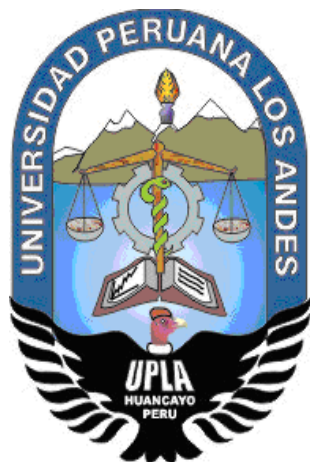


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



## TESIS

### **Administración de Personal y Tratamiento de Remuneraciones en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018**

Para Optar : Título Profesional de Contador Público

Autores : Bach. Gómez Baldoceca Milagro Del Rocío  
: Bach. Romero Luna Roberto Carlos

Asesor : Mg. Cabezas Limaco Gladys Elba

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 27.11.2019 – 26.11.2020

Huancayo – Perú  
2021

**Hoja de aprobación de jurados**

**TESIS**

**“Administración de Personal y Tratamiento de Remuneraciones en el  
Instituto Nacional de Salud del Niño 2018”**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Milagro Del Rocío Gómez Baldoce**

**Bach. Roberto Carlos Romero Luna**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR**

**PÚBLICO**

**Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO**

<b>PRESIDENTE</b>	<b>: DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ</b>
<b>PRIMER MIEMBRO</b>	<b>: C.P.C. FIDEL SICHA QUISPE</b>
<b>SEGUNDO MIEMBRO</b>	<b>: MG. DORIS CASTRO MUÑOZ</b>
<b>TERCER MIEMBRO</b>	<b>: MG. NANCY MERCEDES MATOS GILVONIO</b>

**Huancayo, 12 de Noviembre del 2021**

## **Falsa portada**

**Asesor:**

Mg. GLADYS ELBA CABEZAS LIMACO

**Dedicatoria:**

A Dios; por darme la vida, A mis padres; por apoyarme al logro de mi carrera.

**Milagro del Rocio.**

**Dedicatoria:**

A Dios; que me dio la vida; A mi familia que, con su apoyo, lograron que cumpliera mis objetivos

**Roberto Carlos**

**Agradecimiento:**

A la Universidad Peruana los Andes por permitirnos culminar nuestros estudios.

A los docentes que nos transmitieron sus conocimientos científicos.

A nuestros compañeros por ayudarnos al logro de nuestros propósitos.

Al Instituto de Salud del Niño, por permitirnos realizar nuestro trabajo de investigación.

**Milagro del Rocio & Roberto Carlos**

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
<b>Asesor:</b> .....	iv
<b>Dedicatoria:</b> .....	v
Agradecimiento:.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de gráficos.....	xiii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
Introducción.....	xvii
CAPITULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	19
1.2 Delimitación de la investigación.....	20
1.2.1 Delimitación espacial.....	20
1.2.2 Delimitación temporal.....	20
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	20
1.3 Formulación del problema.....	21
1.3.1 Problema general.....	21
1.3.2 Problemas específicos.....	21
1.3 Objetivos de la investigación.....	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos.....	21

1.4 Justificación de la investigación.....	22
1.4.1 Justificación social.....	22
1.4.2 Justificación teórica.....	22
1.4.3 Justificación metodológica.....	23
1.5 Objetivos de la investigación.....	23
1.5.1 Objetivo general.....	23
1.5.2 Objetivos específicos.....	23
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes (internacionales e nacionales).....	24
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	24
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	26
2.2 Bases teóricas.....	28
2.2.1 V1: Administración de personal.....	28
2.2.2 V2: Remuneraciones de los trabajadores.....	31
2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones).....	34
CAPITULO III.....	36
HIPÓTESIS.....	36
3.1 Hipótesis general.....	36
3.2 Hipótesis específicas.....	36
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización).....	36
3.3.1 Operacionalización de variables.....	37
CAPITULO IV.....	38
METODOLOGÍA.....	38
4.1 Método de investigación.....	38



4.2 Tipo de investigación .....	38
4.3 Nivel de investigación.....	38
4.4 Diseño de investigación .....	39
4.5 Población y muestra .....	39
4.5.1 Población .....	39
4.5.2 Muestra.....	42
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
4.6.1 Técnicas de recolección de datos .....	42
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.....	42
4.6.3 Validación y confiabilidad .....	42
4.7 Procedimiento de recolección de datos .....	44
4.7.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	44
CAPITULO V.....	45
RESULTADOS.....	45
5.1 Descripción de resultados .....	45
5.1.1 Prueba de normalidad.....	45
5.1.2 Análisis de resultados.....	46
5.2 Contrastación de Hipótesis.....	55
5.2.1 Hipótesis General .....	55
5.2.2 Hipótesis Especificas.....	57
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES .....	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70

<b>Anexos</b> .....	75
Anexo 1: Matriz de consistencia:.....	76
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables .....	78
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	80
Anexo 4: Instrumento: Encuesta.....	83
Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento .....	85
Anexo 6: La data del procesamiento de datos .....	92
Anexo 7: Consentimiento informado.....	94
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	95

## Contenido de tablas

Tabla N° 1 funcionarios activos en el cargo .....	40
Tabla N° 2 Estadístico de fiabilidad cuestionario Administración de personal.....	43
Tabla N° 3 Estadístico de fiabilidad cuestionario Tratamiento de remuneraciones .....	43
Tabla N° 4 Escala de Velliz.....	43
Tabla N° 5 Prueba de normalidad.....	45
Tabla N° 6 Distribución de frecuencia de la variable independiente Administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	46
Tabla N° 7 Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	47
Tabla N° 8 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del empleo en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	48
Tabla N° 9 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del desarrollo de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	49
Tabla N° 10 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión de las relaciones humanas en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	50
Tabla N° 11 Distribución de frecuencia de la variable dependiente Tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	51
Tabla N° 12 Distribución de frecuencia de la dimensión política integral de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	52
Tabla N° 13 Distribución de frecuencia de la dimensión cálculo de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	53
Tabla N° 14 Distribución de frecuencia de la dimensión registro contable en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	54
Tabla N° 15 Escala de correlación.....	55

