles y económicos para muestrear

Finalmente, se determinó que es una muestra no probabilista por conveniencia con un tamaño muestral de 96 trabajadores administrativos de la Red Asistencial Diresa y en la Red Asistencial de Essalud en Cajamarca, por lo tanto es una muestra no probabilística por conveniencia.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnica**

Para Briones (2020), la encuesta es un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado; la versatilidad de la encuesta yace no sólo en la variabilidad de las poblaciones a las cuales puede ser aplicada o en la elección de diseños disponibles, sino también en los muy distintos tipos de datos que pueden ser recogidos. En este sentido la técnica de recolección de datos utilizada en esta investigación es la denominada encuesta, a través del procesamiento de información en Excel, estos datos en Microsoft Excel se someterán al programa IBM SPSS25

Statistics, de los cuales se obtuvo las tablas estadísticas para ver los resultados de la investigación.

La encuesta se aplicó con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos mediante un cuestionario dividido en cuatro partes abordando datos generales, Remuneraciones salariales, beneficios y calidad de vida laboral.

### **3.4.2 Instrumento**

De acuerdo con lo expresado por Bernal (2020) considera que el cuestionario viene a ser un conjunto de preguntas debidamente diseñadas con el fin de generar los respectivos datos que sean necesario, el cual tiene como propósito el alcance de los objetivos planteados en la investigación.

De acuerdo a la investigación se considera como instrumento al cuestionario, a fin de obtener corriente de opinión respecto al tema investigado, se utilizó un cuestionario de 18 preguntas de acuerdo a la escala de Likert dirigidos a los trabajadores administrativos de la de la Red Asistencial de la Dirección Regional de Salud DIRESA y la Red Asistencial de ESSALUD en el Distrito de Cajamarca, las cuales fueron redactados en orden lógico según la operacionalización de las variables y en función de ello se produjo una provechosa interacción, entre los sujetos investigados y la problemática planteada.

### **3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

#### **3.5.1 Técnicas Estadísticas**

La técnica de análisis de datos para esta investigación se demuestra a través de Cuadros Estadísticos, Diagramas y barras, los que permitieron analizar, discutir y llegar a discusiones concretas para dar las recomendaciones respectivas. Para conocer y resumir los datos obtenidos durante la aplicación del instrumento, se incorporaron algunos lineamientos generales para el análisis e interpretación de los datos, su codificación y tabulación; al igual que la técnica de presentación y el análisis estadístico que se introdujo en los mismos. Razón por la cual, se consideró pertinente para esta investigación aplicar estadística descriptiva, en función de reducir los mismos de manera comprensible para poder interpretarlos y responder a las inquietudes planteadas, todo esto con el apoyo del programa Microsoft Excel.

#### **3.5.2 Validez de los Instrumentos de recolección de información**

La validez, de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2013) "... se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente las variables que pretende medir". En tal sentido, la validez del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos

En función de las variables, se realizaron sus respectivas correcciones y observaciones, así mismo registraron sus opiniones al respecto y determinaron la correspondencia de los objetivos, variables e indicadores con los ítems de los instrumentos. Una vez revisadas las sugerencias formuladas por los expertos, se produjo la versión definitiva del mismo. Es decir que el instrumento fue validado por el juicio de expertos.

Además, con respecto la confiabilidad que de acuerdo con el autor Muñoz (2016) afirma que los diferentes datos obtenidos afirman que la confiabilidad está relacionada con la técnica y, sobre todo, con los instrumentos utilizados en la investigación asegurando resultados consistentes.

Pero el autor Pérez (2014) expresa que dicho coeficiente del Alfa de Cronbach tiene la fórmula siguiente:

Donde:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = Es el número de ítems

$S_i^2$  = Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Luego es de vital importancia considerar los diferentes criterios relacionados con el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Tabla 2  
Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach

Mayor a 0.9	Excelente
Mayor a 0.8 - 0.9	Bueno
Mayor a 0.7 - 0.8	Aceptable
Mayor a 0.6 - 0.7	Cuestionable
Mayor a 0.5 - 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

Nota. Propuesta de Pérez (2014)

Por lo tanto, para la encuesta y de acuerdo con el Alfa de Cronbach de las variables los resultados que se obtiene es aceptable y es expresado en la siguiente tabla:

Tabla 3  
Coeficiente del Alfa de Cronbach  
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	18

Nota. Elaboración de acuerdo con la encuesta

### **3.6 Aspectos éticos de investigación**

De acuerdo con la veracidad en la investigación se considera y respecta los derechos de cada uno de los autores por lo que el compromiso está vigente permanentemente.

Se suma así también la privacidad de los datos relacionados a los encuestados cuando responde la encuesta.

También se considera el respeto por el código de ética relacionado con el mundo de la investigación fundamentados en los valores y principios relacionados con la veracidad y responsabilidad.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Resultados de análisis descriptivos

Considerando la investigación desarrollada se considera los resultados a nivel descriptivo, donde los resultados son descriptivos y se expresan en las siguientes tablas permitiendo dar solidez a la investigación realizada.

Tabla 4

La relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

		Var_1 y Va_2									
		Remuneraciones salariales y políticas de beneficios									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var_3 Calidad de vida laboral	Nunca	18	18,8%	11	11,5%	0	0,0%	0	0,0%	29	30,2%
	Casi nunca	11	11,5%	52	54,2%	0	0,0%	0	0,0%	63	65,6%
	Casi siempre	0	0,0%	4	4,2%	0	0,0%	0	0,0%	4	4,2%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	29	30,2%	67	69,8%	0	0,0%	0	0,0%	96	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Teniendo en cuenta la encuesta aplicada a 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, en la primera y segunda variable con son la remuneraciones salariales y políticas de beneficios, se obtiene que un 69.8 % que corresponde a casi nunca y en un 30.2% corresponde a nunca. Así mismo en la variable calidad de vida laboral se obtiene un 62.6 % en desacuerdo. Luego se obtiene que un 30.2 % hace referencia a un totalmente en desacuerdo, finalmente 4.2%

Asimismo, en la variable calidad de vida existe 65.6% que opina casi nunca, luego un 30.2 % nunca y finalmente un 4.2% casi siempre.

Tabla 5

Las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

		Var_1 y Va_2									
		Remuneraciones salariales y políticas de beneficios									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dim_1 satisfacción en el trabajo	Nunca	21	24,4%	39	45,3%	0	0,0%	0	0,0%	65	69,8%
	Casi nunca	0	0,0%	21	24,4%	0	0,0%	0	0,0%	31	24,4%
	Casi siempre	0	0,0%	5	5,8%	0	0,0%	0	0,0%	5	5,8%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	21	24,4%	65	75,6%	0	0,0%	0	0,0%	96	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Luego se tiene en cuenta la encuesta aplicada a 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, en la primera y segunda variable con son la remuneraciones salariales y políticas de beneficios, se obtiene que un 75.6 % que corresponde a casi nunca y en un 24.4% corresponde a nunca.

Así mismo en la primera dimensión de la variable calidad de vida laboral se obtiene un 69.8 % como nunca. Luego se obtiene que un 24.4% hace referencia a casi nunca y 5.8% casi siempre.

