

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

RELACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N.º 276 DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2023

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentado por:

RONALD CRUZ TARRILLO HUAMAN

Asesor:

Dr. LUIS ALIAGA CABRERA


Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Ronald Cruz Tarrillo Huaman
DNI: 42041736
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas- Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración
y Gerencia Pública
2. Asesor: Dr. Luis Aliaga Cabrera
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
X Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
X Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen
del Decreto Supremo N° 276 del Hospital General de Jaén, 2023
6. Fecha de evaluación: **27/01/2026**
7. Software antiplagio: **X TURNITIN** URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **12%**
9. Código Documento: **3117:549866045**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
X APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **28/01/2026**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 Dr. Luis Aliaga Cabrera DNI: 267073263048

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 BY
RONALD CRUZ TARRILLO HUAMAN
Todos los derechos reservados



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *14:00* horas del día 23 de diciembre de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. JANETH ESTHER NACARINO DÍAZ**, la **Dra. YRMA VIOLETA ROJAS ALCALDE**, el **Dr. EDWIN HORACIO FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ**, y en calidad de Asesor el **Dr. LUIS ALIAGA CABRERA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"RELACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2023"**; presentada por el **Bachiller en Contabilidad y Finanzas RONALD CRUZ TARRILLO HUAMAN**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó *APROBAR* con la calificación de *Decisrate (17) Excelente* la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Contabilidad y Finanzas RONALD CRUZ TARRILLO HUAMAN**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las *12:30 PM* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Luis Aliaga Cabrera
Asesor


.....
Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz
Jurado Evaluador


.....
Dra. Yrma Violeta Rojas Alcalde
Jurado Evaluador


.....
Dr. Edwin Horacio Fernández Rodríguez
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios, por la fortaleza y su amor incomparable sin él es imposible todo lo logrado hasta este momento.

A mi Esposa y mis hijos quienes son el motor en mi vida cotidiana.

A mis padres por los valores enseñados para el desarrollo personal de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca por permitirme llevar la maestría en ciencias para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Mención:

Administración y Gerencia Pública.

A todos los docentes de la Escuela de posgrado del CECA que fueron parte de mi formación profesional.

A mi asesor de tesis el Dr. Luis Aliaga Cabrera, por su aporte continuo para la culminación de la investigación.

A todo el personal administrativo de la Escuela de posgrado por su amabilidad para el trámite documentario.

“La injusticia, en cualquier parte, es una amenaza a la justicia en todas partes”

(Martin Luther King)

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
LISTA DE ABREVIACIONES	xvii
GLOSARIO DE TÉRMINOS	xviii
RESUMEN.....	xx
<i>ABSTRACT</i>	xxi
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	4
1.2. Justificación e importancia	5
1.2.1. Justificación científica	5
1.2.2. Justificación técnica-práctica	5
1.2.3. Justificación institucional y personal	6
1.3. Delimitación de la investigación.....	6
1.3.1. Delimitación espacial.....	6
1.3.2. Delimitación temporal	6

1.3.3. Delimitación temática	6
1.4. Limitaciones	6
1.5. Objetivos.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Marco legal	8
2.2. Antecedentes de la investigación o marco referencial	8
2.2.1. A nivel internacional.....	8
2.2.2. A nivel nacional.....	11
2.2.3. A nivel local	13
2.3. Marco doctrinal- bases teóricas	15
2.3.1. Teoría de las remuneraciones	15
2.3.2. Elementos esenciales del concepto de remuneración derivados de la naturaleza del contrato de trabajo: la contraprestatividad.....	19
2.3.3. Teoría del desempeño laboral.....	21
2.4. Marco conceptual.....	24
2.4.1. Remuneración salarial (variable independiente)	24
2.4.2. Haber básico	24
2.4.3. Bonificaciones	24
2.4.4. Incentivos laborales	24
2.4.5. Desempeño laboral (variable dependiente).....	25
2.4.6. Rendimiento en la tarea.....	25

2.4.7. Trabajo en equipo	25
2.4.8. Condiciones laborales	25
2.5. Definición de términos básicos	26
CAPÍTULO III	28
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis	28
3.1.1. hipótesis general	28
3.1.2. hipótesis específicas.....	28
3.2. Variables.....	28
3.2.1. variable independiente	28
3.2.2. Variable dependiente	28
3.3. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	28
CAPÍTULO IV	30
MARCO METODOLÓGICO	30
4.1. Ubicación geográfica	30
4.2. Diseño de la investigación.....	31
4.3. Métodos de investigación	31
3.3.1. Hipotético-deductivo	31
3.3.2. Inductivo- deductivo	31
3.3.3. Análisis- síntesis	32
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación	32
4.4.1. Población.....	32

4.4.2. Muestra.....	32
4.4.3. Unidad de análisis.....	32
4.4.4. Unidad de observación.....	32
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	33
4.5.1. Técnicas.....	33
4.5.2. Instrumentos	33
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	33
4.7. Matriz de consistencia metodológica	33
CAPÍTULO V.....	35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
5.1. Presentación y análisis de resultados	35
5.2. Interpretación y discusión de resultados	58
5.3. Recapitulando la discusión de resultados	68
5.3.1. Remuneración Salarial y su Relación con el Desempeño Laboral	68
5.3.2. Bonificaciones e Incentivos Laborales y su Relación con el Desempeño.....	69
5.3.3. Haber Básico y Desempeño Laboral.....	70
5.3.4. Condiciones Laborales y su Efecto en el Desempeño.....	71
5.3.5. Relación Remuneración - Desempeño	71
5.3.6. Prueba de Hipótesis y Confiabilidad del Instrumento.....	72
5.3.7. Prueba de la hipótesis: Confiabilidad de instrumento de recolección de datos ..	72
CONCLUSIONES	77
SUJERENCIAS	79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 81

APÉNDICES 85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	29
Tabla 2. Matriz de consistencia metodológica	33
Tabla 3. Monto único Consolidado (MUC) que percibe.....	35
Tabla 4. Salario (MUC) por hora que percibe	37
Tabla 5. Incentivos económicos como forma de reconocimiento del desempeño laboral... 38	
Tabla 6. Beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad), en julio y diciembre (aguinaldo).....	39
Tabla 7. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de la jubilación	40
Tabla 8. Pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital	41
Tabla 9. Otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos.....	42
Tabla 10. Incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo.....	44
Tabla 11. Conforme con aumento de salario (MUC) que percibe.....	45
Tabla 12. Conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén.....	46
Tabla 13. La productividad del Hospital de Jaén y la remuneración mensual	47
Tabla 14. La eficiencia en el trabajo depende y los incentivos económicos.....	48
Tabla 15. El trabajo es más eficaz cuando se evita realizar varias tareas a la vez	49
Tabla 16. La capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos.....	50
Tabla 17. Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 y su cooperación para lograr el objetivo común.....	51
Tabla 18. Los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados	53
Tabla 19. La participación de los trabajadores y su importancia para asumir responsabilidades y tareas	54

Tabla 20. Los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas	55
Tabla 21. Recursos asignados a los trabajadores para realizar los trabajos encomendados	56
Tabla 22. Seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores.....	57
Tabla 23. Confiabilidad de instrumento de recolección de datos.....	72
Tabla 24. Cuadro de rango de confiabilidad	73
Tabla 25. Prueba de normalidad.....	73
Tabla 26. Contrastación de Hipótesis general	74
Tabla 27. Contrastación de Hipótesis específica 1	74
Tabla 28. Contrastación de Hipótesis específica 2	75
Tabla 29. Contrastación de Hipótesis específica 3	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Monto único Consolidado (MUC) que percibe.....	36
Gráfico 2. Salario (MUC) por hora que percibe	37
Gráfico 3. Incentivos económicos como forma de reconocimiento del desempeño laboral	38
Gráfico 4. Beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad), julio y diciembre (aguinaldo).....	39
Gráfico 5. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de la jubilación	40
Gráfico 6. Pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital	41
Gráfico 7. Otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos	43
Gráfico 8. Incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo.....	44
Gráfico 9. Conforme con el aumento de salario (MUC) que percibe.....	45
Gráfico 10. Conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén....	46
Gráfico 11. La productividad del Hospital de Jaén y la remuneración mensual	47
Gráfico 12. La eficiencia en el trabajo depende y los incentivos económicos	48
Gráfico 13. El trabajo es más eficaz cuando se evita realizar varias tareas a la vez	49
Gráfico 14. La capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos.....	50
Gráfico 15. ¿Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 y su cooperación para lograr el objetivo común.....	51
Gráfico 16. Los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados.....	53
Gráfico 17. La participación de los trabajadores y su importancia para asumir	54
Gráfico 18. Los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas	55
Gráfico 19. Recursos asignados a los trabajadores para realizar los trabajos encomendados	

.....56

Gráfico 20. Seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores.....57

LISTA DE ABREVIACIONES

Const.	: Constitución
CAS	: Contrato Administrativo de Servicios.
CECA	: Ciencias Económicas Contables y Administrativas.
D.L.	: Decreto Legislativo.
Exp.	: Expediente.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
STC	: Sentencia del Tribunal Constitucional.
RMV	: Remuneración mínima vital.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Decreto Legislativo 276

Esta ley establece las bases para el ingreso a la carrera administrativa dentro del sector público, también define los derechos y obligaciones, así como la estructura y desarrollo de los funcionarios y servidores públicos.

Servidor público

Está referido a los trabajadores que laboran bajo los regímenes del D.L 276, D.L. 728 o el CAS, prestando servicios al Estado.

Remuneración

Es aquella retribución económica que percibe el funcionario o servidor público por sus servicios prestados y es fijado y establecido en la ley, lo que incluye los aguinaldos, bonificaciones, vacaciones, entre otros beneficios.

Carrera administrativa

Es el proceso de meritocracia mediante el cual una persona es incorporada a una institución pública para el desarrollo profesional, basado en sus evaluaciones y sus calificaciones y méritos.

Mérito

Esta figura es importante para la progresión de los servidores públicos dentro de la carrera administrativa y está referido a la idoneidad y capacidad demostrada del trabajador.

Calificación

Esta figura está referida a la evaluación de las aptitudes y conocimientos del trabajador dentro de la administración pública, los cuales se utilizan para su ubicación en el área correspondiente y desarrollo en la estructura de la entidad pública.

Idoneidad

Este valor es una cualidad de un trabajador para ocupar un puesto laboral dentro de la entidad, en base a la evaluación, méritos y calificaciones para asegurar la calidad del del servicio público.

Remuneraciones mínimas vitales (RMV)

La RMV es la retribución mínima ordenada por el gobierno central equivalente a 1025.00 soles mensual que debe percibir todo profesional o trabajador por concepto de contraprestación por su trabajo, correspondiéndole también sus vacaciones; de esta manera, trata de un indicador fundamental para garantizar que todos los trabajadores, de acuerdo a los términos establecidos en la ley, cobren un salario justo y orientado a la cobertura de sus necesidades mínimas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación buscó determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, para ello se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, siendo 10 ítems sobre remuneración salarial y 10 ítems sobre desempeño laboral, la misma que se aplicó a los 20 servidores públicos que trabajan en el Hospital General de Jaén. Los métodos utilizados fueron el deductivo- inductivo y el analítico- sintético, el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables. La investigación fue de corte transversal o transeccional, porque se basó en la observación de los hechos y fenómenos reales en un tiempo determinado, año 2023. El procesamiento de datos para la validación de la confiabilidad se realizó mediante el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) moderado, finalmente los resultados obtenidos se concluyen que existe una relación directa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral, tal como lo afirman también diversos estudios previos. Los trabajadores insatisfechos con su remuneración baja y sin incentivos laborales tienden a tener un desempeño menos productivo, lo que afecta la calidad y los resultados de los servicios prestados en instituciones públicas como en el Hospital General de Jaén.

Palabras Clave: Decreto Legislativo N.º 276, servidor público, remuneración salarial, desempeño laboral y Hospital general de Jaén.

ABSTRACT

This research work sought to determine the relationship between salary remuneration and job performance of the servers of the regime of Legislative Decree No. 276 of the General Hospital of Jaén, 2023, for this purpose the questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique, being 10 items on salary remuneration and 10 items on job performance, the same one that was applied to the 20 public servants who work at the General Hospital of Jaén. The methods used were deductive-inductive and analytical-synthetic. The design was non-experimental because no variables were manipulated. The research was cross-sectional because it was based on the observation of real facts and phenomena over a specific period of time, the year 2023. Data processing for reliability validation was performed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) moderate. The results conclude that there is a direct relationship between salary and job performance, as confirmed by several previous studies. Workers dissatisfied with their low pay and lack of work incentives tend to be less productive, which affects the quality and results of services provided in public institutions such as the General Hospital of Jaén.

Keywords: Legislative Decree No. 276, public servant, salary, job performance and Jaén General Hospital.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

El tema de la investigación surge básicamente por conocer la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral, esto debido a que existe diferencias salariales entre los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, con otros regímenes de la misma entidad, pues de alguna manera existe un descontento por parte de los servidores; por eso, este trabajo buscó relacionar la remuneración salarial con el desempeño laboral.

Los trabajadores que laboran en el sector público o privado, prestando sus servicios en las diferentes áreas o puestos de trabajo necesitan tener una remuneración justa y suficiente, porque el salario justo es un derecho fundamental, pues así lo establece la Constitución en su artículo 24, que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; de esta manera, la disposición constitucional garantiza a los trabajadores una remuneración equitativa y suficiente; pues protege este derecho para el disfrute de los trabajadores de un nivel de vida adecuado, no solo en términos materiales sino también espirituales, ya que, la protección de una remuneración justa está vinculada con la dignidad humana, porque la remuneración es la fuente principal de ingresos de la persona, con la cual puede cumplir sus metas y principalmente disfrutar la vida y construir su familia y vivir una vida digna y plena.

De esta forma, la remuneración de un trabajador actúa como un factor aliciente que mejora el desempeño laboral, porque genera una mayor identificación y productividad con la empresa; pero la desigualdad remunerativa genera una discriminación salarial en los trabajadores; con respecto a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la discriminación salarial es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación”.

Por ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 4188-2004-AA/TC, procedió a desarrollar el contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración y definió como parte del referido contenido accidental la intangibilidad de las remuneraciones, entendida la intangibilidad como la garantía que se aplica frente a supuestos en los que el empleador o un tercero pretenden afectar indebidamente la remuneración del trabajador.

Por otro lado, el desempeño laboral está relacionado con el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De manera que la persona sea considerada apta o no para el puesto asignado, pues se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

De esta forma, el desempeño laboral contribuye a la evaluación del valor de un empleado para la organización, porque cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo para lograr los fines de la empresa.

En consecuencia, la remuneración y el desempeño laboral juegan un rol fundamental en el centro de trabajo, porque la remuneración permita desarrollarse de forma integral al trabajador y el desempeño laboral dependerá de la remuneración para la eficiencia y eficacia del trabajador y para el logro de las metas de la empresa.

1.1.2. Descripción del problema

En el Hospital General de Jaén existe una discriminación salarial porque existen diferencias salariales entre trabajadores dentro de la misma entidad; así, los servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, en comparación con los otros regímenes como los del régimen del Decreto Legislativo N.º 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo N.º 003-97-TR y el Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios (CAS), la remuneración salarial en comparación con ellos es una cifra diferenciada.

Sumado a ello, los ambientes no son adecuados para la laborabilidad al igual que los recursos de trabajo, conllevan al servidor público, junto a la no retribución equitativa a no garantizar unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, todos ellos conllevan al descontento de los servidores, vulnerando de alguna manera el derecho a una remuneración justa y a la garantía de la intangibilidad de las remuneraciones que opera ante afectaciones del derecho a una remuneración suficiente provenientes del empleador-Estado.

Por ello, el Estado como garante de los derechos humanos tiene el deber primordial de garantizar en los servidores públicos una remuneración

equitativa, que procuren para él y su familia tener una vida digna, en tal sentido, el empleado se vea influenciado positivamente en su desempeño laboral, sin menoscabo a la igualdad salarial, esto es sin la existencia de discriminación salarial no solo entre hombres y mujeres (Ley N.º 30709-Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres), sino también entre servidores públicos de una misma institución pública.

Por esta razón, fue necesario realizar la presente investigación titulada “Relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023”, para establecer recomendaciones y llegar a concluir que la remuneración salarial tiene relación directa con desempeño laboral de los servidores públicos de dicha institución.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?

preguntas auxiliares

¿Cuál es la relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?

¿Cuál es la relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

La investigación contribuye científicamente en razón a que la remuneración salarial es importante en los trabajadores, puesto que las remuneraciones contribuyen a los resultados esperados por el empleador, pues las remuneraciones no equitativas disminuyen la producción y los resultados esperados por el empleador.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

El presente trabajo es de mucha utilidad porque permitirá tener en cuenta al Gobierno Regional de Cajamarca en el Hospital General de Jaén, que existe relación entre las remuneraciones salariales y el desempeño laboral, pues las remuneraciones no equitativas de los servidores del Decreto Legislativo N.º 276, del Hospital en mención afecta su desempeño laboral.