Tabla N° 16 Correlación entre la administración de personal y el tratamiento de remuneraciones .....	56
Tabla N° 17 Correlación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el tratamiento de las remuneraciones .....	57
Tabla N° 18 Correlación entre la Gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones .....	59
Tabla N° 19 Correlación entre la gestión desarrollo del personal y el tratamiento de las remuneraciones .....	60
Tabla N° 20: Correlación entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones. ....	62

## Contenido de gráficos

Gráfico N° 1 Distribución de frecuencia de la variable independiente Administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	46
Gráfico N° 2 Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	47
Gráfico N° 3 Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	48
Gráfico N° 4 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del desarrollo de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	49
Gráfico 5 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión de las relaciones humanas en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	50
Gráfico N° 6 Distribución de frecuencia de la variable dependiente Tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	51
Gráfico N° 7 Distribución de frecuencia de la dimensión política integral de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018 .....	52
Gráfico N° 8 Distribución de frecuencia de la dimensión cálculo de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	53
Gráfico N° 9 Distribución de frecuencia de la dimensión registro contable en el instituto nacional de salud del niño 2018.....	54
Gráfico N° 10 Diagrama de dispersión de la correlación entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones .....	56
Gráfico 11 Diagrama de dispersión de la correlación entre la planificación de políticas del talento humano y el y tratamiento de las remuneraciones .....	58
Gráfico N° 12 Diagrama de dispersión de la correlación entre la Gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones.....	59

Gráfico N° 13 Diagrama de dispersión de la correlación entre el desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones.....	61
Gráfico N° 14 Diagrama de dispersión de la correlación entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones.....	62

## Resumen

La investigación titulada: “¿Qué relación existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?”, consiguientemente nos formulamos el objetivo general siguiente: “Determinar la relación que existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”. En respuesta al problema planteado, exponemos la siguiente hipótesis: “Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”. Es así que, para la prueba de hipótesis y la consecución de nuestros objetivos, se empleó: “El enfoque cuantitativo, el método general fue el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental, asimismo, la población 31 y la muestra fueron de 31 trabajadores del instituto nacional de salud del niño. Nuestro instrumento de medición de las variables fue el cuestionario, el cual fue validado mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad con el estadístico *Alfa de Cronbach*, cuyos resultados fueron de 0,952 para la variable independiente y de 0,937 para la variable dependiente”. Nuestra principal conclusión fue: “Existe relación directa alta confirmado con un  $r = 0,971$  entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**Palabras clave:** Administración de personal y Tratamiento de remuneraciones

### **Abstract**

The research entitled: "What relationship exists between the administration of personnel and the treatment of remuneration in the National Institute of Child Health 2018?", Consequently we formulate the following general objective: "To determine the relationship that exists between the administration of personnel and the treatment of salaries in the National Institute of Child Health 2018". In response to the problem raised, we present the following hypothesis: "There is a direct relationship between the administration of personnel and the treatment of salaries in the National Institute of Child Health 2018". Thus, for the hypothesis testing and the achievement of our objectives, it was used: "The quantitative approach, the general method was the scientific one, applied type, correlational level, and non-experimental design, likewise, the population 31 and the The sample consisted of 31 workers from the National Institute of Child Health. Our instrument for measuring the variables was the questionnaire, which was validated through expert judgment, and the reliability with the Cronbach's alpha statistic, whose results were 0.952 for the independent variable and 0.937 for the dependent variable". Our main conclusion was: "There is a confirmed high direct relationship with an"  $r = 0.971$  between the administration of personnel and the treatment of salaries in the National Institute of Child Health 2018".

**Keywords:** Personnel Administration and Treatment of Remunerations.



## Introducción

Presentamos la tesis profesional: “Administración de personal y tratamiento de remuneraciones en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018”. Nuestra investigación nace del análisis, a la pésima atención por parte de los trabajadores en el Centro de Saludo del Niño, esto tiene muchas causas, para nuestra investigación, mencionaremos la que a nuestro parecer es la más relevantes. En tal sentido, el área los responsables del cálculo de la planilla, está teniendo problemas al momento de calcular remuneraciones de los empleados. De allí nuestra problemática ¿Qué relación existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?, nuestros sujetos de análisis fueron 31 trabajadores.

El objetivo planteado fue: “determinar la relación que existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Para la demostración de nuestra hipótesis, empleamos “el enfoque cuantitativo”, como método general: “El científico, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, la muestra fue de tipo no probabilístico, para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por juicio de expertos, y la confiabilidad sometida al estadístico Alfa de Cronbach”.

Incluidos los siguientes capítulos:

**Capítulo I:** Se abordó la descripción de la realidad problemática, se establecieron: “Los problemas generales y específicos, también los objetivos generales y específicos; la justificación de la investigación (teórica, practica, metodológica, social y de conveniencia), es

decir el por qué se realizó la investigación”. Asimismo, se realizó la delimitación espacial, temporal y temática. Por último, se trataron las limitaciones de la presente.

**Capítulo II:** Aquí se muestra el marco teórico, los antecedentes y bases teóricas de las variables.

**Capítulo III:** Se abordó la hipótesis general y específica y la operacionalización de las variables.

**Capítulo IV:** En este acápite se muestra la metodología empleada en la investigación, para el logro de los objetivos.

**Capítulo V:** Se aborda el análisis y discusión de los resultados obtenidos, “El cual se realizó con la ayuda del software SPSS versión 25”. Al respecto este software estadístico, corroboro la confiabilidad y la validez de nuestros instrumentos de investigación (cuestionarios). Por último, para la contratación de nuestra hipótesis de investigación, se utilizó el estadístico *r de Pearson*.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema identificado es referente al tratamiento de las remuneraciones de los trabajadores del “Instituto Nacional de Salud del Niño” (INSN).