Tabla 6

Las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

		Var_1 y Va_2									
		Remuneraciones salariales y políticas de beneficios									
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dim_2 Medio ambiente	Nunca	18	18,8%	19	19,8%	0	0,0%	0	0,0%	37	38,5%
	Casi nunca	11	11,5%	48	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	59	61,5%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	29	30,2%	67	69,8%	0	0,0%	0	0,0%	96	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Además, se tiene en cuenta la encuesta aplicada a 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, en la primera y segunda variable con son la remuneraciones salariales y políticas de beneficios, se obtiene que un 69.8% que corresponde a casi nunca y en un 30.2% corresponde a nunca.

Así mismo en la segunda dimensión de la variable calidad de vida laboral se obtiene un 61.5% como casi nunca. Luego se obtiene que un 38.5% hace referencia a nunca.

Además, se considera la comparación la entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa y la red asistencial de Essalud en Cajamarca en el año 2020 es el siguiente:

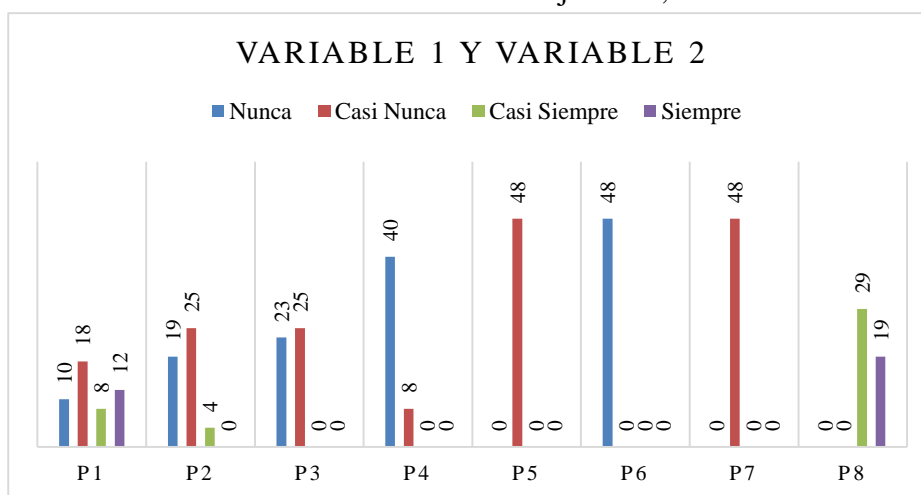
Tabla 7  
Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020

Variables	Remuneraciones salariales		Políticas de beneficios					
	Salario percibido	Percepción de equidad salarial	Beneficios monetarios				Beneficios no monetarios	
Dimensiones	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Preguntas								
Alternativas								
Nunca	10	19	23	40	0	48	0	0
Casi Nunca	18	25	25	8	48	0	48	0
Casi Siempre	8	4	0	0	0	0	0	29
Siempre	12	0	0	0	0	0	0	19
<b>Total de encuestados</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 2

Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Tabla 8

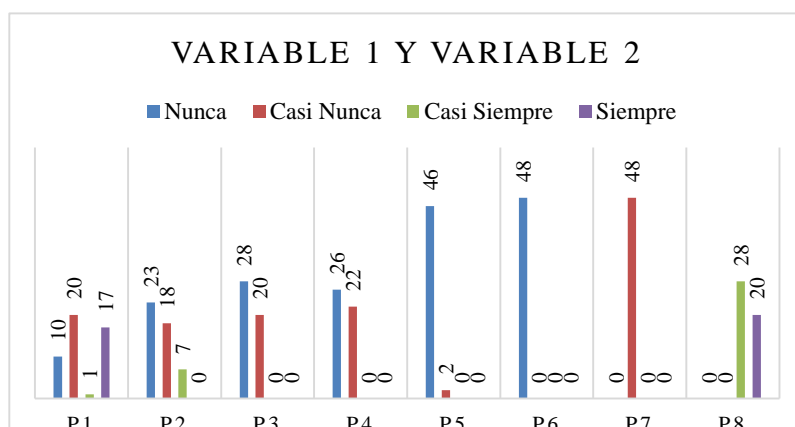
Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud en Cajamarca, año 2020

Variables	Remuneraciones salariales		Políticas de beneficios					
	Salario percibido	Percepción de equidad salarial	Beneficios monetarios				Beneficios no monetarios	
Dimensiones	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Alternativas								
Nunca	10	23	28	26	46	48	0	0
Casi Nunca	20	18	20	22	2	0	48	0
Casi Siempre	1	7	0	0	0	0	0	28
Siempre	17	0	0	0	0	0	0	20
<b>Total de encuestados</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 3

Variable 1 y 2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios en los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud en Cajamarca, año 2020



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con la comparación de la **Variable 1 remuneraciones salariales** y **Variable 2 políticas de beneficios** en la red asistencial Diresa y Essalud en Cajamarca del año 2020, se puede afirmar con respecto a la **Variable 1 de las remuneraciones salariales**, que la **primera dimensión** referida al *salario percibido* en el trabajo que realizan en la **Diresa**, existe 18 trabajadores que afirma casi nunca, 12 afirman que siempre, pero 10 consideran que nunca y finalmente 8 casi siempre es adecuado con lo que se percibe como salario.

Pero en **Essalud** lo referente al sueldo o remuneración en relación con el trabajo que realizan, existe 20 trabajadores que afirma casi nunca, 17 afirman que siempre, pero 10 consideran que nunca y finalmente 17 casi siempre es adecuado con lo que perciben como salario.

Además, en la **segunda dimensión** relacionada con la percepción de equidad salarial, de acuerdo con el rango de su sueldo que se percibe por la labor que desempeña el colaborador, es así como en la **Diresa** 25 trabajadores afirman casi nunca, 19 afirma que nunca, pero 4 consideran casi siempre es adecuado dicha equidad.

Pero en **Essalud** lo referente con la percepción de equidad salarial, de acuerdo con el rango de su sueldo que se percibe por la labor que desempeña el colaborador existe 23trabajadores que afirma nunca, 18 afirman casi nunca, pero 7 consideran casi siempre es adecuada dicha equidad.

Luego en la **Variable 2 Políticas de beneficios**, referidos a la **primera dimensión** relacionados con los *beneficios monetarios*, en la **Diresa** se puede afirmar recibe

*beneficio por escolaridad* puntualmente, donde 25 trabajadores expresan casi nunca, 23 afirman que nunca.

Referente a que reciben *beneficio por uniforme* como trabajador, 40 consideran que nunca y 8 casi nunca.

Es así, que al considerar si recibe *bonos por su labor extra*, existe 48 colaboradores que afirma de manera contundente que casi nunca.

También se puede tener presente si *recibe beneficio por transporte*, 48 colaboradores de manera categórica afirman que nunca.

Ahora bien, con relación a la **segunda dimensión de beneficios no monetarios**, se puede afirmar que si recibe apoyo en su desarrollo profesional donde 48 trabajadores manifiestan que casi nunca.

Finalmente, con relación al buen *ambiente de trabajo* consideran 29 trabajadores que siempre y 19 que afirman siempre.

Respecto a **Essalud** los resultados obtenidos con respecto a que, si recibe *beneficio por escolaridad* puntualmente, donde 28 trabajadores expresan nunca, 20 afirman que casi nunca.