Puesto que la investigación es importante porque radica en el conocimiento empírico dentro de la institución estatal y la experiencia vivida, de modo que los directivos del Gobierno Regional tengan en cuenta la relevancia del recurso humano y sus remuneraciones, sus ambientes y sus instalaciones, pues permitirán, por un lado, el desarrollo profesional eficiente y pleno de los servidores y por otro, el cumplimiento del objetivo planteado por los directivos del Hospital General de Jaén.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Para el Hospital General de Jaén será de mucha utilidad, porque permitirá al director general del Hospital tener en cuenta que el desempeño laboral de los servidores del Decreto Legislativo N.º 276, depende de la remuneración que perciben y de los equipos e instalaciones de la institución, a fin de que a futuro pueda mejorar las remuneraciones en los servidores públicos.

Finalmente, el trabajo se justifica, porque en el aspecto personal permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos en la maestría, así como obtener el grado académico de maestro en Maestro en Ciencias
Mención: Administración y Gerencia Pública.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

El trabajo se realiza en el Departamento de Cajamarca, provincia y Distrito de Jaén, lugar el Hospital General de Jaén. Ubicado en la Av. Pakamuros 1210.

1.3.2. Delimitación temporal

El trabajo se realiza el año 2023.

1.3.3. Delimitación temática

El trabajo desarrolla el tema de la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del hospital General de Jaén.

1.4. Limitaciones

Las limitaciones en el presente trabajo fueron el acceso a la información salarial de los demás regímenes del Hospital General de Jaén, el permiso para acceder a

las entrevistas a los servidores y la dificultad para entrevistarlos, pero estas fueron superadas.

1.5. Objetivos

General

Determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.

Específicos

Determinar la relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.

Determinar la relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.

Establecer la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

La investigación tiene como sustento legal la Constitución Política del Estado artículo 24, que señala “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-Decreto Legislativo N.º 276, básicamente el artículo 43, que señala: “La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios”, también se tiene en cuenta el Reglamento de Ley de la Carrera Administrativa-Decreto Supremo 05-90-PCM, relacionado a las remuneraciones.

Asimismo, se tiene en cuenta el Reglamento General Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, de la Ley Del Servicio Civil, Ley N.º 30057, artículo IV literal i) relacionado al concepto de servidor público. También se ha considerado la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, Ley N.º 32185, artículos 6 y 7, respecto de los ingresos del personal del sector público de los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad.

2.2. Antecedentes de la investigación o marco referencial

2.2.1. A nivel internacional

González (2022), en su tesis titulada “investigación sobre las relaciones entre la Compensación Total, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de empleados y mandos intermedios en España”, es una investigación doctoral, presentada a la Universidad de Catalunya, Barcelona. Tuvo como objetivo determinar cómo la satisfacción salarial,

el apoyo del supervisor, los planes de carrera o el equilibrio entre la vida laboral y personal, influyen en la satisfacción laboral, utilizó el método hipotético- deductivo, tuvo como instrumento el cuestionario, llegando a concluir que: “la satisfacción salarial, por el hecho de los incrementos salariales, no deja de ser una satisfacción efímera, y el propio salario pierde fuerza como fuente de satisfacción cuando se alcanza lo que Herzberg calificaría de salario higiénico” (p. 98). El autor hace referencia a los incrementos salariales, como el salario higiénico, que implica cuando los trabajadores perciben un salario no equitativo se desmotivarán en la realización de sus servicios prestados, porque consideran que no están siendo remunerados acorde con su conocimiento intelectual; por eso, el autor agrega que los trabajadores que tienen una trayectoria profesional dentro de la institución “asociada a mejoras de responsabilidades, de salario o de proyectos interesantes, están más satisfechos en su puesto de trabajo, que ven como una etapa dentro de un camino hacia unos objetivos de interés para su vida profesional” (p. 99).

Rodríguez (2019), en su tesis titulada “remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón JIPIJAPA”, es una investigación para obtener el título de economista, presentada a la Universidad Estatal del Sur de Manabí UNESUM”, del Ecuador. Tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los habitantes de la zona urbana del cantón Jipijapa, la investigación fue desarrollada desde un enfoque cualitativo, utilizó el instrumento del cuestionario, llegando a concluir que: Los resultados demuestran la situación actual sobre la remuneración salarial,

ya que el 34,95% de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa consideran insatisfechos su remuneración salarial actual, porque no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si ellos tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes. (p. 67). De esto se deduce, que la remuneración tiene relación directa con el desempeño laboral, por cuanto, un salario equitativo permitiría una mejor calidad de vida de los trabajadores, pero por necesidad no pueden abandonar el trabajo, porque los trabajos también son escasos, por eso, en “la encuesta del trabajo manifestaron en un 86,73% que si les ofrecieran una mejor remuneración optaban por dejar el trabajo e irse al nuevo empleo, ya que este le mejoraría su nivel de calidad de vida” (p. 68).

Valencia (2024), en su tesis titulada “Incidencia de las recompensas en el desempeño laboral de los empleados públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales: El rol mediador del compromiso”, es una investigación para obtener el grado de Magister en Administración, presentada a la Universidad Nacional de Colombia, para ello el autor se planteó como objetivo evaluar la incidencia de las recompensas en el desempeño laboral de los empleados públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, la investigación fue desarrollada desde un enfoque explicativo, utilizó como instrumento el cuestionario prediseñado, llegando a concluir la importancia “de fomentar el compromiso organizacional en el sector público, sugiriendo que las recompensas deben ser complementadas por estrategias que aumenten el compromiso de los empleados para

maximizar su desempeño” (Valencia, 2024, p. 4).

2.2.2. A nivel nacional

Zúñiga (2020), en su tesis titulada “las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A.”, es un trabajo de maestría, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de Huacho. Tuvo como objetivo determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A., la investigación tuvo como metodología el diseño experimental y tipo transversal, correlacional causal, el instrumento que utilizó fue el cuestionario, llegando a concluir que: “Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.” (p. 68). En tanto, en una de sus conclusiones señala que

Las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte de San Martín de Porres S.A, ya que, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución. (p. 70). De esto podemos deducir que las remuneraciones no equitativas disminuyen el rendimiento laboral de los trabajadores porque las remuneraciones bajas no permiten el desarrollo integral del trabajador y su familia.

Ccaulla (2018), en su tesis titulada “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 06 – Ate, 2018”, es un trabajo de maestría, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 06 - Ate, 2018, la investigación tuvo como metodología, los métodos hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegando a concluir que: “existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($RH0 = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral” (p. 68). De esto se deduce, que la investigación relacionada con la remuneración y desempeño laboral tiene relación significativa, esto es a más remuneración, mejora también el desempeño laboral de los trabajadores; agrega también el autor que “existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración básica tiene relación positiva media ($\rho = ,458$) y significativa (p valor = 0.004 menor que 0.05) con el desempeño laboral” (p. 68).

Ticona (2024), en su trabajo titulado “La relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el personal C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023”, es un trabajo de pregrado, presentada a la Universidad Nacional del Altiplano, en la ciudad de Puno, para optar el grado académico de Contador Público. Tuvo como objetivo determinar la relación de la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad

Provincial de Puno, periodo 2023, la investigación tuvo como metodología, los métodos hipotético-deductivo, fue de enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegando a concluir que existe correlación en las variables remuneración y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Puno, puesto que “existió correlación positiva media ($\rho = 0,505$) significativa ($p = 0,012$, menor que $0,05$), determinando que, 50 (49.5%) trabajadores administrativos percibieron que la remuneración es baja” (Ticona, 2024, p. 77), en razón a que “no están de acuerdo con la remuneración que perciben, tampoco se les otorga bonos ni son parte de los resultados positivos en la institución” (p. 77).

2.2.3. A nivel local

Chávez (2023), en su tesis titulada “el sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chota, 2021”, es un trabajo de maestría, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo, determinar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, la investigación fue de enfoque mixto de diseño no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegando a concluir que: la remuneración y el desempeño laboral “existe una correlación significativa y moderada; lo que corrobora porque tanto el sistema de remuneraciones como el desempeño laboral están calificados por los colaboradores como regular” (p. 61)

Vásquez (2021), en su tesis titulada “el clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019”, es un trabajo de maestría presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Mención: Administración y Gerencia Pública. Tuvo como objetivo determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019, fue una investigación aplicada, de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegando a concluir que:

Las condiciones laborales tienen efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca y según los indicadores el 87% de los colaboradores de la institución están realizando sus labores en espacios reducidos y poco cómodos que no contribuyen al desempeño de una buena función encomendada y el 45% no cuentan con máquinas actualizadas, equipos de impresiones desfasados, por lo tanto, impide realizar un trabajo eficiente y eficaz. (p. 58)

De la conclusión de la autora se evidencia que las condiciones laborales (remuneración, ambientes y recursos) inciden de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Davila y Pairazaman (2023), en su tesis titulada “la remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo ingenieros SRL, de la ciudad de Cajamarca en el año 2021”,

es un trabajo de pregrado presentado a la Universidad Privada del Norte de la Ciudad de Cajamarca, para optar el grado académico de Contador Público. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingenieros SRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, fue una investigación de enfoque cuantitativo, con corte transversal, diseño no experimental de tipo correlacional, el instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario, llegando a concluir que la remuneración es parte de la compensación para realizar un buen desempeño laboral de los colaboradores, pero influyen también factores como las condiciones de trabajo, y el buen trato como persona, los beneficios sociales, asensos y bonificaciones.

2.3. Marco doctrinal- bases teóricas

2.3.1. Teoría de las remuneraciones

Las remuneraciones para el presente trabajo lo relacionamos con la teoría de Herzberg, quien desarrolla el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Esta teoría desarrolla que “las empresas deben diseñar estrategias de atracción y retención para apoyar a sus colaboradores a ser productivos y encuentren, a través de las compensaciones que reciben, una fuente de ingresos estable que satisfaga sus necesidades económicas” (Madero Gómez, 2019, p. 2).

La teoría desarrolla la importancia del salario de un trabajador, pues un salario o remuneración no equitativa es considerada como un salario higiénico, porque la remuneración no satisface el desarrollo integral del trabajador, porque esta se basa en la teoría de los dos factores o teoría de

la motivación- higiene y teoría de la equidad que desarrolla Frederick Herzberg, quien sostiene que los factores que afectan la satisfacción laboral y la insatisfacción no son simplemente opuestos, sino que se encuentran en dos categorías distintas, tales como:

Factores higiénicos o insatisfactorios

Estos son factores, son importantes porque si están ausentes o insuficientes, van a causar insatisfacción en el trabajo, ya que, existirá un descontento emocional en los trabajadores. Se les llama factores de higiene porque “su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción” (Madero Gómez, 2019, p. 4). Estos factores incluyen elementos como las condiciones laborales, la supervisión, las políticas de la empresa, el salario y los beneficios, entre otros. Cuando estos factores son adecuados, previenen la insatisfacción, pero no generan motivación significativa en el trabajador.

Al respecto, Griffin y Moorhead (2010), sostienen que estos factores de higiene son extrínsecos al trabajo mismo lo que incluyen factores como pago y seguridad laboral; pues se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables para un trabajador; de manera que estos factores se relacionan directamente con las remuneraciones y beneficios de los trabajadores, lo que permite la desmotivación e insatisfacción laboral.

Factores motivadores o satisfactorios

Por otro lado, Herzberg identificó otro conjunto de factores como los motivadores o satisfactorios, lo que se relacionan al cargo o tareas y a los

deberes relacionados con el cargo, estos aumentan la satisfacción y la motivación en el trabajo. Estos factores incluyen el reconocimiento, el trabajo interesante y desafiante, la responsabilidad, el crecimiento personal y el logro. Se les llama factores motivadores porque se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas, porque son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento (Griffin y Moorhead, 2010).

De esta manera, esta teoría de Herzberg es importante para el trabajo de investigación, porque separa los factores que causan satisfacción de los que causan insatisfacción y llevan a medir cada una de manera independiente (Madero Gómez, 2019); de modo que los buenos factores de higiene deben ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto; en cambio, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo propio (Madero Gómez, 2019).

Por eso, en los factores de motivación-higiene es importante la celebración de un contrato de trabajo. Pizarro (2018), señala que la celebración de un contrato laboral genera siempre dos obligaciones generales a las partes “la de remunerar y la de prestar trabajo, cada una de las cuales se encuentra a cargo de uno de los sujetos de la relación laboral” (p. 9); de modo que la remuneración guarda relación con el objeto de la prestación de trabajar, el

mismo que aparece como su contraparte natural. Cruz (2018), señala que la remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados” (p. 298); de esta manera, las remuneraciones es el beneficio económico que percibe un trabajador a cambio de una prestación personal de servicios por el empleador.

2.3.1.1. La incidencia del principio protector en la configuración de la obligación de remunerar

La incidencia de este principio protector abarca

Tanto las normas estatales como los convenios colectivos determinan el contenido mínimo del contrato que de trabajo que debe ser respetado por las partes. Algunas de estas normas protectoras son las que imponen las obligaciones de: i) remunerar los descansos de los trabajadores; ii) pagar determinadas gratificaciones o compensaciones en ciertas fechas u ocasiones; iii) pagar una remuneración no inferior al salario mínimo vital; entre otras de similar naturaleza. (Pizarro Díaz, 2018, p. 14)

De modo que con la existencia de este principio protector “origina que al celebrar el contrato las partes partan de un piso respecto a qué se tiene que remunerar y con cuánto; encontrándose su autonomía limitada únicamente a la posibilidad de mejorar ese piso” (p. 14).

2.3.2. Elementos esenciales del concepto de remuneración derivados de la naturaleza del contrato de trabajo: la contraprestatividad

La remuneración tiene elementos esenciales producto de la contraprestatividad laboral, “porque afirmar que la remuneración es contraprestación implica afirmar que es una ventaja patrimonial para el trabajador” (Pizarro, 2018, p. 27), ya que “no puede considerarse que la ventaja patrimonial sea un elemento esencial para la construcción del concepto de remuneración, siendo únicamente un presupuesto que se deriva de la contraprestatividad” (p. 27), de manera que el elemento más esencial de la remuneración se deriva de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo como es la contraprestatividad.

2.3.2.1. La remuneración como contraprestación al trabajo efectivo

Esta tendencia considera a la remuneración como “la contraprestación del trabajo efectivamente realizado por el trabajador. Dentro de este esquema el pago de la remuneración solo es debido contra trabajo prestado” (Pizarro, 2018, p. 27), porque la contraprestatividad de la remuneración a decir de Pizarro Díaz (2018), es una regla a la que se le aplican numerosas excepciones, cuando por ejemplo no lleva a cabo su prestación por culpa del empleador o porque una norma o acuerdo no lo permiten, estas acciones serían consideradas como excepciones a la regla de la contraprestatividad de la remuneración.

2.3.2.2. La remuneración como contraprestación a la disponibilidad del trabajador

Resulta importante o frecuente que “el empleador se vea obligado a efectuar pagos que son considerados comúnmente remunerativos sin que el trabajador desarrolle una prestación efectiva de servicios” (Pizarro, 2018, p. 29); posición a la que no me adhiero, porque la remuneración debe medirse por los resultados de la labor realizada, a pesar que la remuneración constituye en realidad una contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, pero que necesariamente permite atribuir carácter remunerativo a los pagos efectuados durante los periodos en los cuales el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, pero no realiza una prestación efectiva de servicios porque este: se lo impide; o no lleva a cabo los actos necesarios para el desarrollo de dicha prestación efectiva (Pizarro, 2018).

2.3.2.3. La remuneración como contraprestación a la existencia del contrato de trabajo

Otro de los elementos de la contraprestatividad en relación a la remuneración es la existencia de un contrato de trabajo verbal o escrito, lo que permite atribuir el carácter salarial a todos los pagos percibidos por el trabajador, porque el “contrato de trabajo traen como consecuencia que deba entenderse que la prestación del trabajador se cumple con la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (Pizarro, 2018, p. 30).

2.3.3. Teoría del desempeño laboral

En este ítem relacionado con la variable desempeño laboral, se tiene en cuenta las teorías estructurales y conductuales y las motivacionales y de ajuste desarrollados por Campbell. Estas teorías son importantes en razón a que el desempeño laboral es “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales” (Cabal, 2011, p. 76); de modo que el desempeño laboral no es otra cosa que el comportamiento laboral del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la institución y que constituye la estrategia individual para alcanzarlos. Chiavenato (2000) señala que “el desempeño laboral se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado” (p. 699); ya que el trabajo incluye conductas que están orientadas al cumplimiento de la responsabilidad del cargo encomendado, mediante la realización de actividades que comporta la forma como el trabajador cubre los requerimientos de su trabajo.

De esta forma, el desempeño laboral se relaciona con las teorías mencionadas que se pasa a desarrollar:

Teorías estructurales y conductuales

Estas teorías juegan un rol fundamental en el desempeño del trabajador como un conjunto de acciones y conductas, esto es lo que el trabajador hace dentro del centro de trabajo en lugar de solo los resultados finales, porque el “desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y

conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (Bautista Cuello y otros, 2020, p. 115).

De esta forma, estas teorías están relacionadas con las labores que realiza el trabajador dentro de la empresa y no solamente con la espera de un resultado final. Esto implica, el desempeño en la tarea y el desempeño contextual. El primero está relacionado directamente con la producción de bienes y servicios y el segundo con el apoyo social y psicológico de la empresa.