Específicamente tiene problemas en la recepción de la información referente a la cantidad de trabajadores, los contratos, los días laborados, horas laboradas, el haber básico que les corresponde, las bonificaciones que les son aplicables en cada caso, así como en los diversos beneficios que les corresponde a los trabajadores. Igualmente, en los honorarios que les corresponde a los trabajadores que están en el sistema de Contratos Administrativos de Servicios (CAS). En este marco se ha tenido problemas en la generación del compromiso del gasto de las remuneraciones; igualmente en la generación del devengado; incluso del girado y del pago correspondiente; todo lo cual se debe a la deficiente armonización de funciones entre las divisiones del área de economía como son presupuesto, tesorería y contabilidad.

El Instituto Nacional de Salud del Niño necesita solucionar el problema de las remuneraciones de sus trabajadores para poder cumplir sus funciones como son: “La de innovar permanentemente las normas, métodos y técnicas para la salud en el campo de la pediatría; alcanzar y difundir los resultados de las investigaciones científicas encargadas por la Alta Dirección y Direcciones Generales Técnico normativas del Ministerio de Salud; incrementar continuamente la calidad y productividad de la investigación especializada en el ámbito de la pediatría; mantener la eficacia, calidad y eficiencia en la prestación de servicios especializados de salud pediátrica; adquirir y aplicar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos de la investigación y atención especializada de salud en el campo de la pediatría; establecer relaciones de cooperación científica y tecnológica con la comunidad científica nacional e internacional en el marco de sus objetivos funcionales a través de la Alta Dirección del

Ministerio de Salud y capacitar a los profesionales de la salud y técnicos del sector, con nuevos conocimientos científicos y tecnológicos, adquiridos de la investigación y atención especializada en el campo de la pediatría”.

Según Barriga y Rendón (2016) en su Tesis: “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú”; señala que:

“En la ciudad de Arequipa, se ha podido observar que la mayor concentración de la población pertenece al nivel socioeconómico C, el cual tiene un salario mensual bruto promedio de 1,728 soles por cabeza de familia y pertenecen a una amplia gama de trabajos, es por eso, que esta investigación se realizará para descubrir si la remuneración percibida puede satisfacer solo las necesidades básicas de cada familia o si les alcanza para poder adquirir más cosas materiales”.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

Este trabajo está delimitado espacialmente; por cuanto tiene la respectiva dimensión, siendo ésta el Instituto Nacional de Salud del Niño.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

Este trabajo es de actualidad; sin embargo, se ha tomado información del ejercicio 2018, del Instituto Nacional de Salud del Niño.

### **1.2.3 Delimitación conceptual o temática**

El trabajo se desarrolló teniendo las siguientes teorías:

- ✓ Administración de personal

- ✓ Remuneraciones de los trabajadores

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre la gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?
- c) ¿Qué relación existe entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?
- d) ¿Qué relación existe entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- 1) Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018
- 2) Determinar la relación que existe entre la gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018

- 3) Determinar la relación que existe entre gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018
- 4) Determinar la relación que existe entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación social**

Los favorecidos del presente trabajo de investigación serán el estado, profesionales, ciudadanos y sobre todo el Instituto Nacional de Salud del Niño, pues el trabajo permitirá adoptar las medidas correctivas necesarias para evitar deficiencias en el tratamiento de remuneraciones.

### **1.4.2 Justificación teórica**

La investigación permitió conocer las variables de estudio y sus dimensiones, el cual son el asiento para la edificación de nuestros instrumentos de medición. “Ahora bien, con los resultados obtenidos se aporta información para comprender cómo se relaciona una adecuada planeación financiera en la mejora de la rentabilidad de sujetos de análisis”.

La investigación servirá como referentes y antecedentes para futuras investigaciones, pues permitirá conocer la relación entre la administración de personal y el tratamiento de remuneraciones. “Con los resultados se podrá generalizar la información el cual servirá de base para futuros estudios en la materia, esta investigación pretende dar a conocer con mayor medida el comportamiento de las variables, y la relación que existe entre ellas”.

### **1.4.3 Justificación metodológica**

Se elaboró dos instrumentos en la investigación: La variable administración de personal y tratamiento de remuneraciones: “Estos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, serán puestos a consideración de tres expertos seleccionados dentro de los docentes universitarios con grados de magister y doctor, que laboran en la Universidad Peruana Los Andes”. Asimismo, serán sometidos a la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, donde se determinará la consistencia de los instrumentos.

## **1.5 Objetivos de la investigación**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- b) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- c) Determinar la relación que existe entre gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- d) Determinar la relación que existe entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes (internacionales e nacionales)

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

(Borda, 2017) Sustento la tesis *“Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de servindustriales y mercado”* en la Universidad Libre de Bogotá, tuvo como objetivo general: “Conocer el impacto de la capacitación en el personal administrativo de Serviindustrial y mercadeo”, se concluye que “no existe un plan de capacitación que incluya habilidades técnicas acordes a las necesidades del desarrollo de las funciones del personal administrativo”.

(Morales, 2016) según su tesis titulada: *“Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán”*. Su principal conclusión fue: “Este interés está centrado en conocer qué ventajas tiene su aplicación en los distintos contextos en el que se desenvuelven y el aplicarlo en las instituciones, mejora su actuación en beneficio de la empresa”. El objetivo principal de esta investigación es “identificar si los establecimientos privados a nivel primario de la cabecera departamental de Totonicapán aplican una adecuada gestión de recursos humanos”.

(La torre, 2016) según su tesis titulada: *“La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”*. La siguiente investigación tuvo como objetivo general: “Analizar si los recursos humanos de las organizaciones se relacionan con el desempeño percibido por parte del trabajador”. Concluye que, “los resultados de la tesis dan apoyo al modelo de



Ostroff y Bowen (2000), a la Teoría del apoyo organizacional, al contrato Idiosincrático y a las prácticas basadas en el compromiso”.