Referente a que reciben *beneficio por uniforme* como trabajador, 26 consideran que nunca y 22 casi nunca.

Es así, que al considerar si recibe *bonos por su labor extra*, existe 46 colaboradores que afirma de manera contundente que nunca 2 colaboradores casi nunca

También se puede tener presente si *recibe beneficio por transporte*, 48 colaboradores de manera categórica afirman que casi nunca.

Ahora bien, con relación a la **segunda dimensión de beneficios no monetarios** se puede afirmar que si recibe apoyo en su desarrollo profesional donde 48 trabajadores manifiestan que casi nunca.

Finalmente, con relación al buen *ambiente de trabajo* consideran 28 trabajadores que siempre y 20 que afirman siempre.

Tabla 9

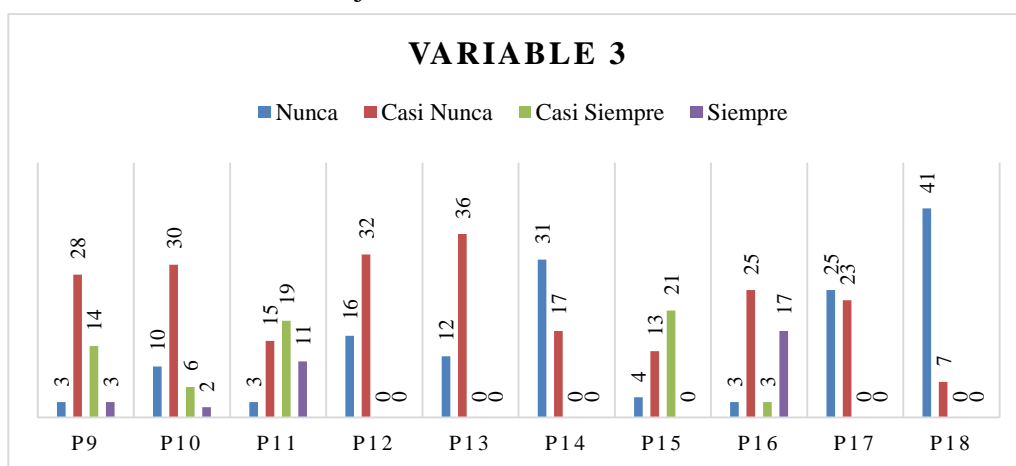
Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020

Variables	Satisfacción de trabajo		Medio ambiente		
	Oportunidad y Desarrollo	Reconocimiento de logros	Entorno físico	Motivación en el trabajo	Relaciones personales

Preguntas	ambiental de su trabajo										
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Alternativas											
Nunca	3	10	3	16	12	31	4	3	25	41	
Casi Nunca	28	30	15	32	36	17	13	25	23	7	
Casi Siempre	14	6	19	0	0	0	21	3	0	0	
Siempre	3	2	11	0	0	0	0	17	0	0	
<b>Total de encuestados</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 4  
Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en Cajamarca, año 2020



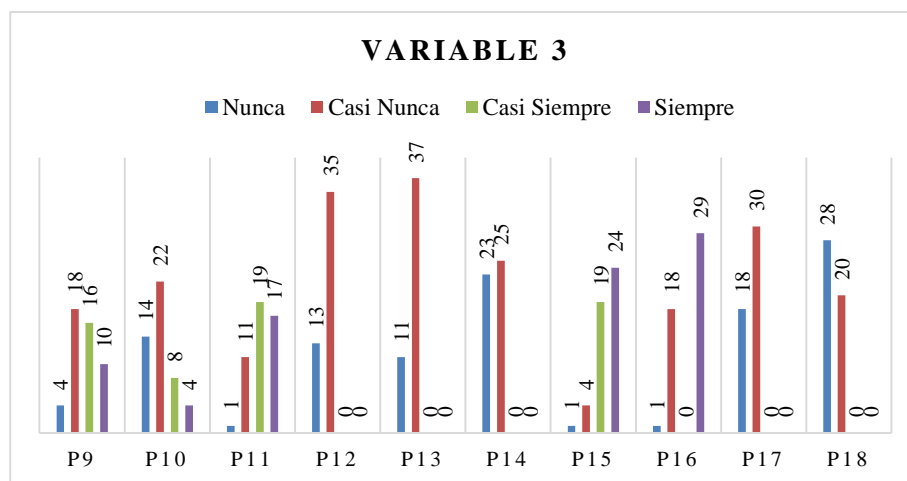
Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Tabla 10  
Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud en Cajamarca, año 2020

Variables	Satisfacción de trabajo				Medio ambiente					
	Oportunidad y Desarrollo		Reconocimiento de logros		Entorno físico ambiental de su trabajo		Motivación en el trabajo		Relaciones personales	
Preguntas	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Alternativas										
Nunca	4	14	1	13	11	23	1	1	18	28
Casi Nunca	18	22	11	35	37	25	4	18	30	20
Casi Siempre	16	8	19	0	0	0	19	0	0	0
Siempre	10	4	17	0	0	0	24	29	0	0
<b>Total de encuestados</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 5  
Variable 3 Calidad de vida laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con la comparación de la **Variable 3 calidad de vida laboral** en la red asistencial Diresa y Essalud en Cajamarca del año 2020, se puede afirmar con respecto a la **Variable 1 Satisfacción de trabajo**, que la **primera dimensión** referida a la **oportunidad y desarrollo** que realizan en la **Diresa**, manifiestan acerca de la *oportunidad de ascenso*, que 28 trabajadores afirman casi nunca, 14 afirman que casi siempre, pero 3 consideran siempre y finalmente 3 nunca.

Luego con relación a la *oportunidad de capacitaciones en desempeño laboral*, manifiestan que 30 trabajadores afirman casi nunca, 10 afirman que nunca, pero 6 considera casi siempre y finalmente 2 siempre.

En la **segunda dimensión** referida al *reconocimiento de logros*, manifiestan que manifiestan acerca de ser reconocidos por sus logros obtenidos que 19 trabajadores afirman casi siempre, 15 afirman que casi nunca, pero 11 considera casi siempre y finalmente 3 nunca.

Con respecto a que, si alguna vez ha recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado, 32 trabajadores afirman casi nunca, y 16 afirman que nunca.

Además, en la **Variable 2** referida al **medio ambiente** en su **primera dimensión entorno físico ambiental de su trabajo** que si el *área de trabajo es adecuada* 36 trabajadores afirman casi nunca, y 12 afirman que nunca.



Luego con la realización de que si está *satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos*, 31 trabajadores afirman nunca, y 17 afirman que casi nunca.

Pero en la **segunda dimensión de motivación en el trabajo** con respecto a la *realización de ejercicios de motivación*, 21 trabajadores afirman que se realiza casi siempre, luego 13 consideran que casi nunca, pero 4 dicen que nunca.

Es así, que expresan los trabajadores con respecto a que, si en el área se realiza actividades para motivar a los trabajadores, 25 afirman que casi nunca, pero 17 dicen que siempre, pero 3 expresan que nunca y luego 3 consideran nunca.

Finalmente, en la **tercera dimensión** con respecto a las *relaciones interpersonales* teniendo en cuenta si se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, 25 trabajadores dicen que nunca y 23 expresan que casi nunca.