Teorías motivacionales y de ajuste

Estas teorías están referidas al rendimiento de los trabajadores en los diferentes niveles, pues “el desempeño en la tarea está directamente vinculado con el núcleo técnico, estas actividades dependerán del conocimiento, las capacidades y las habilidades del individuo, así mismo estas están incluidas en las tareas descritas para cada puesto” (Bautista Cuello y otros, 2020, p. 115).

De esta forma, estas teorías se relacionan con las características del trabajo, esto es que el desempeño laboral mejora cuando el puesto laboral ofrece autonomía, variedad y retroalimentación directa dentro del centro de trabajo. También se relaciona con las expectativas, lo que dependerá el rendimiento del trabajador y su esfuerzo lo que conducirá a una recompensa valorada, tanto en la parte económica como en el nivel del puesto laboral. Asimismo, esta teoría se relaciona con el ajuste persona-organización, esto es que el desempeño es óptimo cuando existe una alineación entre los valores del empleado y los de la empresa o entidad

donde se labora; de modo que el desempeño laboral abarca comportamientos direccionados a la producción de bienes o servicios (Bautista Cuello y otros, 2020).

2.3.3.1. Factores que Influyen en el desempeño laboral del Personal

El desempeño laboral al ser el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos, también presenta factores que influyen en el desempeño laboral del trabajador que son de naturaleza individual como “las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” (Queipo y Useche, 2002, p. 489), pero también existen factores externos que influyen en el desempeño laboral como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, pero también la motivación salarial y los recursos asignados y los ambientes adecuados para la laborabilidad.

2.3.3.2. Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral podrían ser el rendimiento en la tarea, la lealtad al trabajo, el trabajo en equipo y la determinación laboral; de esta manera, la lealtad está relacionada con el compromiso organizacional y la socialización dentro de la empresa, el trabajo en equipo combinaba la moral y la socialización, y la determinación agrupa el compromiso organizacional.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Remuneración salarial (variable independiente)

Esta referida a la cantidad de dinero que un servidor o trabajador percibe por los servicios prestados a una empresa o entidad. Esta se define en el contrato laboral antes de que el empleado empiece a trabajar, junto con otras condiciones, como la jornada de trabajo o días de vacaciones, pues las remuneraciones según el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 0020-2012-PI/TC fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador.

2.4.2. Haber básico

El haber básico o también llamado remuneración principal se encuentran asociadas a la regularidad y permanencia de la laborabilidad del trabajador, pues “se otorgan siempre, cada vez que el trabajador cumpla con la condición de laborar efectivamente o poner a disposición su fuerza de trabajo” (Valderrama, 2019, p. 213).

2.4.3. Bonificaciones

El Diccionario de la Real Academia Española (2023), señala que bonificaciones es “conceder a alguien, por algún concepto, un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar”

2.4.4. Incentivos laborales

Incentivos laborales según el Edenred (2022), “son pequeños beneficios que puede recibir un empleado de forma adicional como recompensa por su buena labor, su puntualidad, su desempeño o como una forma de

motivar el trabajo de los colaboradores”.

2.4.5. Desempeño laboral (variable dependiente)

El desempeño laboral, “es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Palací, 2005, p. 155).

2.4.6. Rendimiento en la tarea

Esta acción se refiere al grado en que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Gabini y Calzada, 2015).

2.4.7. Trabajo en equipo

Tiene que con la capacidad del trabajador de participar activamente en la persistencia de una meta común sometiendo los intereses personales a los objetivos del equipo. Es habilidad permitirá orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, lo que debe ser inspirando en valores de acción y anticipando escenario de desarrollo de la acción del grupo de trabajo.

2.4.8. Condiciones laborales

Las condiciones laborales están referidas al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Esto abarca una amplia gama de aspectos, desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta los aspectos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo, y la cultura organizacional (Universidad CESUMA, 2024).

2.5. Definición de términos básicos

Beneficios

Los beneficios son aquellos que “no son entregados con carácter general se revela una relación directa entre su concesión y una prestación de servicios individualmente considerada, por lo que debe admitirse que su fin es retribuir los servicios de ese trabajador específico” (Pizarro Díaz, 2018, p. 133).

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es “la tríada que se establece entre el individuo - puesto de trabajo que ocupa - organización a la que pertenece. Todo esto genera un conjunto de demandas, expectativas y necesidades que sirven de condiciones y condicionantes del desarrollo” (Miranda Padilla, y otros, 2015, p. 111).

Funcionario público

Funcionario público “es aquella persona natural o física con poder de planificación y decisión que presta servicios o trabaja para el Estado” (Salinas, 2019, p. 11), de modo que “su poder de decisión y de representación, en forma expresa, determina o ejecuta la voluntad estatal a través del desarrollo de actos de naturaleza diversa, orientándolo siempre a la realización del bien común, que viene a ser su finalidad última” (p. 12).

Servidor público

El servidor público “es aquella persona natural que también presta sus servicios al Estado, pero sin poder de planificación y decisión sobre la institución en la cual labora” (Salinas, 2019, p. 12); de esta manera, el servidor estatal “sin mando que brinda al Estado sus conocimientos técnicos y profesionales en tareas o misiones de integración o facilitación de la que realizan los funcionarios públicos en el cumplimiento del objetivo de la Administración pública: lograr el bien común”

(p. 12).

Salario

Salario según el Convenio N.º 95 de la Organización Internacional del Trabajo, “es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo entre las partes o por la legislación nacional”.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. hipótesis general

La relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023 es directa.

3.1.2. hipótesis específicas

La relación del haber básico con el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, es directa.

La relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén 2023, es directa.

La relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023, es directa.

3.2. Variables

3.2.1. variable independiente

Remuneración.

3.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral.

3.3. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis

Tabla 1.Operacionalización de los componentes de las Hipótesis

Título: Relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	instrumento de recolección de datos
<p>Hipótesis General: La relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023 es directa</p> <p>Hipótesis Específicas: La relación del haber básico en el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, es directa. La relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén 2023, es directa. La relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023, es directa.</p>	<p>Remuneración salarial La remuneración es todo ingreso que percibe el trabajador por parte del empleador por sus servicios prestados, o dicho de otra manera “es la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” Pizarro Díaz (Pizarro Díaz, 2018, p. 34).</p> <p>Desempeño laboral El desempeño laboral está relacionado con “el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos” (Boada Llerena, 2019, p. 84), ya que presenta una serie de características “entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” (Queipo y Useche, 2002, p. 489).</p>	<p>Variable independiente: Remuneración Salarial Es la retribución mensual o quincenal por el servicio prestado.</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral Está relacionado con la conducta del trabajador de acuerdo a la remuneración y a los recursos asignados para el cumplimiento de los objetivos</p>	<p>Haber básico</p> <p>Bonificaciones</p> <p>Incentivos laborales</p> <p>Rendimiento en la tarea</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Monto único consolidado (MUC) Salario por hora Bonos Incentivos económicos</p> <p>Beneficios laborales CTS Compensación: seguro médico Vales de dispensa</p> <p>Horas extras Aumento de salario</p> <p>Capacitación Productividad Eficiencia Eficacia, Capacidad y competitividad</p> <p>Cooperación Compromiso Participación</p> <p>Ambientes apropiados Recursos apropiados seguridad</p>	<p>Cuestionario</p>

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se realiza en el Hospital General de Jaén, ubicado en el Distrito de Jaén, Provincia de Jaén, Departamento de Cajamarca, Perú, Sudamérica, situado en la Avenida Pakamauros 1210 cerca al parque de la Plaza de Armas y de la Casa Consistorial Municipalidad de Jaén.



Figura 1. Mapa donde se realizó la investigación, extraído de Google Maps

Siendo que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, actualmente la provincia de Jaén que alberga 185 mil 432 habitantes (13,8%), mientras que la provincia San Pablo es la menos poblada, con 21 mil 102 habitantes.

4.2. Diseño de la investigación

La investigación es de tipo básica, porque no se manipularon las variables, sino que permitió ampliar el conocimiento en la teoría relacionada a las remuneraciones y el desempeño laboral en el sector público. Es de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables, transversal o transeccional, porque se basó en la observación de los hechos y fenómenos reales en un tiempo determinado, año 2023.

Asimismo, la investigación es de nivel descriptivo y correlacional; descriptivo, porque permitió describir de manera sistematizada las dimensiones de la remuneración y del desempeño laboral; y, correlacional, porque permitió determinar el grado de relación entre las variables en estudio.

4.3. Métodos de investigación

3.3.1. Hipotético-deductivo

Estos métodos permitieron en un primer momento utilizando la deducción plantear la hipótesis, lo que permitió en el informe final afirmar la respuesta planteada al inicio de la investigación.

3.3.2. Inductivo- deductivo

Mediante estos métodos permitió analizar de casos particulares vividos en el centro de trabajo y evidenciar que existe una relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral y el método deductivo permitió observar desde el aspecto práctico para poder determinar que existe una relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral; es decir, se empleó la observación, registro y contraste de la información y a partir de ello construir premisas generales que sirvieron de sustento de la investigación (Rodríguez, 2007).

3.3.3. Análisis- síntesis

Mediante el análisis permitió descomponer las dimensiones de la variable remuneración salarial y desempeño laboral, las mismas que se sintetiza mediante la síntesis para presentarlos finalmente en conclusiones (Rodríguez, 2007).

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación

4.4.1. Población

La investigación estuvo conformada por todos los servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 que laboran en el Hospital General de Jaén, siendo ellos un total de 20 trabajadores.

4.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los 20 servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 que laboran en el Hospital General de Jaén, los que estaban conformados por 5 profesionales, 13 técnicos, 2 auxiliar y el resto de plazas se encontraban vacantes según planilla Incentivo Único 03- 2023.

4.4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por variables y dimensiones relacionadas a un servidor público del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén a estudiar.

4.4.4. Unidad de observación

La unidad de observación estuvo constituida por todos los servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 que laboran en el Hospital General de Jaén.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnicas

4.5.1.1. Encuesta

Esta técnica permitió recoger información valiosa de los servidores del Hospital General de Jaén respecto de la remuneración y la satisfacción laboral, cuyas respuestas sirvieron para analizarlas e interpretarlas.

4.5.2. Instrumentos

4.5.2.1. Cuestionario

Este instrumento permitió recoger información de los servidores consultados, para ello se elaboró preguntas para la variable remuneración y satisfacción laboral.

Para ello se utilizó la escala de Likert, permitió evaluar la opinión de los servidores del DL. 276, para ello se indicó los siguientes baremos:

- (1) Total, desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de datos para la validación de la confiabilidad se realizó mediante el programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), v. 25.

También se utilizó la técnica de la estadística de confiabilidad.

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2. Matriz de consistencia metodológica

Título: Relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta General: ¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?</p> <p>Preguntas auxiliares: ¿Cuál es la relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023? ¿Cuál es la relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023? ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén Determinar la relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023. Establecer la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023 es directa</p> <p>Hipótesis específicas La relación del haber básico en el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, es directa. La relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén 2023, es directa. La entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023, es directa.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Remuneración salarial</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Haber básico</p> <p>Bonificaciones</p> <p>Incentivos laborales</p> <p>Rendimiento en la tarea</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Salario mensual</p> <p>Salario por hora</p> <p>Bono</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Compensación</p> <p>Horas extras</p> <p>Aumento de salario</p> <p>Capacitación</p> <p>Productividad</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia,</p> <p>Capacidad y competitividad</p> <p>Cooperación</p> <p>Compromiso</p> <p>Participación</p> <p>Ambientes apropiados</p> <p>Recursos apropiados</p> <p>seguridad</p>	<p>Cuestionario</p> <p>permitirá recoger información de los servidores consultados</p>	<p>La investigación será básica no experimental de carácter descriptivo y correlacional y descriptivo.</p>	<p>Población Estará conformada por todos los servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, siendo ellos 20</p> <p>Muestra Estará conformada por los 20 servidores públicos del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén.</p>

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación y análisis de resultados

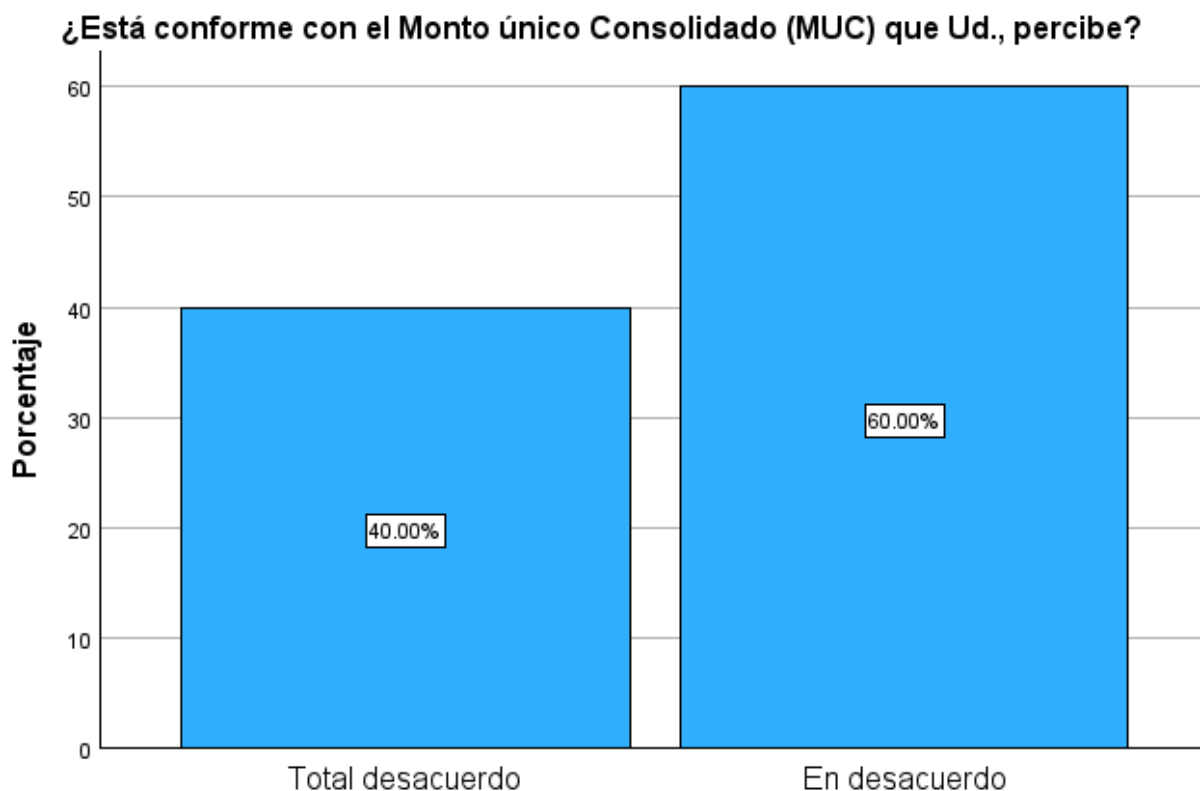
El análisis de resultados basados en el *alpha de Cronbach* que permite medir la confiabilidad del instrumento (cuestionario), permitió el procesamiento de datos para la validación de la confiabilidad mediante el programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), v. 25, que mide la remuneración salarial y el desempeño laboral se enfocó en evaluar la percepción y expectativas de los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén sobre las dimensiones de haber básico, bonificaciones, incentivos laborales, rendimiento en la tarea, trabajo en equipo y condiciones laborales. Cada ítem del cuestionario se califica en una escala que va desde: total desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo, (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Luego, en base a dichas respuestas se calculan el valor logrado en las dimensiones y las variables.

Los resultados para cada variable tomando en cuenta los valores obtenidos se detallan a continuación para cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

Resultados para la pregunta 1: ¿Está conforme con el Monto único Consolidado (MUC) que Ud., percibe?