(Rodríguez & Santofimio, 2016) Sustentaron la tesis titulada ***“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”*** En su investigación tuvo como objetivo: “Emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú”. Se tuvo como conclusión principal: “El modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó”.

(Muñoz, 2015) Sustento la tesis titulada ***“Modelo de gestión del talento humano para el comercial “David – David” en el cantón Montalvo”*** Presento la siguiente investigación, que tuvo como objetivo general: “Diseñar un Modelo de Gestión del Talento Humano para el Comercial David – David en el Cantón Montalvo que permita el mejoramiento de la atención al cliente”. La metodología empleada fue “analítico-sintético”, tuvo como conclusión principal: “El estudio de campo permitió evidenciar la insatisfacción existente de parte de los clientes de la empresa, y la necesidad de mejorar las capacidades de su personal respecto a su interacción con los mismos”.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

(Chávez, 2018) según su tesis titulada: ***“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017”*** En su investigación presento el objetivo general “Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017”. El estudio se realizó dentro del “método hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional; su diseño fue no experimental de corte transversal”, concluye que: “Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017”.

(Alvines & Bendezú, 2018) Sustentaron la tesis titulada ***“Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018”*** para optar el grado de bachiller en Administración de Empresas, Su objetivo general fue: “desarrollar y determinar de la Gestión del Talento Humano influye un impacto en la Productividad de una entidad financiera del distrito de San Isidro, 2018”. Para el desarrollo del estudio se hizo uso del diseño de “investigación explicativa y de tipo no experimental”, se concluye que “existe un grado de significancia de medio a alto de influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la entidad financiera de San Isidro”.

(Rojas & Vilchez, 2018)Sustentaron la tesis titulada ***“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de***

**Jesús – Lima, Enero 2018**” En su investigación presento el objetivo general: “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”. Se realizó un estudio de “enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional”, se concluye que “existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús”.

(Carbajal, 2016) sustentó la tesis **“Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015”**. La presente investigación tuvo como objetivo general, “Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco 2015”. Para lo que se realizó una investigación de “tipo descriptivo correlacional de corte transversal”. Finalmente se concluye de manera general que, “a mayor gestión del talento humano, mayor es el desarrollo del turismo, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, esto nos llevó a establecer varias conclusiones y establecer algunas acciones como sugerencias finalmente”.

(Inca, 2015) según su tesis titulada **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”** La investigación lo realizó en la: “Municipalidad provincial de Andahuaylas” en el área de recursos humanos, con el “enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional”. Su objetivo fue: “determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”. Concluye que, “se

obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 V1: Administración de personal**

Según (Alfaro, 2012, p. 14) La administración de personal: “Es un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros”. “Es el área de administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización: determinando necesidades de personal, reclutar seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y manejar otros asuntos de bienestar”.

#### **2.2.1.1 Gestión de recursos humanos en el sector público:**

Según la Presidencia del Consejo de Ministros (21 de junio del 2008). “El Decreto Legislativo N° 1023: Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”. Lima. Se tiene que:

“Dicho ente es la autoridad rectora en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Pero, ¿Qué es el Sistema de Gestión de Recursos Humanos? Para el decreto legislativo antes indicado, este Sistema se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”.

En efecto: “Las funciones se estructuran por medio de un proceso que es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso y se encuentran relacionadas entre sí”. “Asimismo, transforman elementos de entrada en bienes y/o servicios para los clientes internos o externos de la entidad. Este proceso tiene como efecto o consecuencia un producto, que constituye los resultados intermedios o finales (salidas) de un proceso determinado”. “El proceso se ubica en el segundo nivel de desagregación del Sistema; tal proceso es parte de un subsistema determinado y se descompone a su vez en una o más actividades”.

#### **2.2.1.2 Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público:**

Según la Presidencia del Consejo de Ministros (21 de junio del 2008). El Decreto Legislativo N° 1023: Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Lima. Se tiene que:

“El actual modelo del sistema de recursos humanos en el sector público es desarrollado propiamente por la Ley N° 30057, tomando los lineamientos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como entidad rectora del sistema administrativo de recursos humanos. Esta norma si bien se refiere a los subsistemas de gestión de recursos humanos resulta tener carácter general. Es recién con la promulgación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y, en particular, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°28-2014-SERVIR-PE, Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH” «Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas» que se define cada uno de los subsistemas y los procesos de cada uno de ellos.

- 1. Autoridad Nacional del Servicio Civil:** La Autoridad Nacional del Servicio Civil tiene las siguientes funciones: 1. Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos a través de los subsistemas de: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución; gestión del empleo, gestión del rendimiento; gestión de la compensación; gestión de desarrollo y capacitación; y, gestión de las relaciones humanas y sociales. 2. Emitir opinión técnica vinculante en materias de su competencia. 3. Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados. 4. Otras funciones descritas en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023.
- 2. Tribunal del Servicio Civil:** “El Tribunal del Servicio Civil tiene facultades y competencia en materia de: 1. Acceso al Servicio Civil. 2. Evaluación y progreso en la carrera civil. 3. Régimen disciplinario. 4. Término de la relación de trabajo”.
- 3. Oficinas de Recursos Humanos de las Entidades bajo el ámbito de SERVIR:**  
“Las funciones de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública son las siguientes: a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad; b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión; c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos; d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales; e) Gestionar

los perfiles de puestos; f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra; g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema”.

## **2.2.2 V2: Remuneraciones de los trabajadores**

Según (Contadores & Empresas, 2013) nos dice que: “Conforme a lo indicado en el artículo 6 de la LPCL, se denomina remuneración a toda aquella prestación, en dinero, en especie o en dinero y especie, que el trabajador percibe por los servicios realizados a favor del empleador, siempre que sea de su libre disposición. TRATAMIENTO DE GASTOS VINCULADOS AL PERSONAL. ENFOQUE TRIBUTARIO Y LABORAL” “La suma de la remuneración es pactada por las partes, pero el legislador estableció normativamente una remuneración mínima vital indisponible e irrenunciable para los trabajadores que realicen una jornada laboral ordinaria. Cabe anotar que no existen restricciones en cuanto al plazo en que debe abonarse, por lo que las partes de la relación laboral están facultadas para pactar plazos distintos, tales como mensuales, quincenales o semanales (salario o jornal)”.