Luego, en relación con usted y sus compañeros de trabajo es buena, 41 afirman que nunca y 7 consideran que casi nunca.

**Pero en comparación con Essalud**, se puede afirmar con respecto a la **Variable 1 Satisfacción de trabajo**, que la **primera dimensión** referida a la **oportunidad y desarrollo** que realizan en la **Diresa**, manifiestan acerca de la *oportunidad de ascenso*, que 18 trabajadores afirman casi nunca, 16 afirman que casi siempre, pero 10 consideran siempre y finalmente 4 nunca.

Luego con relación a la *oportunidad de capacitaciones en desempeño laboral*, manifiestan que 22 trabajadores afirman casi nunca, 14 afirman que nunca, pero 8 considera casi siempre y finalmente 4 siempre.

En la **segunda dimensión** referida al *reconocimiento de logros*, manifiestan que manifiestan acerca de ser reconocido por sus logros obtenidos que 19 trabajadores afirman casi siempre, 17 afirman que siempre, pero 11 considera casi nunca y finalmente 1 nunca.

Con respecto a que, si alguna vez ha recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado, 35 trabajadores afirman casi nunca, y 13 afirman que nunca.

Además, en la **Variable 2** referida al **medio ambiente** en su **primera dimensión entorno físico ambiental de su trabajo** que si el *área de trabajo es adecuada* 37 trabajadores afirman casi nunca, y 11 afirman que nunca.

Luego con relación a la realización de que si está *satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos* 25 trabajadores afirman casi nunca, y 23 afirman que nunca.

Pero en la **segunda dimensión de motivación en el trabajo** con respecto a la *realización de ejercicios de motivación*, 24 trabajadores afirman que se realiza siempre, luego 19 consideran que casi siempre, pero 4 dicen que casi nunca y finalmente 1 expresa que nunca.

Es así, que expresan los trabajadores con respecto a que, si en el área se realiza actividades para motivar a los trabajadores, 29 afirman que siempre, pero 18 dicen que casi nunca y 1 nunca.

Finalmente, en la **tercera dimensión** con respecto a las *relaciones interpersonales* teniendo en cuenta si se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, 30 trabajadores dicen que casi nunca y 18 expresan que nunca.

Luego, en relación con usted y sus compañeros de trabajo es buena, 28 afirman que nunca y 20 consideran que casi nunca.

### Comparación de Variables y dimensiones por pregunta

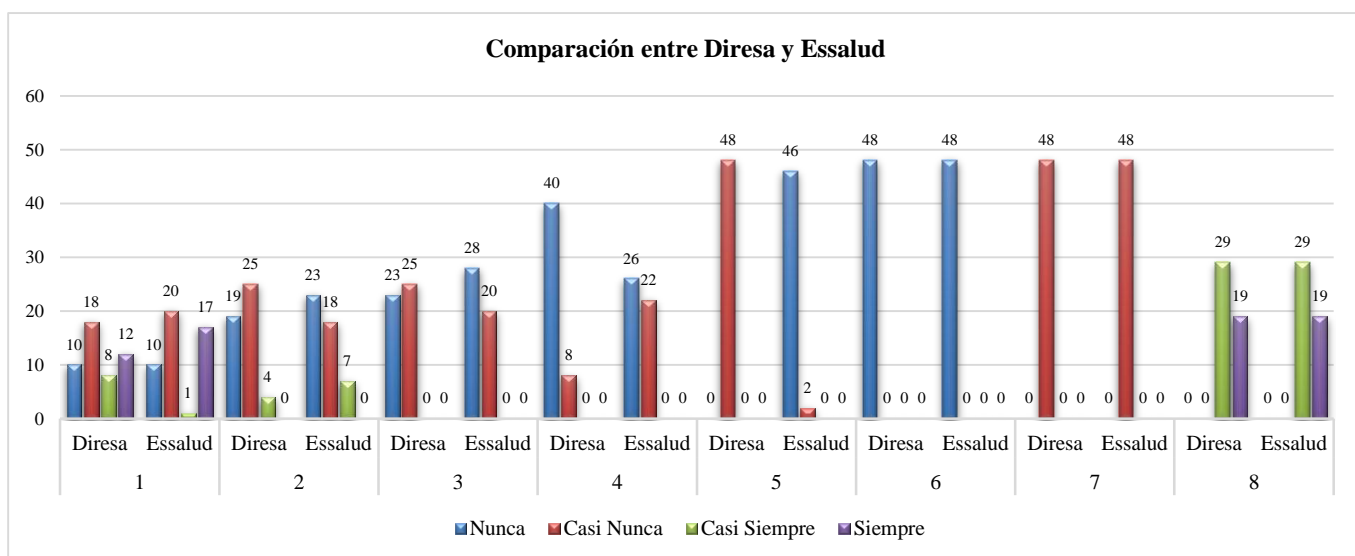
Tabla 11  
Comparación entre la Red Asistencial de la Diresa y Essalud

Variable	Remuneraciones salariales								Políticas de beneficios							
Dimensión	Salario percibido				Percepción de equidad salarial				Beneficios monetarios				Beneficios no monetarios			
Preguntas	¿El sueldo o Remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza dentro de la RED Asistencial Cajamarca?		¿El rango de su sueldo es adecuado para usted por lo que percibe frente a la labor que desempeña dentro de la RED Asistencial Cajamarca?		¿Usted recibe beneficio por escolaridad puntualmente en la RED Asistencial Cajamarca?		¿Usted recibe beneficio por uniforme como trabajador en la RED Asistencial Cajamarca?		¿Usted recibe bonos por su labor extra en la RED Asistencial Cajamarca?		¿Usted recibe beneficios de transporte en la RED Asistencial Cajamarca?		¿Usted recibe apoyo en su desarrollo profesional en la RED Asistencial Cajamarca?		¿Tiene un buen ambiente de trabajo en la RED Asistencial Cajamarca?	
Entidad	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud	Diresa	Essalud

Nunca	10	10	19	23	23	28	40	26	0	46	48	48	0	0	0	0
Casi nunca	18	20	25	18	25	20	8	22	48	2	0	0	48	48	0	0
Casi siempre	8	1	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	29
Siempre	12	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	19
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 7  
Comparación entre la Red Asistencial de la Diresa y Essalud



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los 48 trabajadores administrativos que fueron encuestados y que son de la Red Asistencial Diresa y Essalud, se obtienen los resultados de acuerdo con las remuneraciones salariales y las políticas de beneficios, es así que:

- Con respecto a la remuneración o sueldo si son adecuados en relación con el trabajo que realizan, 10 encuestados afirman que nunca, tanto en la Diresa como en Essalud, 18 encuestados de la Diresa y 20 encuestados de Essalud afirman que casi nunca, luego 12 encuestados de la Diresa y 1 encuestado en Essalud dicen que casi siempre y finalmente 12 encuestados de la Diresa y 17 de Essalud afirman que casi siempre.
- Además, con respecto al rango de su sueldo es adecuado para usted por lo que percibe frente a la labor que desempeña, 19 encuestados de la Diresa y 23 encuestados de Essalud afirman que nunca, luego 25 encuestados de la Diresa y 18 encuestados de Essalud dicen que casi nunca, finalmente 4 encuestados de la Diresa y 7 encuestados de Essalud determinan que casi siempre.