Tabla 3. Monto único Consolidado (MUC) que percibe

¿Está conforme con el Monto único Consolidado (MUC) que Ud., percibe?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	8	40.0	40.0	40.0
	En desacuerdo	12	60.0	60.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 1. Monto único Consolidado (MUC) que percibe**Interpretación**

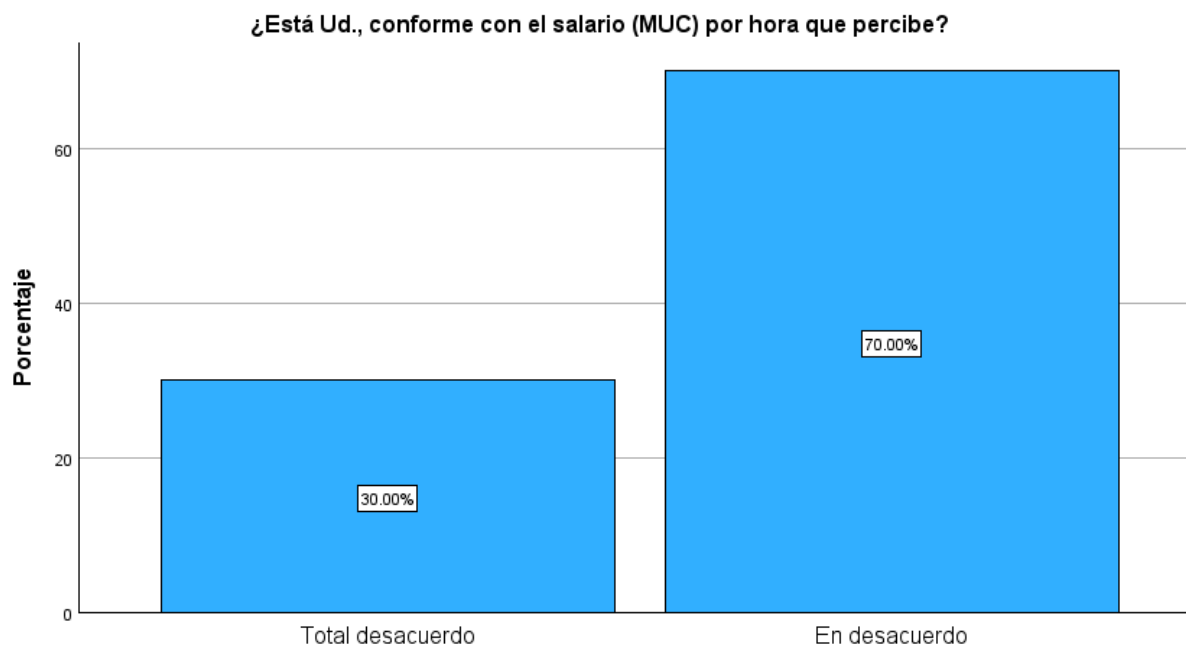
En el gráfico se observa respecto de la variable independiente que tiene como dimensión el haber básico, se muestra que el 60% de los entrevistados está en desacuerdo con el monto único consolidado (MUC) y el 40% están en total desacuerdo con el MUC.

Resultados de la pregunta 2: ¿Está Ud., conforme con el salario (MUC) por hora que percibe?

Tabla 4. Salario (MUC) por hora que percibe

¿Está Ud., conforme con el salario (MUC) por hora que percibe?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	6	30.0	30.0	30.0
	En desacuerdo	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 2. Salario (MUC) por hora que percibe



Interpretación

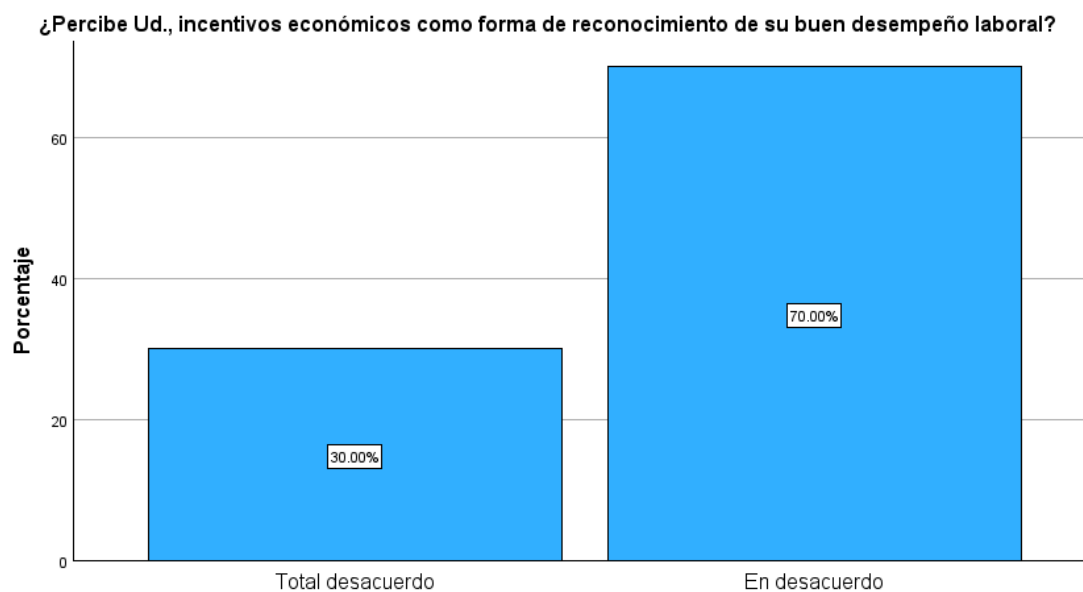
En el gráfico se observa respecto a los incentivos económicos realizado en la pregunta 2 de la dimensión de haber básico de la variable remuneración salarial que el 70% de los servidores están en desacuerdo con el salario percibido por hora y el 30% está en total desacuerdo con el salario percibido por hora.

Resultados para la pregunta 3: ¿Percibe Ud., incentivos económicos como forma de reconocimiento de su buen desempeño laboral?

Tabla 5. Incentivos económicos como forma de reconocimiento del desempeño laboral

¿Percibe Ud., incentivos económicos como forma de reconocimiento de su buen desempeño laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	6	30.0	30.0	30.0
	En desacuerdo	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 3. Incentivos económicos como forma de reconocimiento del desempeño laboral



Interpretación

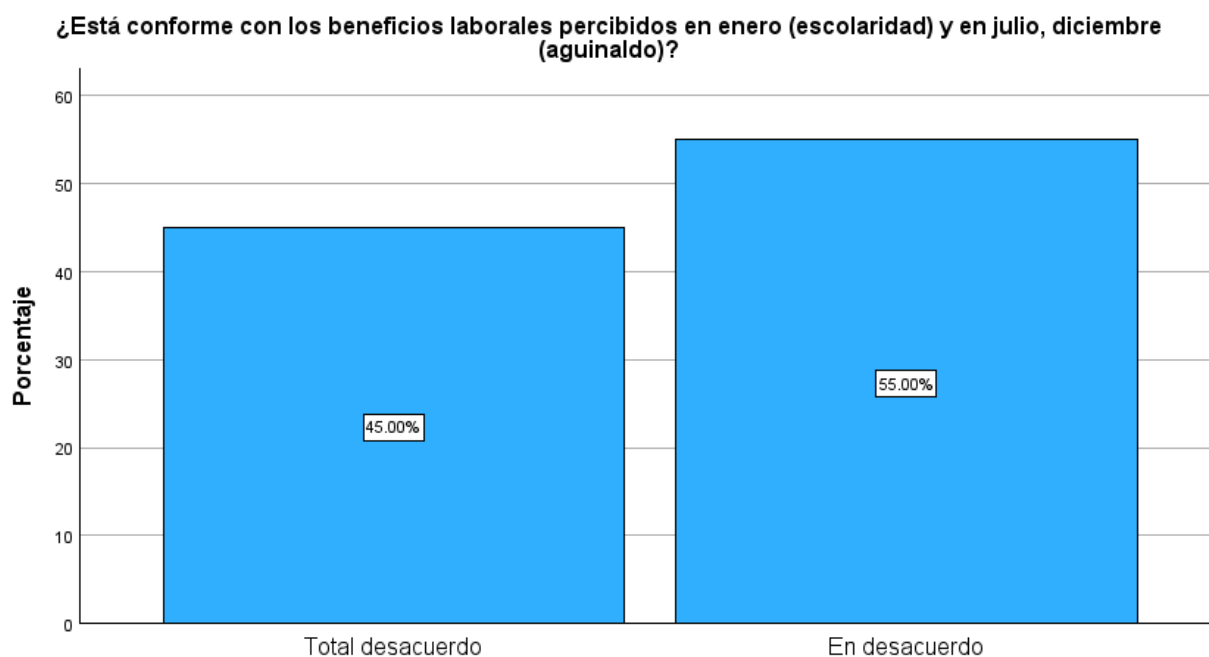
En el gráfico se observa que el 70% de los encuestados está en total desacuerdo con los incentivos económicos como reconocimiento por el buen desempeño laboral y el 30% está en total desacuerdo.

Resultados de la pregunta 4: ¿Está conforme con los beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad) y en julio, diciembre (aguinaldo)?

Tabla 6. Beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad), en julio y diciembre (aguinaldo)

¿Está conforme con los beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad) y en julio, diciembre (aguinaldo)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	9	45.0	45.0	45.0
	En desacuerdo	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 4. Beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad), julio y diciembre (aguinaldo)



Interpretación

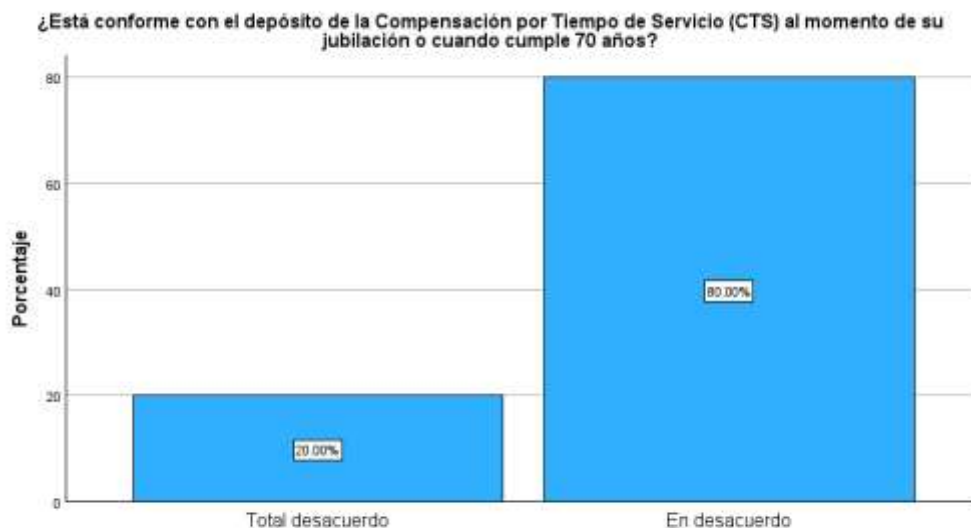
En el gráfico 4 se observa que 55% de los trabajadores están en desacuerdo con los beneficios laborales percibidos por escolaridad- enero, en julio y en diciembre y el 45% está en total desacuerdo.

Resultados de la pregunta 5: ¿Está conforme con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de su jubilación o cuando cumple 70 años?

Tabla 7. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de la jubilación

¿Está conforme con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de su jubilación o cuando cumple 70 años?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	16	80.0	80.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 5. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de la jubilación



Interpretación

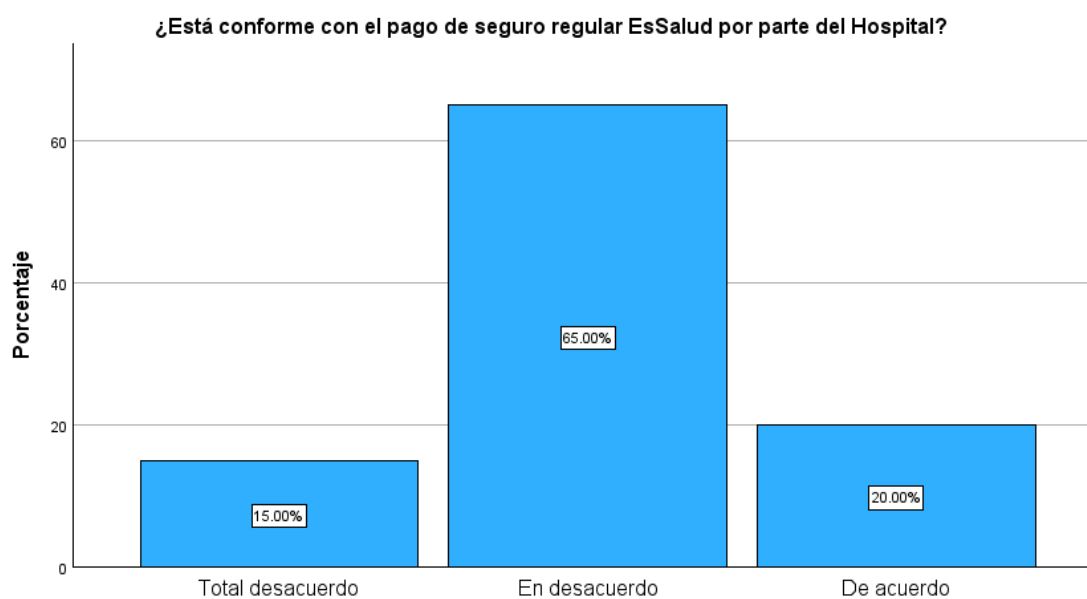
En el gráfico se observa que el 80% de los servidores está en desacuerdo con el depósito de la CTS al momento de su jubilación o cuando cumplen los 70 años de edad y el 20% está en total desacuerdo con el depósito de la CTS.

Resultados de la pregunta 6: ¿Está conforme con el pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital?

Tabla 8. Pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital

¿Está conforme con el pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	En desacuerdo	13	65.0	65.0	80.0
	De acuerdo	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 6. Pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital



Interpretación

En el gráfico 6 se observa que 65% de los trabajadores están en desacuerdo sobre el pago regular de salud, el 15% están en total desacuerdo y el 20% si está de acuerdo con el pago regular de EsSalud por parte del Hospital de Jaén.

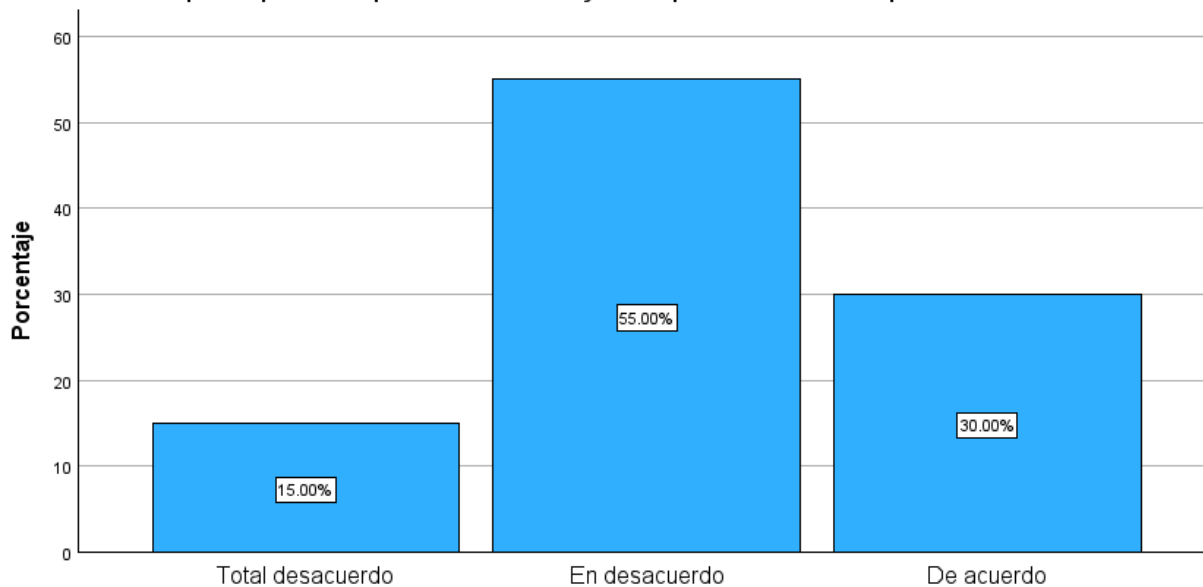
Resultados de la pregunta 7 ¿Está conforme sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 siempre que realicen labores efectivas después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019?

Tabla 9. Otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos

¿Está conforme sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 siempre que realicen labores efectivas después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	En desacuerdo	11	55.0	55.0	70.0
	De acuerdo	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 7. Otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos

¿Está conforme sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 siempre que realicen labores efectivas después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019?



Interpretación

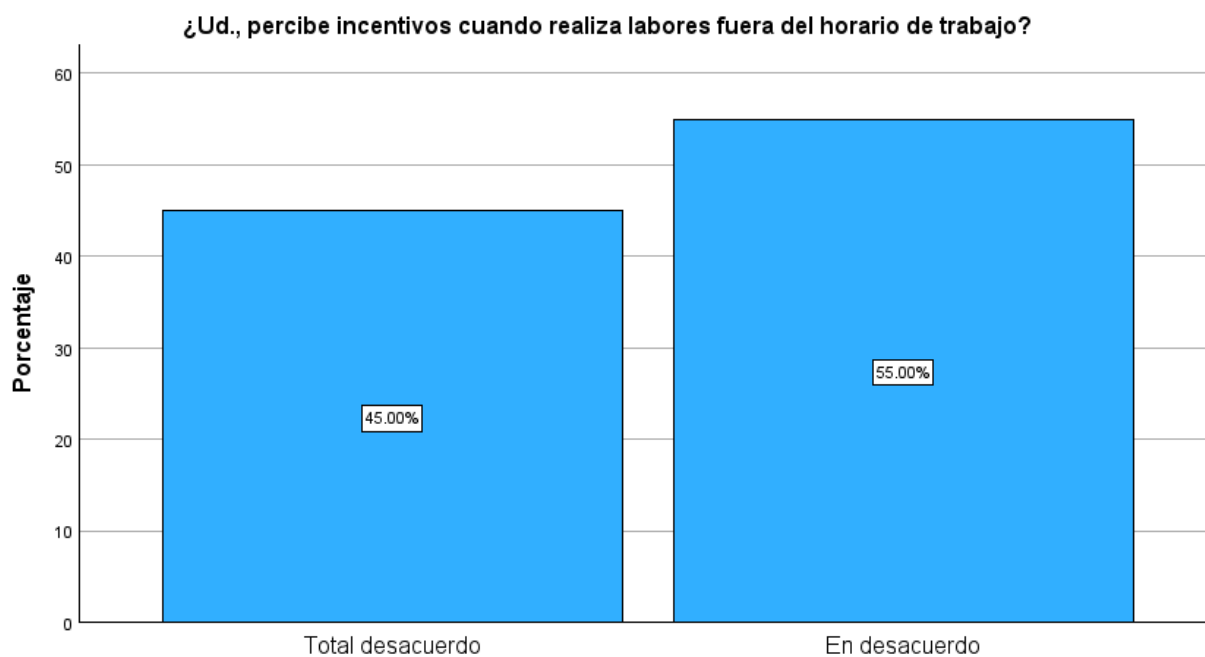
En el gráfico 7 se observa que el 55% de los trabajadores están en desacuerdo sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación, el 15% están en total desacuerdo y el 30% si está de acuerdo con el otorgamiento del cupón por concepto de alimentación por parte de los servidores del Hospital General de Jaén.