### **2.2.2.1 Régimen especial de contratación administrativa de servicios (cas):**

Según el **Decreto Legislativo N° 1057**; el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), “tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera

Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”.

Según el Decreto Legislativo N° 1057; “el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: 1) Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. 2) Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces. El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente: 1) Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana. 2) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana. 3) Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido. 4) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. 5) La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia. A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones”.



### **2.2.2.2 Ley de productividad y competitividad laboral (Ipcl):**

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (27 de marzo de 1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad d Competitividad Laboral.

“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

#### **2.2.2.2.1 Política integral de las compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado:**

En el Decreto Legislativo N° 1153; “Se regula la política integral de las compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado. La finalidad es que el Estado alcance mayores niveles de equidad, eficacia, eficiencia, y preste efectivamente servicios de calidad en materia de salud al ciudadano, a través de una política integral de compensaciones y entregas económicas que promueva el

desarrollo del personal de la salud al servicio del Estado. Se encuentran bajo el alcance de la presente norma entre varias entidades el Ministerio de Salud y sus Organismos Públicos y otras entidades”.

- 1) **Principal.** – “Es el ingreso económico como concepto único que se otorga mensualmente con carácter permanente”.
- 2) **Ajustada.** – “Otorgada al puesto, que sea ocupado por personal de la salud, en razón de la entidad a través de las siguientes bonificaciones que son excluyentes entre sí”
- 3) **Vacaciones.** – “Es la entrega económica otorgada por el derecho vacacional”.

“La compensación económica se paga mensualmente e incluye la valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El monto del pago mensual equivale a un dozavo (1/12) de la compensación económica, siendo uno de los dozavos el pago correspondiente a la entrega económica otorgada por el derecho vacacional. Asimismo, las valorizaciones están afectas al Impuesto a la Renta. El personal de la salud, comprendido en los alcances de la norma, sólo percibe como compensación económica la establecida”.

### **2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)**

#### **Administración de personal**

“Es el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades “

#### **Planificación de las políticas del talento humano**

“Es la política comprehensiva y por ello cobija la gestión del talento humano académico”.

#### **Gestión del empleo**

“Tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo”.

**Gestión del desarrollo personal**

“Nos permite gestionar y comparar los requisitos de conocimientos de las posiciones de la empresa”.

**Gestión de las relaciones humanas**

“Es uno de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

**Tratamiento de las remuneraciones**

“Es el ingreso contractual del trabajador subordinado”.

**Política integral de la remuneración**

“Indican los diferentes resortes por los que un trabajador actúa de una forma o de otra”.

**Cálculo de la remuneración**

“Son todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador el cual constituyen, el sueldo, la comisión, la participación, y la gratificación”.

**Registro contable**

“Es la anotación que se realiza en un libro de contabilidad para registrar un movimiento económico, por lo tanto, da cuenta del ingreso o salida de dinero del patrimonio de una corporación”.

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

#### 3.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- b) Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- c) Existe relación directa entre la gestión del desarrollo y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.
- d) Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

#### 3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

**Variable 1:** Administración de personal

**Variable 2:** Tratamiento de remuneraciones

### 3.3.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición de Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>VARIABLE X; Administración de persona</b>	Según (Alfaro, 2012) “La Administración de Personal o administración de Talento Humano se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y experiencias del grupo de personas que conforman o integran a una organización con la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que coadyuven a elevar su productividad”.	Planificación de políticas del talento humano	Toma de decisiones	Ordinal
			Expectativa	
		Gestión del empleo	Plan estratégico	
			Desarrollo de liderazgo	
		Gestión del desarrollo de personal	Proactividad	
			Desarrollo de personal	
Gestión de las relaciones humanas	Trabajo en equipo			
<b>VARIABLE; Tratamiento de las remuneraciones</b>	Según (Contadores & Empresas, 2013) nos dice que “Es el ingreso contractual del trabajador subordinado. El hecho de que la prestación de trabajo subordinado, sea inseparable de la persona del trabajador implica que entre los gastos necesarios para que el trabajo se cumpla”.	Política integral de la remuneración	Función profesional	Ordinal
			Uniformidad	
		Cálculo de remuneraciones	Participaciones	
			Gratificaciones	
		Registro contable	Anotaciones	
			Registro de movimiento	

Fuente: Diseño propio

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de investigación**

Es el método científico que según (Sánchez & Reyes, 2009) “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta (p. 23). En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado” (p.23).

#### **4.2 Tipo de investigación**

Según (Sánchez & Reyes, 2009), “el tipo es el Aplicado, el cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, y para modificar, le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (p.37).

#### **4.3 Nivel de investigación**

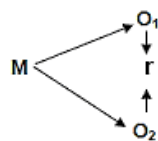
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), “El nivel de la investigación será correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia” (p. 93).

#### 4.4 Diseño de investigación

El diseño general será el no experimental que según: “Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152)” Se define “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Como señala Kerlinger y Lee (2002) “en la investigación no experimenta no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”.

El diseño específico correlacional según Sánchez y Reyes (2009, p. 106), sostienen que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”.

“El esquema del presente diseño será el siguiente, según Sánchez y Reyes (2009)”:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

#### 4.5 Población y muestra

##### 4.5.1 Población

Para Hernández. Fernández y Baptista (2014) en su Libro: “Metodología de la Investigación; el universo es el total de personas u otros elementos de estudio; la población

es la parte del universo que el investigador desea estudiar y la muestra es la parte que efectivamente ha sido seleccionada para participar en la investigación”.