- c. De acuerdo con el beneficio por escolaridad si lo recibe puntualmente, donde 23 encuestados de la Diresa y 28 encuestados de Essalud afirman que nunca, en cambio 25 encuestados de la Diresa y 20 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- d. Luego, si recibe beneficio por uniforme como trabajador, se considera que 40 encuestados de la Diresa y 26 encuestados de Essalud afirman que nunca, en cambio 8 encuestados de la Diresa y 22 encuestados de Essalud afirma que casi nunca.
- e. También se considera si reciben bonos por su labor extra, donde 46 encuestados de Essalud afirman que nunca, en cambio 48 encuestados de la Diresa y 2 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- f. Se considera también lo relacionado con el beneficio de transporte, donde 48 encuestados de la Diresa y 48 encuestados de Essalud afirman que nunca.
- g. Se suma también si recibe apoyo en su desarrollo profesional, donde 48 encuestados de la Diresa y 48 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- h. Finalmente, si tiene un buen ambiente de trabajo, 29 encuestados de la Diresa y 29 encuestados de Essalud afirman que casi siempre, luego 19 encuestados de la Diresa y 19 encuestados de Essalud afirman que siempre.

Tabla 12

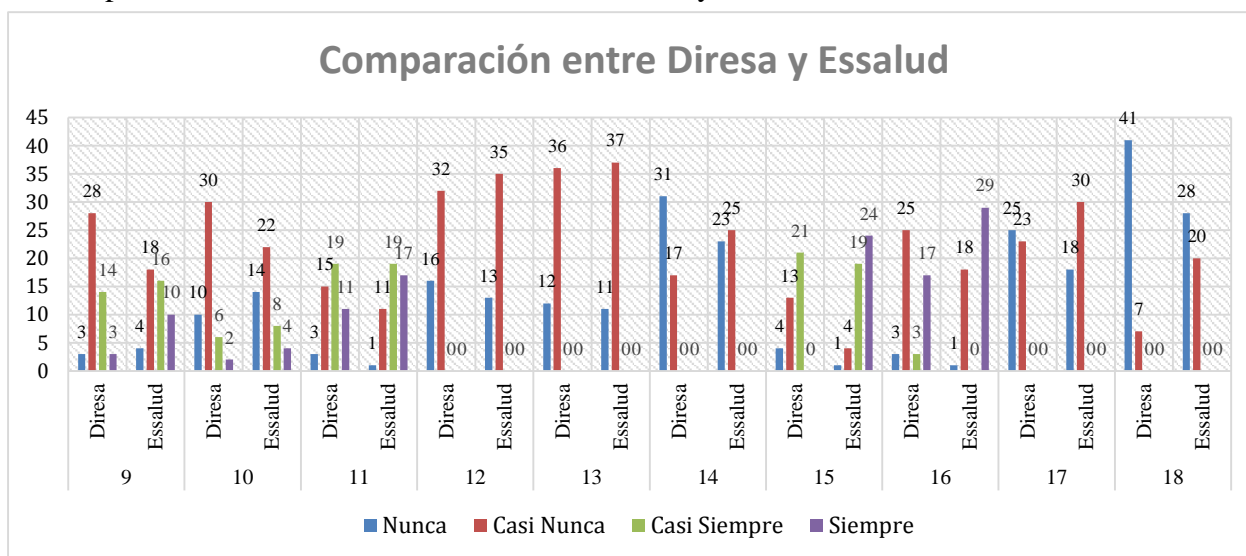
Comparación entre la Red Asistencial de la Diresa y Essalud en calidad de laboral.

Variable	Satisfacción de trabajo												Medio ambiente laboral							
Dimensión	Oportunidad y Desarrollo				Reconocimiento de logros				Entorno físico ambiental de su trabajo				Beneficios no monetarios				Relaciones personales			
Preguntas	¿Existe oportunidad de ascenso dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿Tienen oportunidad de capacitación en desempeño laboral en el área donde usted trabaja dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿Alguna vez han reconocido sus logros obtenidos en la Red Asistencial Cajamarca?		¿Alguna vez ha recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿El área de trabajo es adecuado dentro de la Red Asistencial Cajamarca		¿Está satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos		¿Todas las semanas realizan ejercicios de motivación dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿El jefe de área realiza actividades para motivar a los trabajadores dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿En su trabajo se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores dentro de la Red Asistencial Cajamarca?		¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena dentro de la Red Asistencial Cajamarca?	
Entidad	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E	D	E
Nunca	3	4	10	14	3	1	16	13	12	11	31	23	4	1	3	1	25	18	41	28
Casi Nunca	28	18	30	22	15	11	32	35	36	37	17	25	13	4	25	18	23	30	7	20
Casi Siempre	14	16	6	8	19	19	0	0	0	0	0	0	21	19	3	0	0	0	0	0
Siempre	3	10	2	4	11	17	0	0	0	0	0	0	0	24	17	29	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Figura 8

Comparación entre la Red Asistencial de la Diresa y Essalud en calidad de laboral.



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los 48 trabajadores administrativos que fueron encuestados y que son de la Red Asistencial Diresa y Essalud, se obtienen los resultados de acuerdo con la calidad de vida laboral, es así que:

- a. Existe oportunidad de ascenso, por lo tanto 3 encuestados de la Diresa y 4 encuestados de Essalud afirman que nunca, luego 28 encuestados de la Diresa y 18 encuestados de Essalud afirman que casi nunca, luego 14 encuestados de la Diresa y 16 encuestados de Essalud dicen que casi siempre, en cambio 3 encuestados de la Diresa y 10 encuestados de Essalud afirman que siempre.
- b. Tienen oportunidad de capacitaciones en desempeño laboral en el área donde usted trabaja, 10 encuestados de la Diresa y 14 encuestados de Essalud afirman que nunca, luego 30 encuestados de la Diresa y 22 encuestados de Essalud afirman que casi nunca, luego 6 encuestados de la Diresa y 8 encuestados de Essalud dicen que casi siempre, en cambio 4 encuestados de la Diresa y 11 encuestados de Essalud afirman que siempre.
- c. Además, con respecto al reconocimiento de sus logros se obtiene 3 encuestados de la Diresa y 1 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 15 encuestados de la Diresa y 11 encuestados de Essalud afirman que casi nunca, luego 19 encuestados de la Diresa y 19

- encuestados de Essalud dicen que casi siempre, en cambio 11 encuestados de la Diresa y 17 encuestados de Essalud afirman que siempre.
- d. De acuerdo, con algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado se obtiene 16 encuestados de la Diresa y 13 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 32 encuestados de la Diresa y 35 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- e. También en el área de trabajo si es adecuado se obtiene 12 encuestados de la Diresa y 11 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 36 encuestados de la Diresa y 37 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- f. Se considera también si está satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos, se obtiene 31 encuestados de la Diresa y 23 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 17 encuestados de la Diresa y 25 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- g. Se suma si todas las semanas realizan ejercicios de motivación, se obtiene 31 encuestados de la Diresa y 23 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 17 encuestados de la Diresa y 25 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.
- h. Luego si el jefe de área realiza actividades para motivar a los trabajadores, se obtiene a 4 encuestados de la Diresa y 1 encuestados de Essalud afirman que nunca, luego 13 encuestados de la Diresa y 4 encuestados de Essalud afirman que casi nunca, luego 21 encuestados de la Diresa y 19 encuestados de Essalud dicen que casi siempre, en cambio 24 encuestados de Essalud afirman que siempre.
- i. En cambio, con respecto al trabajo si se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, se obtiene 25 encuestados de la Diresa y 18 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 23 encuestados de la Diresa y 30 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.

j. Finalmente, con respecto a si considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena, se obtiene 41 encuestados de la Diresa y 28 encuestado de Essalud afirman que nunca, luego 7 encuestados de la Diresa y 20 encuestados de Essalud afirman que casi nunca.