Resultados de la pregunta 8 ¿Ud., percibe incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo?

Tabla 10. Incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo

¿Ud., percibe incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	9	45.0	45.0	45.0
	En desacuerdo	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 8. Incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo



Interpretación

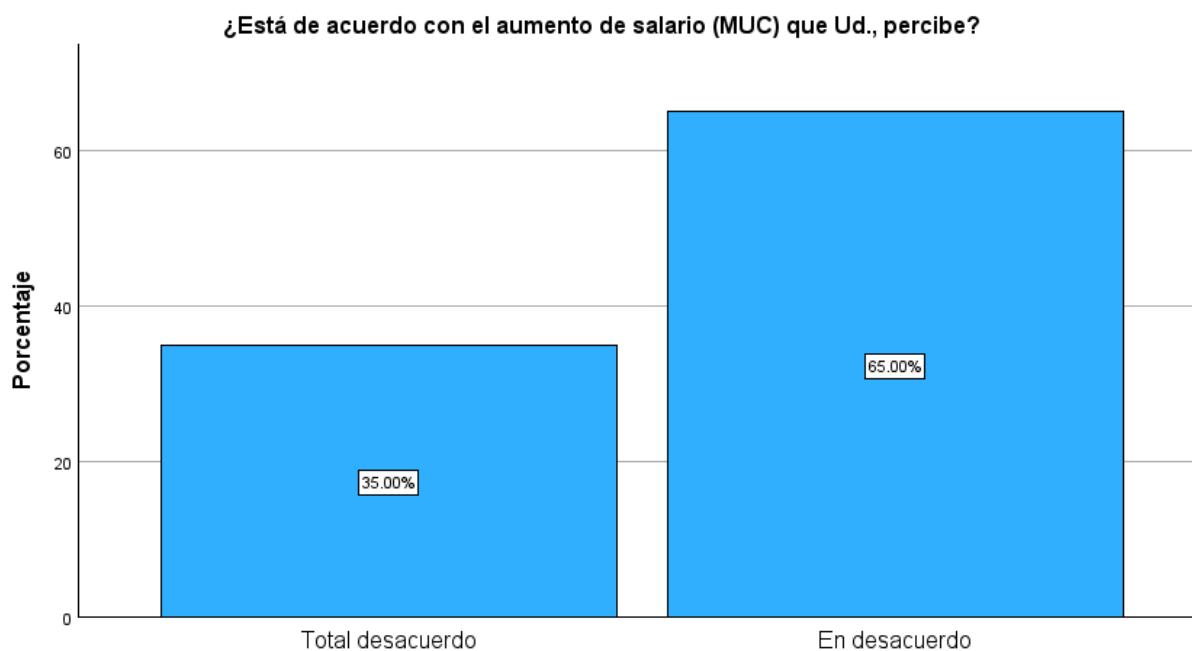
En el gráfico 8 se observa que el 55% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo sobre los incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo, el 45% están en total desacuerdo sobre incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo.

Resultado de la pregunta 9 ¿Está de acuerdo con el aumento de salario (MUC) que Ud., percibe?

Tabla 11. Conforme con aumento de salario (MUC) que percibe

¿Está de acuerdo con el aumento de salario (MUC) que Ud., percibe?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	7	35.0	35.0	35.0
	En desacuerdo	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 9. Conforme con el aumento de salario (MUC) que percibe



Interpretación

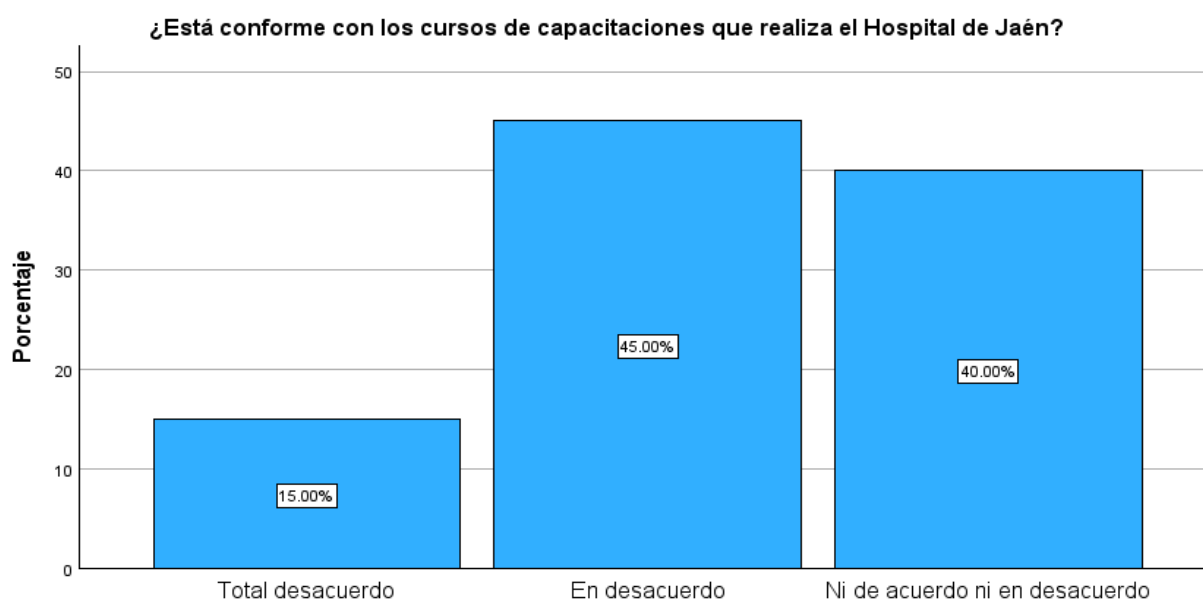
En el gráfico 9 se observa que el 65% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo sobre el aumento de salario (MUC) que ellos perciben y el 35% están en total desacuerdo sobre el aumento de salario (MUC) que perciben los servidores públicos.

Resultados de la pregunta 10 ¿Está conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén?

Tabla 12. Conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén

¿Está conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	En desacuerdo	9	45.0	45.0	60.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 10. Conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén



Interpretación

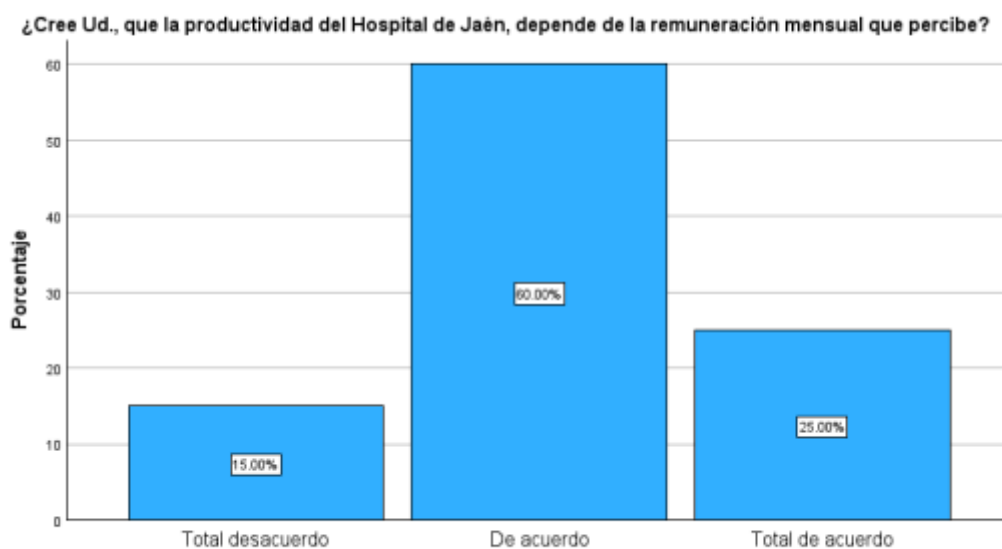
En el gráfico 10 se observa que el 45% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo sobre los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén, el 15% están en total desacuerdo sobre los cursos de capacitación y el 40% no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con las capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén.

Resultados de la pregunta 11 ¿Cree Ud., que la productividad del Hospital de Jaén, depende de la remuneración mensual que percibe?

Tabla 13. La productividad del Hospital de Jaén y la remuneración mensual

¿Cree Ud., que la productividad del Hospital de Jaén, depende de la remuneración mensual que percibe?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	12	60.0	60.0	75.0
	Total de acuerdo	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 11. La productividad del Hospital de Jaén y la remuneración mensual



Interpretación

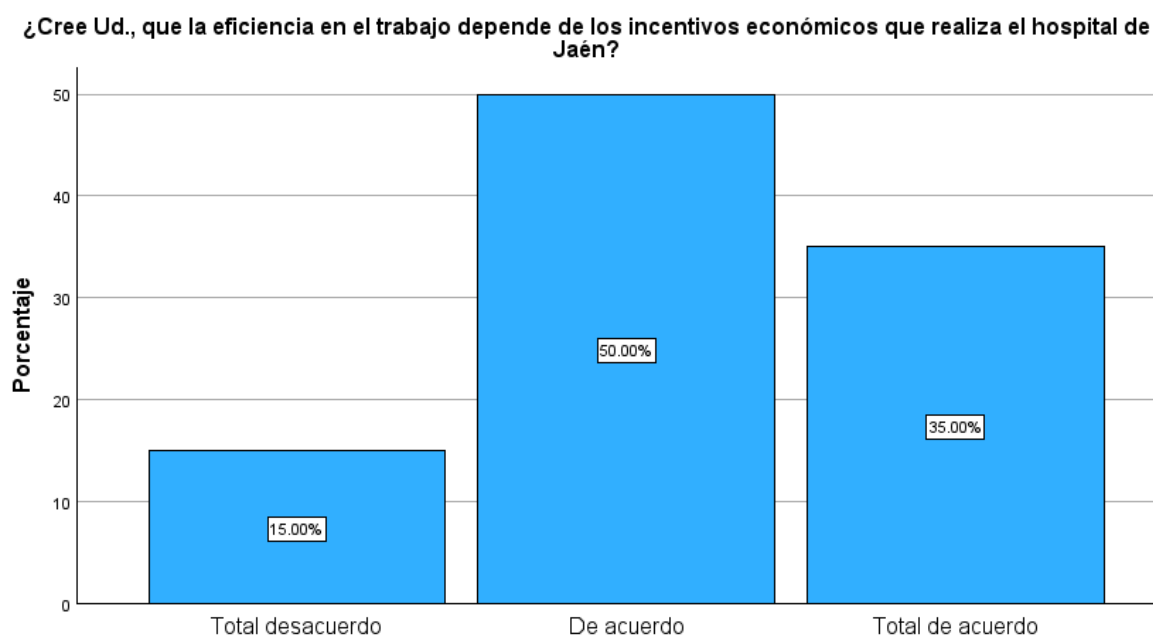
En el gráfico 11 se observa que el 60% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la productividad del Hospital en estudio depende de la remuneración mensual que percibe, el 25% están en total acuerdo que la productividad depende de la remuneración mensual y el 15% está en total desacuerdo que la productividad dependa de la remuneración mensual.

Resultados de la pregunta 12 ¿Cree Ud., que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza el hospital de Jaén?

Tabla 14. La eficiencia en el trabajo depende y los incentivos económicos

¿Cree Ud., que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza el hospital de Jaén?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	10	50.0	50.0	65.0
	Total de acuerdo	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 12. La eficiencia en el trabajo depende y los incentivos económicos



Interpretación

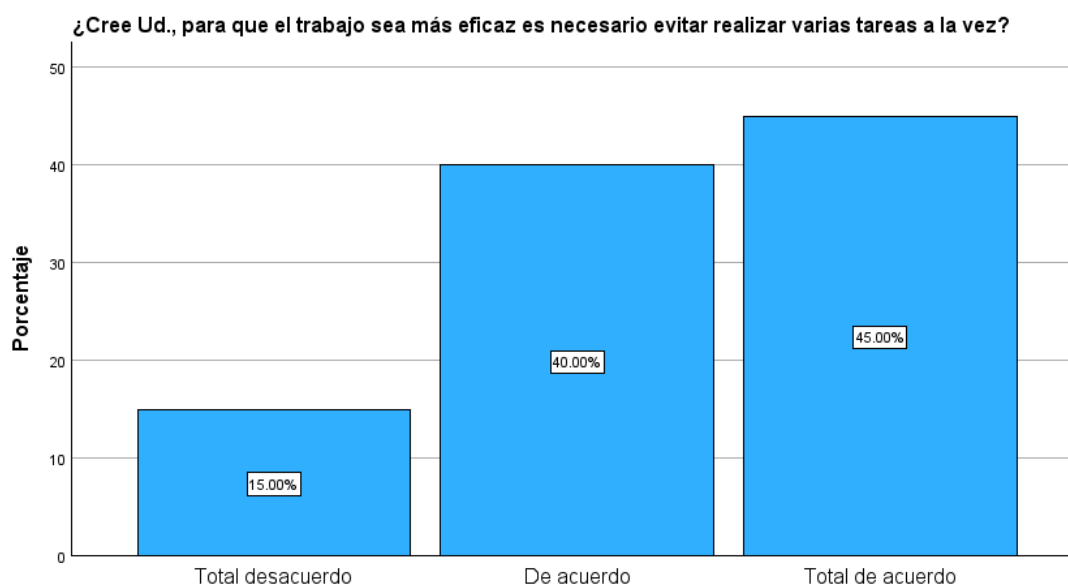
En el gráfico 12 se observa que el 50% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza la entidad pública, el 35% están en total de acuerdo que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos y el 15% en total desacuerdo que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos.

Resultados de la pregunta 13 ¿Cree Ud., para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias tareas a la vez?

Tabla 15. El trabajo es más eficaz cuando se evita realizar varias tareas a la vez

¿Cree Ud., para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias tareas a la vez?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	8	40.0	40.0	55.0
	Total de acuerdo	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 13. El trabajo es más eficaz cuando se evita realizar varias tareas a la vez



Interpretación

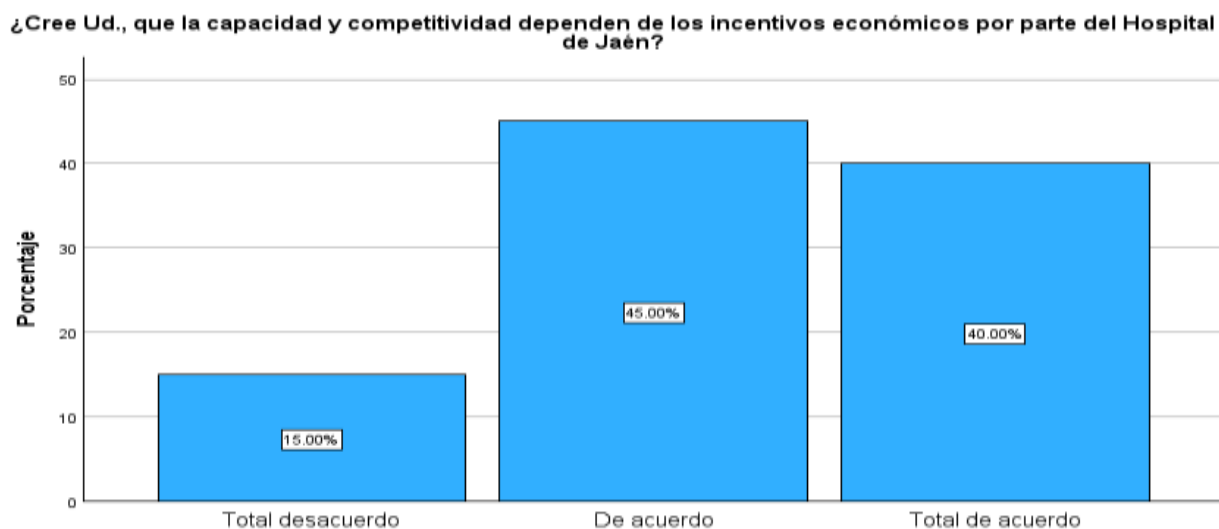
En el gráfico 13 se observa que el 45% de los servidores del Hospital General de Jaén están en total de acuerdo para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias tareas a la vez, el 40% están de acuerdo que para que el trabajo sea eficaz se debe realizar varias tareas a la vez y 15% están en total desacuerdo que para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias tareas a la vez.