La población de la investigación estuvo conformada por 31 trabajadores relacionadas con la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018. Que se muestran en la tabla siguiente:

Tabla N° 1  
Funcionarios activos en el cargo

<b>NRO</b>	<b>FUNCIONARIOS ACTIVOS EN EL CARGO</b>
1	JEFE DE OFICINA DE PERSONAL
2	- SECRETARIA
3	- AREA DE TRAMITE DOCUMETARIO
4	UNIDAD DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
5	- AREA DE SELECCION Y EVALUACIÓN
6	- AREA DE CAPACITACION
7	- AREA DE PENSIONES Y OTROS BENEFICIOS
8	UNIDAD DE CONTROL DE PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS ADMINITRATIVOS
9	- SECRETARIA TECNICA
10	UNIDAD DE PROGRAMACION Y REMUNERACIONES.
11	- AREA DE REMUNERACIONES
12	- AREA DE PRESUPUESTO DE PERSONAL
13	- AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA.
14	UNIDAD DE BIENESTAR DE PERSONAL Y PRESTACIONES ASISTENCIALES.



- 15 - AREA PRESTADOR DE SERVICIOS.
- 16 JEFE DE OFICINA DE ECONOMIA
- 17 - UNIDAD DE INTEGRACION CONTABLE
- 18 - UNIDAD DE TESORERIA
- 19 - UNIDAD COORDINACION PRESUPUESTAL DEL  
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION  
FINANCIERA
- 20 - UNIDAD DE CONTROL PREVIO
- 21 JEFE DE LA OFICINA DE LOGISTICA
- 22 - UNIDAD DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DE  
BIENES Y SERVICIOS
- 23 - UNIDAD DE PROGRAMACION DE BIENES Y SERVICIOS
- 24 - UNIDAD DE ALMACEN VALORIZACION Y  
DISTRIBUCION DE BIENES
- 25 - UNIDAD DE PROCESOS DE LICITACIONES Y  
CONCURSOS PUBLICICOS
- 26 - UNIDAD DE VERIFICACION Y CONTROL  
PATRIMONIAL
- 27 OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO
- 28 - UNIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANEAMIENTO
- 29 - UNIDAD DE PRESUPUESTO
- 30 - UNIDAD DE PROYECTOS DE INVERSION
- 31 - UNIDAD DE COSTOS

Fuente: Elaboración propia

#### **4.5.2 Muestra**

“La muestra, será de tipo no probabilístico, es decir muestreo por conveniencia o juicio del investigador, para la presente emplearemos los 31 trabajadores del instituto de salud del niño. Dichos trabajadores serán por conveniencia”.

### **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.6.1 Técnicas de recolección de datos**

Para fines de la investigación técnica, se realizó una encuesta, la cual fue aplicada a la muestra de los 31 trabajadores del Instituto Nacional Salud del Niño. La encuesta permitió recolectar la información necesaria para determinar la relación que existe entre la administración de persona y el tratamiento de las remuneraciones.

#### **4.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios el primero para medir la variable Administración de personal, el cual estuvo conformado por 7 preguntas, medidos con la escala de tipo Likert; el segundo cuestionario se desarrolló para la medición de la variable Tratamiento de las remuneraciones, el cual estuvo conformado por 7 preguntas, medidos en la escala de tipo Likert.

Asimismo, el cuestionario se le dio validez y confiabilidad.

#### **4.6.3 Validación y confiabilidad**

##### **4.6.3.1 Validación**

En la presente investigación la validez de instrumentos, se realizó por medio de una evaluación para analizar la validez de contenido, para lo cual se entregó a cada uno de los expertos un formato de validación, en el cual se requirió la opinión de docentes de la Universidad Peruana los Andes:

#### 4.6.3.2 Confiabilidad

Se realizó dos cuestionarios del tipo *Likert*, luego la confiabilidad del cuestionario, a través de *Alfa de Cronbach*. Los cuestionarios se utilizaron para medir los operadores logísticos (Variable Independiente) y gestión almacén (Variable Dependiente).

Al instrumento se dio confiabilidad usando SPSS versión 25, según la fórmula de Alfa de Cronbach.

Tabla N° 2

*Estadístico de fiabilidad cuestionario Administración de personal*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	7

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla N° 3

*Estadístico de fiabilidad cuestionario Tratamiento de remuneraciones*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	7

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla N° 4

*Escala de Velliz*

Por debajo de .60 ☐	Es inaceptable ☐
De .60 a .65 ☐	Es indeseable ☐
Entre .65 y .70 ☐	Es mínimamente aceptable ☐
De .70 a .80 ☐	Es respetable ☐
De .80 a .90 ☐	Es muy buena ☐

## **Interpretación**

“Utilizando el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro Primer instrumento Administración de personal, de 14 preguntas, se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,952 de acuerdo a la escala de Vellis, es muy buena; y para el segundo instrumento Tratamiento de remuneraciones se obtuvo como resultado un *Alfa de Cronbach* de 0,937 el cual según la escala de Vellis, es respetable”.

## **4.7 Procedimiento de recolección de datos**

### **4.7.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se tomó en uso:

#### **En la estadística descriptiva**

“Se utilizó la distribución de frecuencias, distribuida explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones”.

#### **En la estadística inferencial**

“Para instaurar normalidad de las variables de grupos se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico *r de Pearson*”.

## **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Nos sometemos a los principios de ética en el inicio y conclusión, de la investigación, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

##### 5.1.1 Prueba de normalidad

Si  $N < 50$  entonces usamos Shapiro-Wilk

$H_0$ : La distribución es normal

$H_1$ : La distribución no es normal

Tabla N° 5

*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Administración de personal	,157	31	,050	,928	31	,038
Tratamiento de las remuneraciones	,228	31	,000	,890	31	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia SPSS

**Interpretación:** “Con una muestra de 31 encuestados en la correlación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia mayor a 0.05, Sig E 0,038 > 0.05 Sig T, es decir rechazamos la  $H_0$  (hipótesis nula), luego aceptamos la  $H_1$  (hipótesis alterna), por lo tanto, las distribuciones de los datos de la muestra son normales, y aplicaremos la prueba de hipótesis el estadístico *r de Pearson*”.