#### 4.1.2 Resultados de análisis correlacional

Para el análisis de correlación se toma en cuenta la correlación del Rho de Spearman la cual es una medida de asociación de carácter lineal que se utiliza en los rangos, números de orden de cada grupo de sujetos y los compara dichos rangos, además el coeficiente permite dar a conocer el grado de asociación que existe entre las variables (Elorza y Medina 1999)

Por lo tanto, se considera la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

De acuerdo con la fórmula se tiene en cuenta que:

$r_s$ = Correlación de rango de Spearman

$x_i$ = Rango de sujetos i con respecto a la variable

$d$ = Diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

Además, se de mucha utilidad tener en cuenta el rango de correlación del Rho de Sperman donde se puede observar a que existe una puntuación desde -0.1 hasta +1.0, por lo que es de utilidad considerar la siguiente tabla:

Tabla 13  
Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaboración propia, basada en Hernández y Fernández (1998)

Por lo tanto, los resultados obtenidos en la presente investigación son los siguientes:

Tabla 14

Objetivo general: Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

Correlaciones		Var_1 y Var_2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios	Var_3 Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Var_1	Coefficiente de correlación	1,000
	Var_2	Sig. (bilateral)	.
		N	96
	Var_3	Coefficiente de correlación	,481**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	96

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados obtenidos en base a la encuesta aplicada a los 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, se llega a comprobar la hipótesis general y de acuerdo con el objetivo general planteado como es “Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020”, donde se considera el software estadístico **SPSS** que



también es considerado como paquete estadístico para las Ciencias Sociales. Es con el uso del SPSS versión 25, que se puede obtener la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de (Rho=0.481), lo que evidencia que la significancia aproximada es (Sig. Aprox=000), siendo menor que el nivel de significancia (=0.01) y de acuerdo al grado de relación según coeficiente de correlación, se evidencia que si existe una correlación positiva media entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral.

Tabla 15

Primer objetivo específico: Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

<b>Correlaciones</b>		Var_1 y Var_2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios	Dim_1 Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Var_1	Coeficiente de correlación	1,000
	Var_2	Sig. (bilateral)	,521**
		N	,000
Dim_1		Coeficiente de correlación	96
		Sig. (bilateral)	,521**
		N	,000

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados obtenidos en base a la encuesta aplicada a los 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, se llega a comprobar la primera hipótesis específica “y de acuerdo con el primer objetivo específico “Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020” donde se considera el software estadístico **SPSS** que

también es considerado como paquete estadístico para las Ciencias Sociales. Es con el uso del SPSS versión 25, se considera la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de (Rho=0.521), lo que evidencia que la significancia aproximada es (Sig. Aprox=000), siendo menor que el nivel de significancia (=0.01) y de acuerdo al grado de relación según coeficiente de correlación., se evidencia que si existe una correlación positiva considerable entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de satisfacción en el trabajo.

Tabla 16

Segundo objetivo específico: Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020

<b>Correlaciones</b>		Var_1 y Var_2 Remuneraciones salariales y políticas de beneficios	Dim_2 Medio ambiente laboral
Rho de Spearman	Var_1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,398**
	Var_2	N	.
		N	96
	Dim_2	Coefficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	,000
N	96	96	

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados obtenidos en base a la encuesta aplicada a los 96 trabajadores administrativos de la red asistencial de la Diresa y de Essalud en Cajamarca, se llega a comprobar la segunda hipótesis específica y de acuerdo con el segundo objetivo específico “Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020”, donde se considera el software estadístico SPSS 25 que también es considerado como paquete estadístico para las Ciencias Sociales. Es con

el uso del SPSS versión 25, se considera la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de ( $Rho=0.398$ ), lo que evidencia que la significancia aproximada es ( $Sig. Aprox=000$ ), siendo menor que el nivel de significancia ( $=0.01$ ) y de acuerdo al grado de relación según coeficiente de correlación se evidencia que si existe una correlación positiva media entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de medio ambiente.

#### **4.2 Discusión**

Con respecto a la discusión se puede considerar lo aportado por Artega, Chunga & Delgado (2022) con la investigación “Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa” donde se afirma la investigación tiene una relación directa entre remuneración salarial y calidad de vida, porque el 34,95% de los empleados se consideran insatisfechos con la remuneración salarial actual porque no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes. Luego Loda (2017) con la investigación “Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la Gobernación del Municipio San Diego estado Carabobo” afirma que la satisfacción de los trabajadores con la compensación salarial en la institución objeto de estudio, se ratifica en los hallazgos una insatisfacción plena de los trabajadores.

Además, Dávalos (2018) con la investigación “Cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Ramsicar SAC, 2018” afirma que se determinó una influencia positiva considerable, significando que cuando el

cumplimiento de la remuneración correspondiente va mejorando la calidad de vida lo hace de la misma manera con un coeficiente de correlación de 76.35% y se concluye que en colaboradores que poseen remuneración alta el 60% tiene calidad de vida media, mientras que un 40% percibe una calidad de vida alta. Luego los colaboradores con una remuneración media el 63.60% posee calidad de vida de nivel bajo, y los colaboradores con remuneración media el 36.30% percibe calidad de vida en un nivel medio. Por último, colaboradores que perciben remuneración baja el 100% posee una calidad de vida de nivel bajo.

Se suma Mogollón (2018) con la investigación “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018” afirma que los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, con un Rho de Spearman de 0.530 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05, se evidencia, que los trabajadores perciben que a mayor compensación salarial, mejorara la calidad de vida laboral, en la empresa IESA S.A. – Callao.

Así mismo, Pardo (2011) en la investigación “Remuneraciones beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en Perú”: Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales concluye que la antigüedad pareciera ser una variable interviniente en la percepción de Calidad de Vida Laboral, pues en los resultados se puede ver que aun cuando la correlación no es fuerte, hay un nivel de significancia alto.

También, Esteves (2011) en la investigación “Análisis de la política salarial del sector público con relación al sector privado”, afirma que la política salarial, se deben realizar ajustes, tendientes a que estos recuperen el poder de compra para lo cual al menos debe tomarse en cuenta como referencia la canasta básica que necesita una familia de cuatro

miembros para cubrir sus gastos, además que debemos considerar que los salarios estimulan la demanda y consecuentemente la producción.