Resultados de la pregunta 14 ¿Cree Ud., que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte del Hospital de Jaén?

Tabla 16. La capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos

¿Cree Ud., que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte del Hospital de Jaén?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	9	45.0	45.0	60.0
	Total de acuerdo	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 14. La capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos



Interpretación

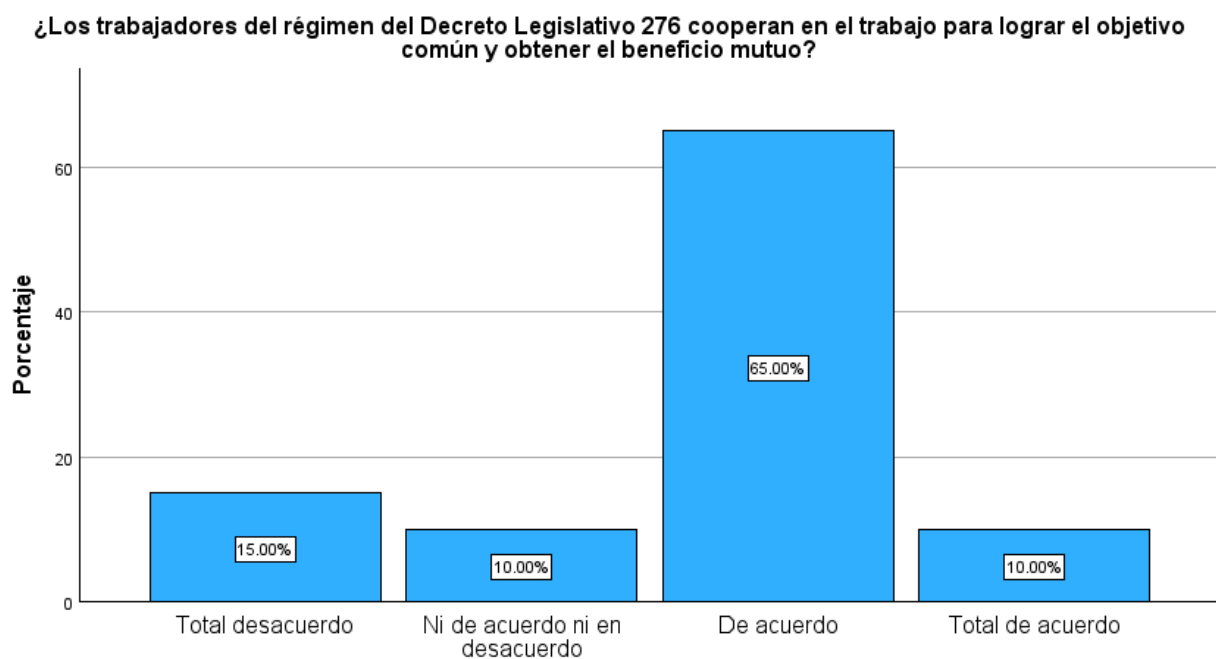
En el gráfico 14 se observa que el 45% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte de la entidad estatal, el 40% están total de acuerdo que la capacidad y competitividad va depender de los incentivos económicos y 15% están en total desacuerdo que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte de la entidad empleadora.

Resultados de la pregunta 15 ¿Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 cooperan en el trabajo para lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo?

Tabla 17. Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 y su cooperación para lograr el objetivo común

¿Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 cooperan en el trabajo para lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10.0	10.0	25.0
	De acuerdo	13	65.0	65.0	90.0
	Total de acuerdo	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 15. ¿Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 y su cooperación para lograr el objetivo común



Interpretación

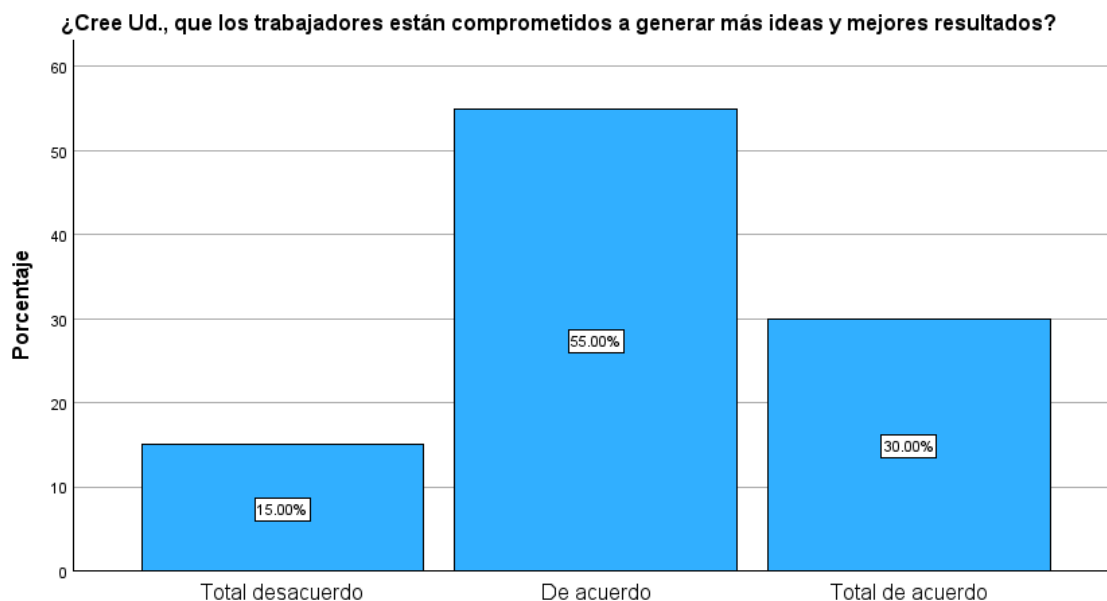
En el gráfico 15 se observa que el 65% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la cooperación en el trabajo permite lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo, el 15% están en total desacuerdo que la cooperación en el trabajo permite lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo, el 10% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el otro 10% están en total de acuerdo que la cooperación en el trabajo permite lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo.

Resultados de la pregunta 16 ¿Cree Ud., que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados?

Tabla 18. Los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados

¿Cree Ud., que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	11	55.0	55.0	70.0
	Total de acuerdo	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 16. Los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados



Interpretación

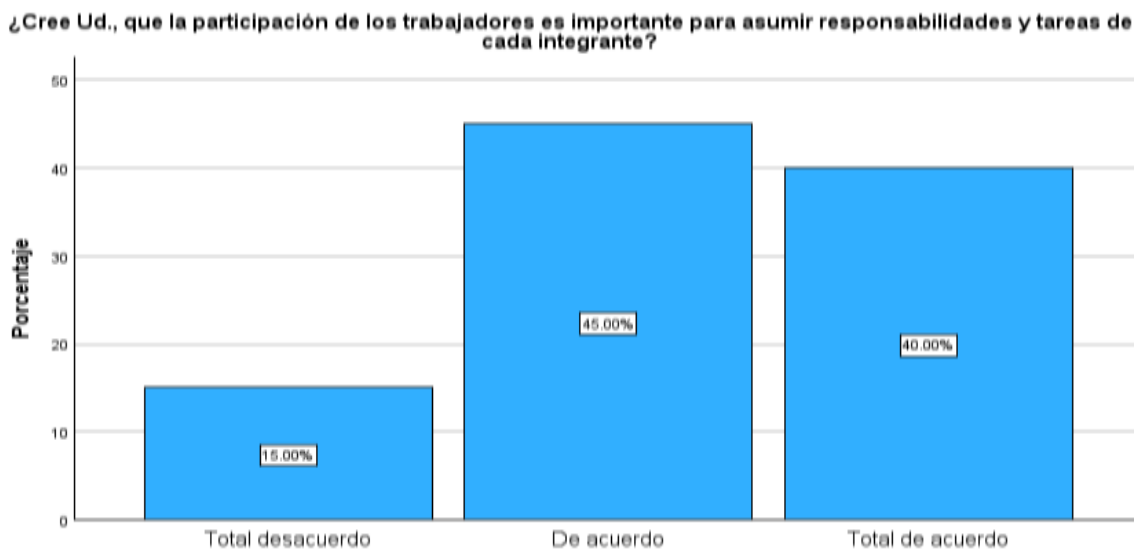
En el gráfico 16 se observa que el 55% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados en favor de la entidad estatal, el 30% están total de acuerdo y el 15% están en total desacuerdo que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados.

Resultados de la pregunta 17 ¿Cree Ud., que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante?

Tabla 19. La participación de los trabajadores y su importancia para asumir responsabilidades y tareas

¿Cree Ud., que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	De acuerdo	9	45.0	45.0	60.0
	Total de acuerdo	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 17. La participación de los trabajadores y su importancia para asumir responsabilidades y tareas



Interpretación

En el gráfico 17 se observa que el 45% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante, el 40% están total de acuerdo y el 15% en total desacuerdo que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante.

Resultados de la pregunta 18 ¿Cree Ud., que los ambientes del Hospital de Jaén son apropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas?

Tabla 20. Los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas

¿Cree Ud., que los ambientes del Hospital de Jaén son apropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	16	80.0	80.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 18. Los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas



Interpretación

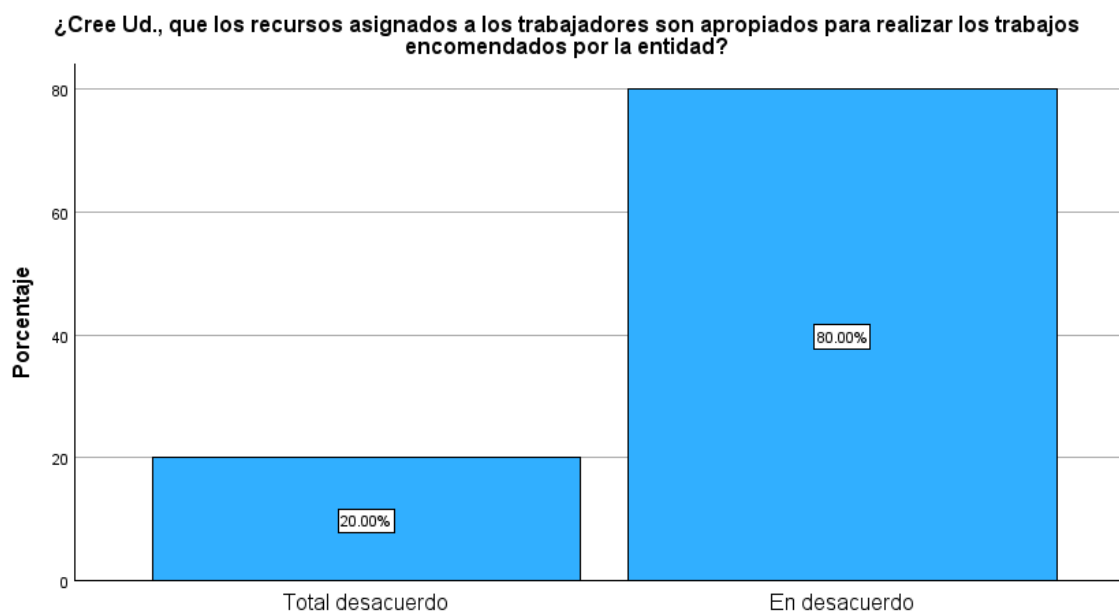
En el gráfico 18 se observa que el 80% de los servidores del Hospital General de **Jaén** están en desacuerdo que los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas y el 20% en total desacuerdo.

Resultados de la pregunta 19 ¿Cree Ud., que los recursos asignados a los trabajadores son apropiados para realizar los trabajos encomendados por la entidad?

Tabla 21. Recursos asignados a los trabajadores para realizar los trabajos encomendados

¿Cree Ud., que los recursos asignados a los trabajadores son apropiados para realizar los trabajos encomendados por la entidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	16	80.0	80.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 19. Recursos asignados a los trabajadores para realizar los trabajos encomendados



Interpretación

En el gráfico 19 se observa que el 80% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo con los recursos asignados por la entidad, porque son inapropiados para realizar los trabajos encomendados y el 20% están en total desacuerdo con los recursos que le son asignados.

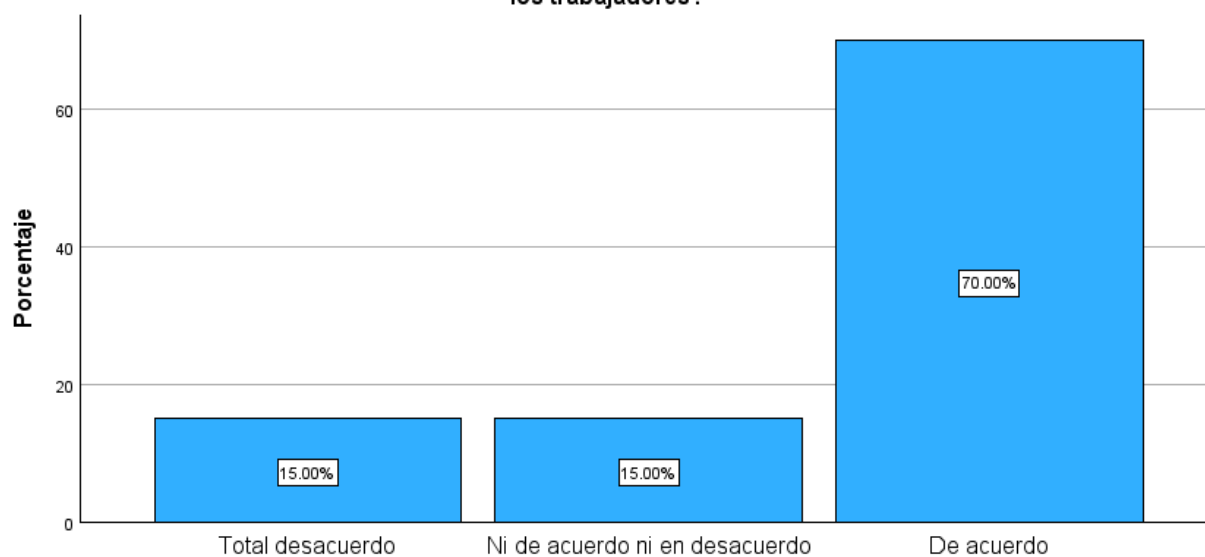
Resultados de la pregunta 20 ¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores?

Tabla 22. Seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores

¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	15.0	15.0	15.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15.0	15.0	30.0
	De acuerdo	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gráfico 20. Seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores

¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores?



¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores?

Interpretación

En el gráfico 20 se observa que el 70% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores, el 15% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la seguridad brindada y el 15% está en total desacuerdo con la seguridad brindada por el Hospital.

5.2. Interpretación y discusión de resultados

En cuanto a la interpretación y discusión de resultados se desarrolla en función a darle respuesta a los objetivos específicos operacionalizados.

Para dar respuesta al objetivo específico número uno determinar la relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, se considera los resultados de los indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización de la variable independiente remuneración salarial, de la cual se desprende la dimensión haber básico siendo ellos: Monto único consolidado (MUC), salario por hora y bonos Incentivos económicos. La interpretación y discusión de resultados fue la siguiente: En cuanto al indicador Monto único Consolidado (MUC) si están conforme o no los servidores del Hospital General de Jaén con el monto que perciben de forma mensual, respondieron que el 60% están en desacuerdo con el monto único consolidado (MUC) y el 40% están en total desacuerdo con el MUC. En cuanto al indicador salario por hora si los servidores están conforme con el salario que perciben por hora, ellos respondieron que el 70% de los servidores están en desacuerdo con el salario percibido por hora y el 30% está en total desacuerdo. En cuanto al indicador sobre bonos incentivos económicos, se les preguntó si estaban conforme con los incentivos económicos como forma de reconocimiento por su

buen desempeño laboral, los servidores respondieron que el 70% están en desacuerdo y el 30% está en total desacuerdo. Este hallazgo se relaciona con el trabajo de González Navarro (2022), quien señala que la satisfacción salarial, por el hecho de los incrementos salariales, no deja de ser una satisfacción efímera, y el propio salario pierde fuerza como fuente de satisfacción cuando se alcanza un salario higiénico; es decir, el autor postula la importancia de una remuneración equitativa, pues de lo contrario el trabajador pierde las ganas de seguir laborando. Ello en concordancia con los que postula Rodríguez Zambrano (2019), que la remuneración salarial es fundamental en el trabajador, porque los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa consideran insatisfechos su remuneración salarial actual, porque no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si ellos tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes.

Observándose de esta manera la importancia del haber básico mensual en los trabajadores del Hospital General de Jaén, 2023, pues el monto mensual que perciben no les permite disfrutar de una vida digna íntegra, por cuanto perciben un salario higiénico que no les permite disfrutar su plenitud de la vida y su libre desarrollo y es contrario a lo que sostiene la Constitución en su artículo 24 primer párrafo que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; porque “el contenido esencial del derecho a la remuneración comprende cinco elementos: acceso, equidad, prioridad, suficiencia y no privación arbitraria del derecho a una remuneración equitativa (Exp. 00018-2013-PI/TC, f. j. 88); puesto que la reducción unilateral del monto de remuneraciones de los empleados atenta contra el derecho a su intangibilidad y el carácter irrenunciable de los derechos

constitucionales (Exp. 4188-2004-AA/TC, f. j. 2).