### 5.1.2 Análisis de resultados

Tabla N° 6

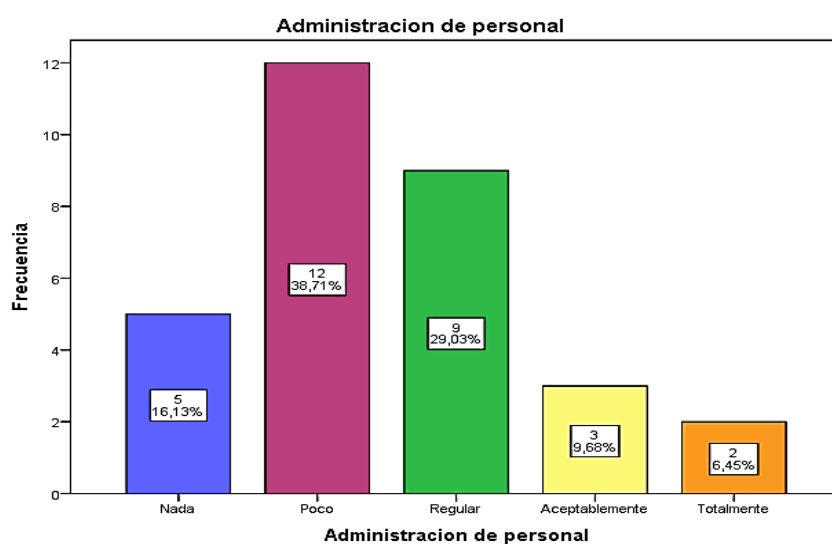
*Distribución de frecuencia de la variable independiente Administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	5	16,1	16,1	16,1
Poco	12	38,7	38,7	54,8
Regular	9	29,0	29,0	83,9
Aceptablemente	3	9,7	9,7	93,5
Totalmente	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 1

*Distribución de frecuencia de la variable independiente Administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 16.13% (5) manifestaron no conocer nada, el 38.71% (12) manifestaron conocer poco, el 29.03% (9) manifestaron conocer regular; el 9.68% (3) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. Por lo tanto, podemos afirmar que no existe un conocimiento en la administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Tabla N° 7

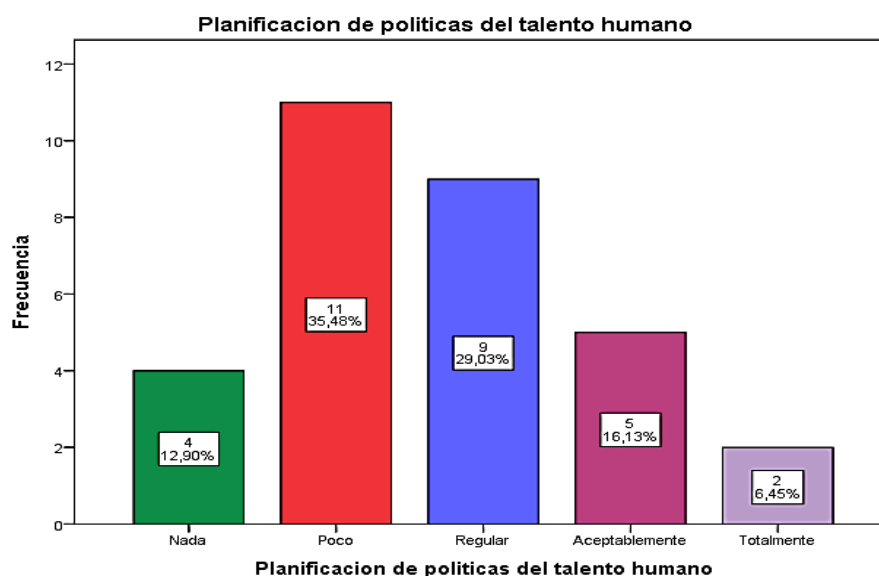
*Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido Nada	4	12,9	12,9	12,9
Poco	11	35,5	35,5	48,4
Regular	9	29,0	29,0	77,4
Aceptablemente	5	16,1	16,1	93,5
Totalmente	2	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 2

*Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 12.90% (4) manifestaron no conocer nada, el 35.48% (11) manifestaron conocer poco, el 29.03% (9) manifestaron conocer regular; el 16.13% (5) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. 3Por lo tanto, podemos afirmar que no existe un conocimiento sobre la planificación de políticas del talento humano en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Tabla N° 8

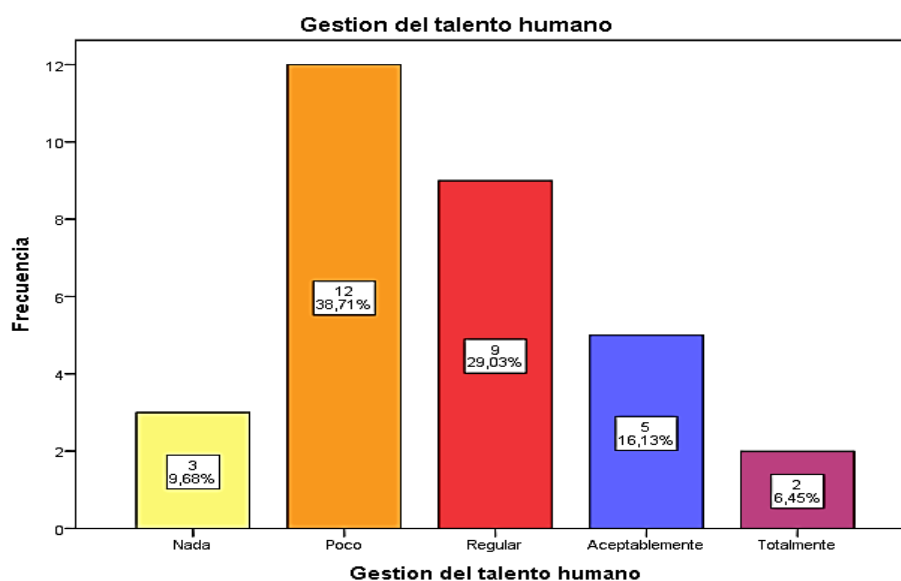
*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del empleo en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	3	9,7	9,7	9,7
Poco	12	38,7	38,7	48,4
Regular	9	29,0	29,0	77,4
Aceptablemente	5	16,1	16,1	93,5
Totalmente	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 3