Es decir que Rodríguez, (2009) en su tesis “análisis de remuneraciones, honorarios, bonificaciones e incentivos en MINSA y ESSALUD 2009”, se encontró que las remuneraciones en los profesionales, técnicos y 8 auxiliares del MINSA se han homogenizado bajo el amparo legal del Decreto Legislativo 276 y sus leyes complementarias, por lo que el promedio y la mediana tienen el mismo valor, se ha observado asimismo que en lo concerniente a políticas de incentivos y de reconocimiento de méritos si bien existe legislación a la fecha no se aplica en la práctica.

Luego, Dávila y Pairazaman (2018) en la titulada “La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Challamayo Ingeniero SRL en el año 2018, afirma que existe una correlación entre la remuneración y el desempeño laboral, información importante para desarrollar la siguiente investigación.

Pero finalmente con la presente investigación desarrollada “Análisis de remuneraciones salariales y políticas de beneficios relacionados con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020” con el que se logró obtener el resultado de la correlación de Rho de Spearman con un ( $Rho=0.481$ ) donde se evidencia que si que si existe correlación positiva media entre las variables.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Después de realizada la investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con el objetivo general planteado se considera la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de ( $Rho=0.481$ ), se evidencia que existe una correlación positiva media entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral.

De acuerdo con el primer objetivo específico y según la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de ( $Rho=0.521$ ), se evidencia que si existe una correlación positiva considerable entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de satisfacción en el trabajo.

De acuerdo con segundo objetivo específico planteado y según la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un valor de ( $Rho=0.398$ ), evidenciado que si existe una correlación positiva media entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de medio ambiente laboral.

### **5.2 Recomendaciones**

Se asume de mucha importancia las siguientes recomendaciones desde la Dirección de Recursos Humanos que serán de mucha utilidad en la red asistencial de la Diresa y Essalud, desde en base a los resultados obtenidos en la investigación:

Al reconocer la relación existente entre las variables de Remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral, se recomienda crear espacios donde los trabajadores conozcan con claridad su salario percibido, la equidad salarial que existe y los beneficios monetarios y no monetarios que obtiene.

De acuerdo con la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de satisfacción en el trabajo, es necesario que se realice mediciones del nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores.

A través de talleres o reuniones establecer comunicación para que los colaboradores conozcan las oportunidades de desarrollo y los diferentes reconocimientos que se tienen en la entidad de Essalud o la Diresa.

De acuerdo la relación entre las variables de remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la variable de calidad de vida laboral en su dimensión de medio ambiente laboral, es de vital importancia medir a través de una encuesta conocer el entorno físico, la respectiva motivación en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la organización, con el fin de mejorar la relación existe entre variables y la dimensión,

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.
- Bernal, César (2020) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. Colombia.
- Briones
- Cabel, A (2016) Satisfacción del cliente y su efecto en las Ventas de la tienda Lippi en el mercado Trujillano año 2016. UCV. Recuperado el 20 de octubre del 2021 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/423/cabel\\_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/423/cabel_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cobra, M. (2000). Marketing de Servicios. Colombia: McGraw Hill.
- Briones Guillermo (2002) Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Bogotá Colombia
- Da Silva, Douglas (2021) Blog de Zendesk ¿Qué es la fuerza de ventas? Recuperado el 17 de noviembre del 2021. <https://www.zendesk.com.mx/blog/fuerza-de-ventas-que-es/>
- Díaz, A (2017) La Satisfacción del Cliente y su influencia en el nivel de ventas de los productos que ofrece la Empresa Cervecerías Peruanas Backus S.A.S. Cajamarca. UNC. Recuperado el 20 de octubre del 2021 <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2231/D%c3%adaz%20Tello%2c%20Ang%c3%a9lica%20Perpetua.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Euroinnova (2020) Bussines School, Descubre que es un ingreso económico y cuál es su importancia en las finanzas. Recuperado el 28 de noviembre del 2021. <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-un-ingreso-economico#definicion-del-concepto-de-ingreso-economico>
- Elorza, H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. México: Oxford University.



- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. México, D.F.: Red Tercer Milenio
- Guzmán, C. (2015). Factores de satisfacción e insatisfacción en la Banca por internet en Chile.  
 Recuperado de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/guzman\\_c2/html/indexframes.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/guzman_c2/html/indexframes.html)
- Hernández, Fernández & Baptista (2013). Metodología de la investigación. Sexta edición. México D.F: McGraw-Hill. Interamericana editores, S.A.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Kotler, P; Keller, K. (2006). Dirección de Marketing. Duodécima Edición. México: Pearson Educación
- Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación (1ra ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Munch, L. (2013). Calidad y mejora continua. México: Editorial Trillas.
- Muñoz, A. (1999). La gestión de calidad total en la administración pública. Madrid: Editorial Díaz de Santos S.A.
- Muñoz, Carlos (2016) Metodología de la investigación. Ciencias Sociales. Editorial Progreso S.A de C.V. México
- Muñoz, Carlos (2016) Metodología de la investigación. Ciencias Sociales. Editorial Progreso S.A de C.V. México
- Pérez, José (2014) Asesoría de tesis y trabajos de grado. Cómo calcular el coeficiente Alfa de Cronbach. Recuperado el 17 de octubre del 2021 <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>
- Neill & Cortez (2018) Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. Ecuador, Machala. Ediciones UTMACH

- Pérez (2008) El marketismo una ventana al mundo del marketing. Recuperado el 20 de noviembre del 2021 <http://marketisimo.blogspot.com/2008/11/el-valor-de-intercambio-y-su.html>
- Pérez, José (2014) Asesoría de tesis y trabajos de grado. Cómo calcular el coeficiente Alfa de Cronbach. Recuperado el 17 de octubre del 2021 <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1ra ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida: Universidad de los Andes.
- SendPulse (2021) Recuperado el 10 de noviembre del 2021 ¿Qué es un plan de ventas: conceptos básicos? <https://sendpulse.com/latam/support/glossary/sales-plan>
- Sy Corvo, Helmut. (2019). Volumen de ventas: qué es, cómo calcularlo, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/volumen-de-ventas/>
- Tapia, G. (2010). Satisfacción del Cliente del nivel de la Calidad del Servicio de las Entidades Bancarias Estatales. Perú. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
- Toniut, H. (2018). La medición de la satisfacción del cliente en supermercados de la ciudad de Mar del Plata. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Vallejo, C (2019) Satisfacción del cliente y su incidencia en el nivel de ventas en el supermercado metro Santa Elena Chiclayo, 2017. UCV. Recuperado el 22 de octubre del 2021 [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38797/Vallejos\\_SCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38797/Vallejos_SCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Walker, O.; Boyd, H.; Mullins, J.; Larréché, J. (2005). Marketing Estratégico. Enfoque de Toma de Decisiones. México: McGraw-Hill Interamericana.

Wigodski, J Revista Biomédica Revisada Por Pares ¿Qué es Servqual? Recuperado el 17 de octubre del 2021.

<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/Nov2003/2763>

Zeithaml, V.; Bitner, M. (2002). Marketing de Servicios: un enfoque de integración del cliente a la empresa. México: Mc Graw Hill.

## ANEXOS

### Anexo 1

## ENCUESTA DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL, LAS POLÍTICAS DE BENEFICIOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

### Datos del encuestado

Edad: ..... Sexo: .....