Por lo tanto, se puede evidenciar que existe una relación entre el haber básico y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, ello en concordancia con lo que postula Vásquez Leiva (2021), que las condiciones laborales tienen efecto directo y significativo en el desempeño laboral, como por ejemplo se ha obtenido de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca y según los indicadores el 87% de los colaboradores de la institución están realizando sus labores en espacios reducidos y poco cómodos que no contribuyen al desempeño de una buena función encomendada y el 45% no cuentan con máquinas actualizadas, equipos de impresiones desfasados, por lo tanto, impide realizar un trabajo eficiente y eficaz. Para dar respuesta al objetivo número dos determinar la relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, se considera los resultados de los indicadores de la dimensión bonificaciones, de la cual se desprenden los siguientes: Beneficios laborales, compensación por tiempo de servicios-CTS y compensación: seguro médico y vales de dispensa: En cuanto, al indicador Beneficios laborales, se les preguntó a los servidores si estaban conforme con los beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad) y en julio, diciembre (aguinaldo), ellos respondieron que el 55% de los trabajadores están en desacuerdo con los beneficios laborales percibidos por escolaridad- enero, en julio y en diciembre y el 45% está en total desacuerdo. Este hallazgo concuerda con los que sostiene González Navarro (2022) que los trabajadores que tienen una trayectoria profesional dentro de la institución está asociada a mejoras de responsabilidades de salario o de proyectos interesantes, están más satisfechos en su puesto de trabajo,

que ven como una etapa dentro de un camino hacia unos objetivos de interés para su vida profesional; ello implica, que los beneficios laborales debe dar en función a su trayectoria profesional para el cumplimiento de los objetivos planteados de la entidad; ello en concordancia con lo que ha señalado el Tribunal Constitucional que el criterio aplicable a bonificaciones de julio y diciembre es el de la remuneración total, puesto que la administración pública debe allanarse en los procesos que se encuentren en trámite (bajo responsabilidad) e incluso dispone que la administración debe emitir las resoluciones administrativas que correspondan reconociendo estos derechos (Exp. N.º 04869-2023-PC/TC-Piura).

En cuanto al indicador CTS se les pregunto a los servidores si estaban conforme con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de su jubilación o cuando cumple 70 años, ellos respondieron que el 80% de los servidores está en desacuerdo con el depósito de la CTS al momento de su jubilación o cuando cumplen los 70 años de edad y el 20% está en total desacuerdo. En cuanto al indicador seguro médico se les preguntó si estaban conforme con el pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital, ellos respondieron en 65% de los trabajadores están en desacuerdo sobre el pago regular de salud, el 15% están en total descuerdo, no obstante, respondieron que el 20% si está de acuerdo con el pago regular de EsSalud por parte del Hospital de Jaén. En cuanto al indicador vales de dispensa se les preguntó si estaban conforme con el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 cuando realicen labores efectivas hasta después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, los servidores respondieron que el 55% de

los trabajadores están en desacuerdo sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación, el 15% están en total desacuerdo; pero el 30% respondieron que si está de acuerdo con el otorgamiento del cupón por concepto de alimentación.

Por lo tanto, se puede determinar que existe una relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, puesto que las bonificaciones son producto de una relación laboral entre la entidad y el servidor público; ello en concordancia con lo que señala la RAE (2023), que bonificaciones es conceder a alguien, por algún concepto, un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar.

Para dar respuesta al objetivo número tres establecer la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023, se considera los resultados de los indicadores: Horas extras y aumento de salario de la dimensión incentivos laborales; los indicadores: Capacitación, productividad, eficiencia, eficacia, capacidad y competitividad de la dimensión rendimiento en la tarea; los indicadores: Cooperación, compromiso y participación de la dimensión trabajo en equipo; los indicadores: Ingresos y beneficios, ambientes apropiados, recursos apropiados y seguridad, todos ellos de la variable dependiente desempeño laboral. La interpretación y discusión de resultados fue la siguiente:

En cuanto al indicador horas extras de la dimensión incentivos laborales, se les preguntó a los servidores si perciben incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo, estos respondieron que el 55% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo sobre los incentivos cuando realiza labores

fuera del horario de trabajo, el 45% están en total desacuerdo. Observándose que los servidores no están conforme con los incentivos cuando realizan labores fuera del horario de trabajo; ello en concordancia con lo que sostiene Edenred (2022) los incentivos laborales son pequeños beneficios que puede recibir un empleado de forma adicional como recompensa por su buena labor, su puntualidad, su desempeño o como una forma de motivar el trabajo de los colaboradores. En cuanto al indicador aumento de salario de la dimensión incentivos laborales, se les preguntó a los servidores si están de acuerdo con el aumento de salario que ellos perciben, se tuvo los siguientes resultados el 65% de los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo sobre el aumento de salario que ellos perciben y el 35% están en total desacuerdo. Este hallazgo concuerda con la investigación de Zúñiga Agüero (2020), que postula las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa, puesto que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución.

En cuanto al indicador capacitación de la dimensión rendimiento en la tarea se les preguntó a los servidores si estaban conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén, ellos respondieron que el 45% de los servidores están en desacuerdo sobre los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén, el 15% están en total desacuerdo y el 40% no están ni en desacuerdo ni de acuerdo. De los resultados se observan que los servidores no están conformes con las capacitaciones que brinda la entidad del Estado, aunque existe un porcentaje que no opina, pero se evidencia que el Estado no está cumpliendo con capacitar debidamente a los servidores dentro de cada área laboral. En cuanto a la dimensión productividad se les preguntó a los servidores si la productividad del Hospital de

Jaén, depende de la remuneración mensual que perciben, a lo que respondieron, el 60% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la productividad del Hospital depende de la remuneración mensual que perciben, el 25% están en total acuerdo y el 15% está en total desacuerdo. Este hallazgo concuerda con lo que ha sostenido el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 0020-2012-PI/TC, que la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo; asimismo, Queipo y Useche (2002), postuló que existen factores externos que influyen en el desempeño laboral como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, pero también la motivación salarial y los recursos asignados y los ambientes adecuados para la laborabilidad. En cuanto al indicador eficiencia de la dimensión rendimiento en la tarea se les preguntó a los servidores si, la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza el Hospital de Jaén, a lo que respondieron el 50% de los servidores del Hospital General de Jaén están de acuerdo que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza la entidad pública, el 35% están en total de acuerdo y el 15% en total desacuerdo. Este hallazgo concuerda con lo señalado por el Tribunal Constitucional que: el derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24º de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (Expediente N.º

0020-2012-PI/TC). De esta forma, se observa que la eficiencia en el trabajo también depende de los incentivos laborales por parte de la entidad, pues la remuneración como ha señalado el TC también implica la competitividad, pues permite atraer al personal más calificado.

En cuanto al indicador eficacia de la dimensión rendimiento en la tarea se les preguntó a los servidores, para que el trabajo sea más eficaz es necesario realizar menos tareas en el centro de trabajo, ellos respondieron el 45% de los servidores del Hospital General de Jaén están en total de acuerdo, el 40% están de y el 15% están en total desacuerdo. De esto se deduce, que los servidores del Hospital están realizando labores que no les compete y que ello permite menguar el trabajo, porque están dejando de lado sus labores encomendadas dentro de cada área específica. En cuanto al indicador capacidad y competitividad de la dimensión rendimiento en la tarea se les preguntó a los servidores si la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte del Hospital de Jaén, ellos respondieron en un 45% que están de acuerdo que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte de la entidad estatal, el 40% están total de acuerdo y 15% están en total desacuerdo. Este hallazgo concuerda con lo señalado por Mariceli Fiorella (2015), que los incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, debido que los incentivos es un factor determinante para lograr la satisfacción del personal y por ende el aumento en los volúmenes de producción.

En cuanto al indicador cooperación de la dimensión trabajo en equipo se les preguntó a los servidores si los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 cooperan en el trabajo para lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo, ellos respondieron que el 65% de están de acuerdo, el 15% están en total

desacuerdo que la cooperación en el trabajo permite lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo, el 10% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el otro 10% están en total de acuerdo que la cooperación en el trabajo permite lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo. De esto se observa que solo el 10% de los servidores no opinan respecto de la cooperación en el trabajo, pues el 80% señalan que la cooperación en el trabajo es fundamental, porque les permite lograr las metas planteadas en el Hospital. En cuanto al indicador compromiso se les preguntó a los trabajadores si están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados, ellos respondieron en un 55% que están de acuerdo que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados en favor de la entidad estatal, el 30% están total de acuerdo y el 15% están en total desacuerdo. En cuanto al indicador participación se les preguntó a los servidores si la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante, respondieron en un 45% que están de acuerdo que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante, el 40% están total de acuerdo y el 15% en total desacuerdo. De esto se deduce, que la participación y cooperación de los servidores es importante dentro del Hospital, porque si no miran al mismo objetivo no se logran las metas programadas para cada año fiscal.

En cuanto al indicador ambientes apropiados de la dimensión condiciones laborales se les preguntó a los servidores si los ambientes del Hospital de Jaén son apropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas, ellos respondieron en un 80% que están en desacuerdo que los ambientes del Hospital de Jaén son inapropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas y el 20% en total desacuerdo. Este hallazgo se corrobora con lo sostenido por la Autoridad del

Servicio Civil (2023), que los espacios laborales deben permitir a los servidores públicos desarrollar todas sus competencias. Para ello, es importante que miremos lo que requieren de nuestras entidades en términos de seguridad y salud en el trabajo, y esto incluye también las necesidades de las personas con discapacidad. Ello también en concordancia con lo sostenido por Vázquez Leiva (2021), quien señala que las condiciones laborales tienen efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores. De esta forma, los ambientes juegan un rol fundamental para el buen desempeño laboral de los trabajadores, no solo el ambiente propiamente dicho, sino todos los equipos y materiales para una buena laborabilidad. En cuanto al indicador recursos apropiados se les preguntó a los trabajadores si estos son apropiados para realizar los trabajos encomendados por la entidad, ellos respondieron en un 80% que los servidores del Hospital General de Jaén están en desacuerdo con los recursos asignados por la entidad, porque son inapropiados para realizar los trabajos encomendados y el 20% están en total desacuerdo. De esto se deduce, la importancia de los recursos que son asignados a los trabajadores, porque si no les permiten o asignan los recursos necesarios, el trabajador tendrá deficiencias para el desarrollo óptimo de su buen desempeño. En cuanto al indicador seguridad se les pregunto a los servidores si la seguridad brindada que les brinda el Hospital de Jaén les permite el desarrollo con normalidad sus funciones encomendadas, estos respondieron en un 70% que están de acuerdo que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de sus funciones, el 15% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% está en total desacuerdo con la seguridad brindada por el Hospital. Observándose también la importancia de la seguridad dentro del Hospital, pero solo 15% está en total desacuerdo con la seguridad en el Hospital; ello implica que existe inseguridad para

realizar las funciones.

Por tanto, luego de desarrollar los indicadores relacionados con la variable desempeño laboral, se puede advertir que existe una relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral, puesto que los incentivos permite desarrollar sus funciones al trabajador con emociones de alegría y convivencia pacífica los que les permitirá desarrollarse libremente y tener una vida digna para ellos y su familia, caso contrario les sume en una tristeza porque no están desarrollando a plenitud ellos no tampoco su familia, vulnerando el derecho a una remuneración equitativa.

5.3. Recapitulando la discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén. A través de un cuestionario validado y una evaluación estadística rigurosa, se busca determinar cómo las diferentes dimensiones de la remuneración (haber básico, bonificaciones, incentivos laborales) afectan el desempeño de los trabajadores, y cómo estos factores pueden mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios prestados.

5.3.1. Remuneración Salarial y su Relación con el Desempeño Laboral

Los resultados obtenidos en este estudio indican que existe una clara insatisfacción entre los trabajadores respecto a su remuneración salarial. En el análisis de la primera pregunta del cuestionario, donde se evaluó la satisfacción con el monto único consolidado (MUC), el 60% de los encuestados se mostró en desacuerdo con el monto recibido, y el 40% en total desacuerdo. Este patrón se repitió en las preguntas relacionadas con el salario por hora y los incentivos económicos, donde el 70% de los trabajadores expresó insatisfacción en ambas áreas. Además, se observó

una alta tasa de insatisfacción con los beneficios laborales como la CTS y los seguros de salud, con el 80% en desacuerdo con el depósito de la CTS y un 65% que considera insuficiente el pago de EsSalud por parte del Hospital.

Estos resultados son coherentes con lo señalado por **Rodríguez Zambrano (2019)**, quien concluye en su investigación que una remuneración salarial inadecuada genera una insatisfacción generalizada entre los empleados, lo que afecta su calidad de vida y, por ende, su desempeño laboral. En este contexto, la falta de satisfacción con la remuneración puede resultar en un bajo nivel de motivación para realizar las tareas asignadas, lo cual repercute negativamente en la calidad de los servicios prestados.

Por otro lado, la investigación de **González Navarro (2022)**, respalda estos hallazgos al señalar que el salario, una vez alcanzado un umbral mínimo de satisfacción, pierde fuerza como fuente de motivación. El autor menciona que la percepción de los trabajadores sobre el salario como una fuente de satisfacción disminuye cuando este se considera un “salario higiénico”, es decir, cuando no contribuye a generar un valor significativo en el entorno laboral. Este fenómeno puede ser observado en el contexto de la presente investigación, donde los trabajadores no perciben su remuneración como justa o equitativa, lo que podría estar afectando su compromiso y motivación.

5.3.2. Bonificaciones e Incentivos Laborales y su Relación con el Desempeño

En cuanto a los incentivos laborales, los resultados indican que un 70% de los trabajadores no percibe los incentivos económicos como una forma de reconocimiento por su desempeño laboral. Esta insatisfacción se extiende

también a las bonificaciones por escolaridad y aguinaldos, donde el 55% de los encuestados se mostró insatisfecho. Esta falta de reconocimiento económico afecta no solo la satisfacción, sino también el desempeño de los trabajadores, ya que, se ha demostrado que el reconocimiento tangible de los logros contribuye significativamente a la motivación y al esfuerzo adicional en las tareas laborales.

El hallazgo en este estudio se encuentra en línea con las conclusiones de **Zúñiga Agüero (2020)**, quien establece que la percepción de los incentivos laborales tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de los empleados. En su investigación, se encontró una correlación significativa entre los incentivos y el desempeño, lo que sugiere que los trabajadores motivados por un reconocimiento económico son más propensos a aumentar su productividad y eficiencia. En contraste, la falta de incentivos, como se observa en el Hospital de Jaén, puede conducir a un desempeño laboral subóptimo, donde los empleados no sienten que sus esfuerzos sean valorados de manera adecuada.

5.3.3. Haber Básico y Desempeño Laboral

El análisis de la relación entre el haber básico y el desempeño laboral también mostró una correlación positiva directa. En este sentido, los trabajadores que perciben un haber básico adecuado están más satisfechos con su desempeño y la calidad de los servicios prestados. Sin embargo, los datos mostraron que un alto porcentaje de los trabajadores no está conforme con su haber básico, lo que puede contribuir a una baja motivación en el trabajo.

El análisis de **Ccaulla Flores (2018)**, quien encontró una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral, es particularmente relevante en este contexto. Según su estudio, cuando el haber básico no cubre las necesidades básicas de los trabajadores, su rendimiento se ve afectado negativamente. Esto se refleja en los resultados del Hospital de Jaén, donde la insatisfacción con el haber básico podría estar influyendo en la baja motivación de los empleados, lo que impacta en su rendimiento.

5.3.4. Condiciones Laborales y su Efecto en el Desempeño

Además de la remuneración salarial y los incentivos económicos, las condiciones laborales son un factor crucial en la relación con el desempeño laboral. En este estudio, se observa que un porcentaje significativo de los trabajadores considera que las condiciones laborales (como la seguridad, los recursos y el ambiente de trabajo) no son adecuadas para el desarrollo de sus funciones. Este hallazgo coincide con la investigación de **Vásquez Leiva (2021)**, quien señala que las condiciones laborales desfavorables, como espacios de trabajo reducidos o la falta de equipos adecuados, afectan negativamente el desempeño laboral. De manera similar, **Chávez Chávez (2023)**, encontró que las condiciones de trabajo son una variable clave para entender el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Chota, donde los colaboradores perciben el entorno de trabajo como "regular", lo que impacta en la motivación y el rendimiento.

5.3.5. Relación Remuneración - Desempeño

En resumen, los resultados obtenidos en este estudio corroboran la tesis de que existe una relación directa entre la remuneración salarial y el

desempeño laboral, tal como lo afirman diversos estudios previos. Los trabajadores insatisfechos con su remuneración y sin incentivos claros tienden a tener un desempeño inferior, lo que afecta la calidad de los servicios prestados en instituciones como el Hospital General de Jaén. Este fenómeno es consistente con lo que proponen los estudios de **González Navarro (2022)**, **Rodríguez Zambrano (2019)**, y **Zúñiga Agüero (2020)**, quienes destacan la importancia de una remuneración equitativa y el reconocimiento adecuado de los logros laborales para mejorar el desempeño.

5.3.6. Prueba de Hipótesis y Confiabilidad del Instrumento

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.959, lo que indica una excelente confiabilidad del cuestionario utilizado. Este valor es consistente con el rango de confiabilidad excelente establecido en la literatura, lo que asegura la validez de los resultados obtenidos.

5.3.7. Prueba de la hipótesis: Confiabilidad de instrumento de recolección de datos

Tabla 23. Confiabilidad de instrumento de recolección de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	20

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos es muy alta, debido a que el Alfa de Cronbach es 0.959 - excelente confiabilidad, siendo el siguiente cuadro de rango de confiabilidad el siguiente:

Tabla 24. Cuadro de rango de confiabilidad

Rango	confiabilidad
0.53 a menos	confiabilidad nula
0.54. 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.79	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

Tabla 25. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REMUNERACION SALARIAL	.202	20	.031	.847	20	.005
DESEMPEÑO LABORAL	.426	20	<.001	.526	20	<.001
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Tras la aplicación de la prueba de normalidad, se evalúan los resultados obtenidos de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es 20.

Los resultados indican que los datos no siguen una distribución normal, debido a que el p valor es menor a 0.05 por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en concordancia de ello, se aplicará la prueba estadística no paramétrica Spearman.

Tabla 26. Contrastación de Hipótesis general**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones				
			REMUNERACION SALARIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACION SALARIAL	Coefficiente de correlación	1.000	.409
		Sig. (bilateral)	.	.073
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.409	1.000
		Sig. (bilateral)	.073	.
		N	20	20

Se determina que la remuneración salarial se relaciona de manera directa con el desempeño laboral. Lo cual permite aceptar la hipótesis general de la investigación.

Tabla 27. Contrastación de Hipótesis específica 1

La relación del haber básico con el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, 2023 es directa

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
			HABER BÁSICO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	HABER BÁSICO	Coefficiente de correlación	1.000	.273
		Sig. (bilateral)	.	.245
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.273	1.000
		Sig. (bilateral)	.245	.
		N	20	20

Los resultados de la correlación, muestran una relación directa entre el haber básico y el desempeño laboral, lo cual nos lleva aceptar la hipótesis específica número 1.

Tabla 28. Contrastación de Hipótesis específica 2

La relación entre las bonificaciones y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital

General de Jaén 2023, es directa

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
			BONIFICACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	BONIFICACIONES	Coeficiente de correlación	1.000	.456*
		Sig. (bilateral)	.	.043
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.456*	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la correlación muestran una relación directa entre las bonificaciones y el desempeño laboral, lo cual nos lleva a aceptar la hipótesis específica número 2.

Tabla 29. Contrastación de Hipótesis específica 3

La relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276 del Hospital

General de Jaén, 2023, es directa

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
			INCENTIVO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	INCENTIVO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	.345
		Sig. (bilateral)	.	.137
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.345	1.000
		Sig. (bilateral)	.137	.
		N	20	20

Los resultados de la correlación, muestran una relación directa entre el incentivo laboral y el desempeño laboral, lo cual nos lleva aceptar la hipótesis específica número 3.

Los resultados obtenidos sugieren que una mejora en la remuneración salarial y en las condiciones laborales podría tener un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores. En este sentido, se recomienda que el Hospital General de Jaén revise su estructura salarial, mejore los incentivos laborales y ajuste las condiciones de trabajo para promover un entorno más favorable para el desempeño de los empleados.

Tal es así, que, este estudio aporta evidencia sólida sobre la importancia de la remuneración salarial y las condiciones laborales en el desempeño de los trabajadores en el Hospital General de Jaén. Los resultados obtenidos refuerzan la necesidad de una estrategia integral que considere tanto la remuneración económica como los incentivos no monetarios y las condiciones laborales como factores clave para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

CONCLUSIONES

A propósito del objetivo general se concluye que la remuneración salarial se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los servidores del Decreto Legislativo 276 del Hospital General de Jaén, porque una remuneración simbólica afecta de manera directa la eficacia del desempeño laboral y no se logra las metas programadas por la entidad Estatal, debido a la falta de compromiso de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico uno se concluye que existe una relación directa entre el haber básico y el desempeño laboral, porque el monto que perciben no les permite desarrollarse y tener una vida digna, debido a que los servidores del Decreto Legislativo N.º 276 que perciben un haber básico adecuado están más satisfechos con su desempeño y la calidad de los servicios prestados, pues los datos mostraron que el 60% de los servidores están en desacuerdo con el monto único consolidado y el 40% están en total desacuerdo, lo que puede contribuir a una baja motivación en el trabajo.

En cuanto al objetivo específico dos se concluye que existe una relación directa entre las bonificaciones y el desempeño laboral, porque las bonificaciones son parte de una relación laboral a causa del desempeño laboral, pero los servidores están insatisfechos en un 55% con las bonificaciones por escolaridad y aguinaldos, porque existe una falta de reconocimiento económico que afecta no solo la satisfacción, sino también el desempeño de los trabajadores, pues se ha demostrado que el reconocimiento tangible de los logros contribuye significativamente a la motivación y al esfuerzo adicional en las tareas laborales.

En cuanto al objetivo tres se concluye que existe una relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, debido a que los incentivos son fundamentales para el buen desempeño laboral, pero se mostró que el 70% de los servidores están en total desacuerdo con los incentivos económicos como reconocimiento por el buen desempeño laboral y el 30% está en total desacuerdo, observándose que los incentivos laborales tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de los empleados, pues la falta de incentivos puede conducir a un desempeño laboral subóptimo donde los empleados no sienten que sus esfuerzos sean valorados de manera adecuada.

SUGERENCIAS

Se sugiere evaluar y reestructurar la escala salarial de los servidores del D.L. 276, esto debido a que existe una correlación directa entre el nivel de ingresos y el desempeño, ya que una remuneración insuficiente actúa como un desmotivador que impacta negativamente en la eficacia laboral, lo que impide que la entidad alcance los objetivos de gestión pública.

Es necesario que las entidades MEF o Servir reestructuren la escala remunerativa para los servidores del D.L. 276, porque los datos indican que una baja salarial es la principal barrera para el desempeño laboral., por lo que se sugiere que el incremento del haber básico se utilice como una herramienta estratégica para fortalecer el compromiso institucional y reducir las brechas de insatisfacción detectadas en el personal administrativo.

Se sugiere la implementación de un sistema de incentivos basados en los beneficios de escolaridad y aguinaldos, porque estos beneficios actuales son percibidos como derechos adquiridos y no como motores de productividad, porque el estudio refleja que el 55% de insatisfacción detectada evidencia la falta de un reconocimiento económico directamente vinculado al mérito debilita la motivación intrínseca y el esfuerzo discrecional de los servidores.

Se sugiere a la Dirección Ejecutiva del Hospital General de Jaén implementar un Plan de Incentivos No Monetarios y Reconocimiento al Desempeño, porque el 100% de los servidores del régimen D.L. N.º 276 expresa insatisfacción con el sistema actual. Esto debido a que las limitaciones presupuestarias para incentivos económicos, es

imperativo, pues ello logrará fortalecer los estímulos intrínsecos, tales como las capacitaciones especializadas, flexibilidad horaria o reconocimientos públicos, para revertir el desempeño laboral subóptimo y se pueda garantizar que el servidor se sienta valorado institucionalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 75-103.
- Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 75-91.
- Ccaulla Flores, L. M. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018 [tesis de posgrado]. *Repositorio de UCV*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22499>
- Chávez Chávez, J. E. (2023). El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chota, 2021 (TESIS). *Repositorio de la UNC*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5987>
- Chiavenato, E. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá- Colombia: McGraw Hill.
- Cruz, A. (2018). *Gestión de las actividades de mediación de seguros (7a ed.)*. Bogotá- Colombia: IC Editorial.
- Davila Salas, N. M., & Pairazaman Chavez, P. Y. (2023). La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo ingenieros SRL, de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 [Tesis de pregrado]. *Repositorio*

- Institucional*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/item/e5e4e2af-8db0-46ad-9385-c7e3c66527e1>
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. *Revista de Universidad Nacional de la Plata*, 1-11 . <https://doi.org/https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54856>
- González Navarro, F. (2022). Investigación sobre las relaciones entre la Compensación Total, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de empleados y mandos intermedios en España [Tesis doctoral]. *Repositorio de la UPC*. Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona. <https://doi.org/10.5821/dissertation-2117-380807>
- Gracia Valle, M. (10 de Enero de 2024). *Remuneraciones: ¿Qué sabes sobre ellas?* Obtenido de <https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. 9ª Ed. México: Cengage Learning Editores.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-19. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mariceli Fiorella, V. T. (2015). mpacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L - 2015 (Tesis). *Repositorio institucional*. Universidad San Pedro, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13601>
- Miranda Padilla, A. M., Hernández de la Rosa, M. A., & Hernández Luque, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informática*, 9, 104-121. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>

- Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: PEARSON.
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima: CARTOLAN EIRL.
- Pizarro Díaz, M. (2018). *La remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 486-496.
- Rodríguez Zambrano, V. J. (2019). Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón JIPIJAPA”, presentada a la Universidad Estatal del Sur de Manabí UNESUM [Tesis de pregrado]. *Repositorio Digital UNESUM*. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2445>
- Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas*, 2(1), 9-39. <https://doi.org/https://publicaciones.unitec.edu.co/index.php/paradigmas/article/view/20>
- Salinas Siccha, R. (2019). *Delitos contra la administración pública. 5ta Edición*. Lima: IUSTITIA.
- Ticona Merma, C. R. (2024). La relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el personal C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023 [Tesis de pregrado]. *Repositorio Institucional*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/items/1bb63aa0-66e2-40a3-94e2-c5f309cdaf23>
- Toyama Miyagusuku, J. (2022). Derecho a una remuneración. En M. Muro Rojo, & A. Crispín Sánchez, *Constitución Política comentada. Tomo I* (págs. 816-825). Lima:

Gaceta Jurídica S.A.

Universidad CESUMA. (20 de octubre de 2024). *Qué son las condiciones de trabajo*.

Obtenido de https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html#Definicion_de_condiciones_de_trabajo

Valderrama Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Lima:

Gaceta Jurídica S.A.

Valencia Valencia, S. (2024). *Incidencia de las recompensas en el desempeño laboral de los empleados públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia Sede*

Manizales: El rol mediador del compromiso [tesis de maestría]. Universidad

Nacional de Colombia, Manisales, Colombia. Obtenido de

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/88095>

Vásquez Leiva, Y. J. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019 [Tesis de posgrado]*.

Repositorio de la UNC. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4275>

Zúñiga Agüero, B. C. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A [Tesis de posgrado]*. *Repositorio de UNJFSC-*

Institucional. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3974>

APÉNDICES

Apéndice 1: Instrumento de investigación, recopilación de datos de remuneración salarial y desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 276 DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2023

La presente encuesta es de carácter académico, cuyo objetivo es recopilar datos sobre remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023.

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante usted, a fin de que responda a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “**Relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Hospital General de Jaén, 2023**”; el cual permitirá relacionar las variables de estudio y probar la hipótesis planteada; con esa finalidad acudo a usted, apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad, quedando agradecido por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Lea con cuidado cada una de las preguntas y marque con una (X) la que considere apropiada, teniendo en cuenta los adverbios de:

- (1) Total, desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para tal efecto, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por **Ronald Cruz Tarrillo Huamán**, la información que yo obtenga de los servidores es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de este estudio sin mi consentimiento, sus datos serán confidenciales.

CUESTIONARIO

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
VARIABLE INDEPENDIENTE REMUNERACION SALARIAL						
Dimensión: Haber básico						
1	¿Está conforme con el Monto único Consolidado (MUC) que Ud., percibe?					
2	¿Está Ud., conforme con el salario (MUC) por hora que percibe?					
3	¿Percibe Ud., incentivos económicos como forma de reconocimiento de su buen desempeño laboral?					
Dimensión: Bonificaciones						
1	¿Está conforme con los beneficios laborales					

	percibidos en enero (escolaridad) y en julio, diciembre (aguinaldo)?					
2	¿Está conforme con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) al momento de su jubilación o cuando cumple 70 años?					
3	¿Está conforme con el pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital?					
4	¿Está conforme sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 siempre que realicen labores efectivas después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019?					
Dimensión: Incentivos laborales						
1	¿Ud., percibe incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo?					
2	¿Está de acuerdo con el aumento de salario (MUC) que Ud., percibe?					
3	¿Está conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de Jaén?					
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Rendimiento en la tarea						
1	¿Cree Ud., que la productividad del Hospital de Jaén, depende de la remuneración mensual que percibe?					
2	¿Cree Ud., que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos que realiza el hospital de Jaén?					
3	¿Cree Ud., para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias tareas a la vez?					
4	¿Cree Ud., que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos económicos por parte del Hospital de Jaén?					
Dimensión: Trabajo en equipo						
1	¿Los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 cooperan en el trabajo para lograr el objetivo común y obtener el beneficio mutuo?					
2	¿Cree Ud., que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y mejores resultados?					
3	¿Cree Ud., que la participación de los trabajadores es importante para asumir responsabilidades y tareas de cada integrante?					
Dimensión: Condiciones laborales						
1	¿Cree Ud., que los ambientes del Hospital de Jaén son apropiados para el desarrollo óptimo de las tareas encomendadas?					
2	¿Cree Ud., que los recursos asignados a los trabajadores son apropiados para realizar los trabajos encomendados por la entidad?					
3	¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el desarrollo normal de las funciones de los trabajadores?					

¡Gracias por su gentil colaboración!

Base de datos del instrumento

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4
2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	3	4	4	2	2	4
2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	5	5	2	2	3
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	5	4	4	5	3	5	4	2	4
1	1	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	2	2	4
2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	4	4	4	4	5	5	2	2	4
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	4	5	5	4	4	5	2	2	4
2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3
2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4
2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	5	2	2	4

Elaboración en base a las preguntas realizadas a los servidores del Hospital General de Jaén

En la base datos se observa las respuestas formuladas en el cuestionario a los 20 servidores del Decreto Legislativo N.º 276, siendo las acepciones las siguientes:

Total, desacuerdo (1)

En desacuerdo (2),

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

de acuerdo (4) y,

Totalmente de acuerdo (5).

Estas permitieron elaborar cada ítem de remuneración salarial y desempeño laboral.

Ítems de remuneración salarial y desempeño laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	REMUNERACION SALARIAL										DESEMPEÑO LABORAL										
	Haber básico		Bonificaciones			Incentivos laborales					Rendimiento en la tarea			Trabajo en equipo			Condiciones laborales				
	PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
	¿Está conforme con el Monto único Consolidado (MUC) que Ud., percibe?	¿Está Ud., conforme con el salario (MUC) por hora que percibe?	¿Percibe Ud., incentivos económicos como forma de reconocimiento de su	¿Está conforme con los beneficios laborales percibidos en enero (escolaridad)	¿Está conforme con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicio	¿Está conforme con el pago de seguro regular EsSalud por parte del Hospital?	¿Está conforme sobre el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación a los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 siempre que realicen labores efectivas después de las 21:00 horas, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decimoquinta disposición	¿Ud., percibe incentivos cuando realiza labores fuera del horario de trabajo?	¿Está de acuerdo con el aumento de salario (MUC) que Ud., percibe?	¿Está conforme con los cursos de capacitaciones que realiza el Hospital de	¿Cree Ud., que la productividad del Hospital de Jaén, depende de la	¿Cree Ud., que la eficiencia en el trabajo depende de los incentivos económicos	¿Cree Ud., para que el trabajo sea más eficaz es necesario evitar realizar varias	¿Cree Ud., que la capacidad y competitividad dependen de los incentivos	¿Cree Ud., que los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 cooperan en el	¿Cree Ud., que los trabajadores están comprometidos a generar más ideas y	¿Cree Ud., que la participación de los trabajadores es importante para asumir	¿Cree Ud., que los ambientes del Hospital de Jaén son apropiados para el	¿Cree Ud., que los recursos asignados a los trabajadores son apropiados para	¿Cree Ud., que la seguridad brindada por el Hospital de Jaén permite el	
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
E4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	58
E5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	56
E6	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	56
E7	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	59
E8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5	3	4	4	2	2	4	4	56
E9	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	5	5	2	2	3	59
E10	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	5	4	5	3	5	4	2	2	4	54
E11	1	1	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	2	2	4	63
E12	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	59

E13	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	4	4	4	4	5	5	2	2	4	57
E14	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	4	5	5	4	4	5	2	2	4	61
E15	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	57
E16	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	60
E17	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4	57
E18	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	58
E19	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4	63
E20	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	5	2	2	4	57
Varianza	0.24	0.21	0.21	0.24	0.16	0.89	1.15	0.25	0.23	0.48	1.56	1.69	1.18	1.75	1.35	1.63	1.75	0.16	0.16	1.14	17.045
Sumatoria de varianzas																					17.045
Varianza de la suma de los ítems																					191.25