**Instrucciones.** El propósito de la presente encuesta es analizar la remuneración salarial, las políticas de beneficios y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector salud en la RED ASISTENCIAL DIRESA en comparación de la RED ASISTENCIAL DE ESSALUD en Cajamarca, año 2020.

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas marque con una (X) en la alternativa correcta de la que mejor crea por conveniente en su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

### Alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

Número de ítems	Ítems	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4
1	¿El sueldo o Remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
2	¿El rango de su sueldo es adecuado para usted por lo que percibe frente a la labor que desempeña dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
3	¿Usted recibe beneficio por escolaridad puntualmente en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
4	¿Usted recibe beneficio por uniforme como trabajador en la la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
5	¿Usted recibe bonos por su labor extra en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
6	¿Usted recibe beneficios de transporte en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
7	¿Usted recibe apoyo en su desarrollo profesional en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca??				
8	¿Cómo tiene un buen ambiente de trabajo en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
9	¿Existe oportunidad de ascenso dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
10	¿Tienen oportunidad de capacitaciones en desempeño laboral en el área donde usted trabaja dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
11	¿Alguna vez han reconocido sus logros obtenidos en la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
12	¿Alguna vez ha recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
13	¿El área de trabajo es adecuado dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
14	¿Está satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
15	¿Todas las semanas realizan ejercicios de motivación dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
16	¿El jefe de área realiza actividades para motivar a los trabajadores dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
17	¿En su trabajo se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores dentro de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				
18	¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena de la Red Asistencial DIRESA Cajamarca?				

## Anexo 2

### ENCUESTA DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL, LAS POLÍTICAS DE BENEFICIOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

#### Datos del encuestado

Edad: ..... Sexo: .....

**Instrucciones.** El propósito de la presente encuesta es analizar la remuneración salarial, las políticas de beneficios y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector salud en la RED ASISTENCIAL DIRESA en comparación de la RED ASISTENCIAL DE ESSALUD en Cajamarca, año 2020.

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas marque con una (X) en la alternativa correcta de la que mejor crea por conveniente en su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

#### Alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

Número de ítems	Ítems	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4
1	¿El sueldo o Remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
2	¿El rango de su sueldo es adecuado para usted por lo que percibe frente a la labor que desempeña dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
3	¿Usted recibe beneficio por escolaridad puntualmente en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
4	¿Usted recibe beneficio por uniforme como trabajador en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
5	¿Usted recibe bonos por su labor extra en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
6	¿Usted recibe beneficios de transporte en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
7	¿Usted recibe apoyo en su desarrollo profesional en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca??				
8	¿Cómo tiene un buen ambiente de trabajo en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
9	¿Existe oportunidad de ascenso dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
10	¿Tienen oportunidad de capacitaciones en desempeño laboral en el área donde usted trabaja dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
11	¿Alguna vez han reconocido sus logros obtenidos en la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
12	¿Alguna vez ha recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo desarrollado dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
13	¿El área de trabajo es adecuado dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
14	¿Está satisfecho con la condición física ambiental del trabajo como la oficina y servicios higiénicos?				
15	¿Todas las semanas realizan ejercicios de motivación dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
16	¿El jefe de área realiza actividades para motivar a los trabajadores dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
17	¿En su trabajo se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				
18	¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena dentro de la RED Asistencial ESSALUD Cajamarca?				

## Anexo 3

### FICHA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

#### FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

**INFORME:** Juicio de expertos para medir la variable:

**TÍTULO:** “ANÁLISIS DE REMUNERACIONES SALARIALES Y POLÍTICAS DE BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL DIRESA EN COMPARACIÓN A LA RED ASISTENCIAL DE ESSALUD EN CAJAMARCA, AÑO 2020”

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Romero Becerra, Carlos Blademir - Salazar Torres, Jorge Luis

**ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>1. Claridad</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
<b>2. Objetividad</b>	Esta expresado en directivas observables															X					
<b>3. Actualidad</b>	Adecuado al avance de la administración															X					
<b>4. Organización</b>	Contiene una estructura lógica															X					
<b>5. Suficiencia</b>	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
<b>6. Intencionalidad</b>	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
<b>7. Consistencia</b>	Utiliza suficientes referentes bibliográficos															X					
<b>8. Coherencia</b>	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
<b>9. Metodología</b>	Cumple con los lineamientos metodológicos															X					
<b>10. Pertinencia</b>	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					



**Firma del experto**  
Armando Montenegro Cabrera

**OPINIÓN DE LA APLICACIÓN:** Buena  
**PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN:** 75  
**Lugar y Fecha:** Cajamarca, 25 de agosto del 2022

## Anexo 4

Tabla 17

Matriz de Consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable 1 Remuneraciones			Escala de medición	Instrumento			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Variable 2 Beneficios salariales							
			<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p> <p>Determinar la relación entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la calidad de vida laboral percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con la satisfacción en el trabajo percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p> <p>Existe relación significativa entre las remuneraciones salariales, políticas de beneficios con el medio ambiente percibidos por los trabajadores administrativos de la red asistencial Diresa en comparación a la red asistencial de Essalud en Cajamarca, año 2020</p>	Variable 1 Remuneraciones			1= Nunca 2= Casi nunca 3= Casi siempre 4= Siempre	Cuestionario
Salario percibido	Monto salarial percibido	1				Variable 2 Beneficios salariales				
Percepción de equidad salarial	Equidad salarial percibida	2				Variable 3 Calidad de vida laboral				
Beneficios monetarios	Escolaridad	3				Escala de valores	Cuestionario			
	Bono por uniforme	4								
	Pago extra	5								
	Transporte	6								
Beneficios no monetarios	Desarrollo profesional	7				Escala de valores	Cuestionario			
	Ambiente de trabajo	8								
Variable 3 Calidad de vida laboral						Escala de valores	Cuestionario			
Dimensiones	Indicadores	Ítems								
Satisfacción en el trabajo	Oportunidad y Desarrollo Reconocimiento de logros	9 y 10								
Medio ambiente laboral	Entorno físico ambiental de su trabajo Motivación en el trabajo. Relaciones personales	11 y 12	Escala de valores	Cuestionario						
		13 y 14								
		15 y 16								
		17 y 18								
		19 y 20								
		21 y 22								
<b>Tipo, diseño y método</b>		<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>				
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – Deductivo.</p>		<p><b>Población:</b> 96 trabajadores del sector en la Red Asistencial Diresa y de Essalud</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilística y por conveniencia.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 96 trabajadores del sector en la Red Asistencial Diresa y de Essalud</p>		<p><b>Variable 1- Variable 2:</b> Remuneraciones – Beneficios Salariales</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario. <b>Monitoreo:</b> 30 minutos</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Red Asistencial Diresa y de Essalud</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual.</p> <p><b>Variable 2:</b> Comportamiento de las ventas.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Monitoreo:</b> 30 minutos</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Red Asistencial Diresa y de Essalud</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p> <p><b>Año:</b> 2020</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Excel</p> <p>Variable 1: Satisfacción del cliente</p> <p>Variable 2: Comportamiento de las ventas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> paquete estadístico SPSS 25</p> <p>Correlación de las variables 1 y 2 con la variable 3</p> <p>Rho de Spearman</p>				

Nota. Elaboración en base a la investigación