*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del empleo en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 9.68% (3) manifestaron no conocer nada, el 38.71% (12) manifestaron conocer poco, el 29.03% (9) manifestaron conocer regular; el 16.13% (5) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. Por lo tanto, podemos afirmar que no existe buena gestión del empleo en el instituto nacional de salud del niño 2018”



Tabla N° 9

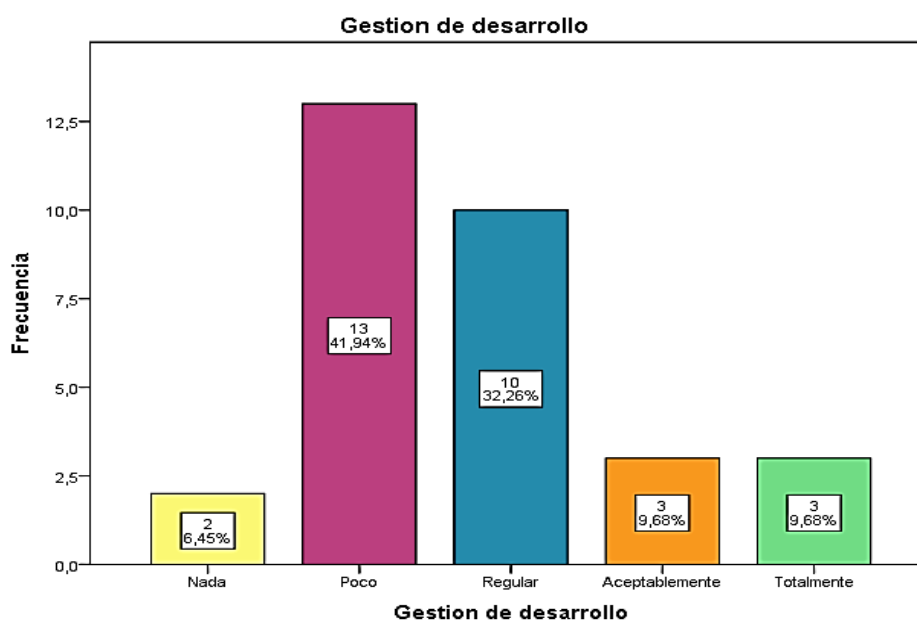
*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del desarrollo de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	2	6,5	6,5	6,5
Poco	13	41,9	41,9	48,4
Regular	10	32,3	32,3	80,6
Aceptablemente	3	9,7	9,7	90,3
Totalmente	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 4

*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del desarrollo de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 6.45% (2) manifestaron no conocer nada, el 41.94% (13) manifestaron conocer poco, el 32.26% (10) manifestaron conocer regular; el 9.68% (3) manifestó conocer aceptablemente y el 9.68% (3) manifestó conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no existe una buena gestión de desarrollo de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Tabla N° 10

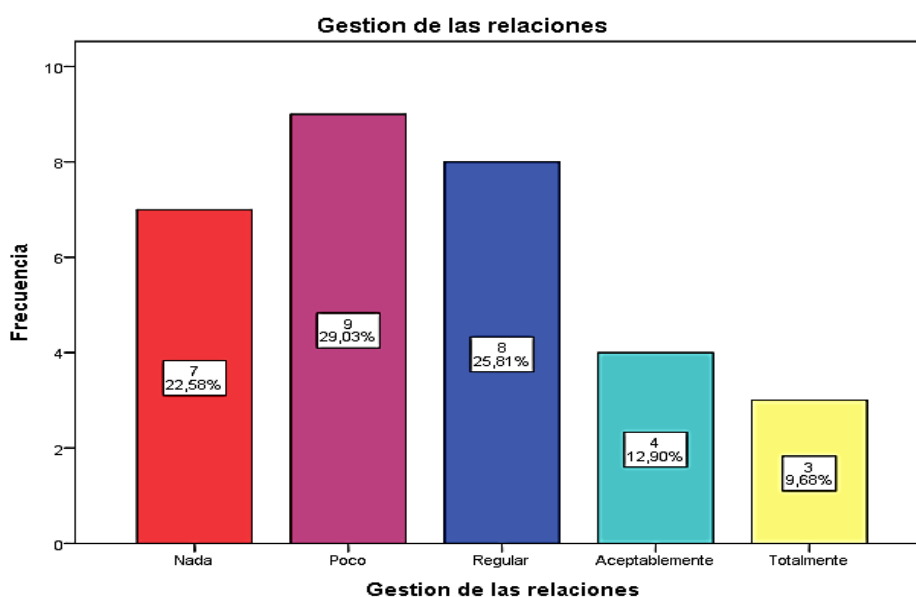
*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión de las relaciones humanas en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	7	22,6	22,6	22,6
Poco	9	29,0	29,0	51,6
Regular	8	25,8	25,8	77,4
Aceptablemente	4	12,9	12,9	90,3
Totalmente	3	9,7	9,7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico 5

*Distribución de frecuencia de la dimensión gestión de las relaciones humanas en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 22.58% (7) manifestaron no conocer nada, el 29.03% (9) manifestaron conocer poco, el 25.81% (8) manifestaron conocer regular; el 12.9% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 9.68% (3) manifestó conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no existe una buena gestión de las relaciones humanas en el instituto nacional de salud del niño 2018”

Tabla N° 11

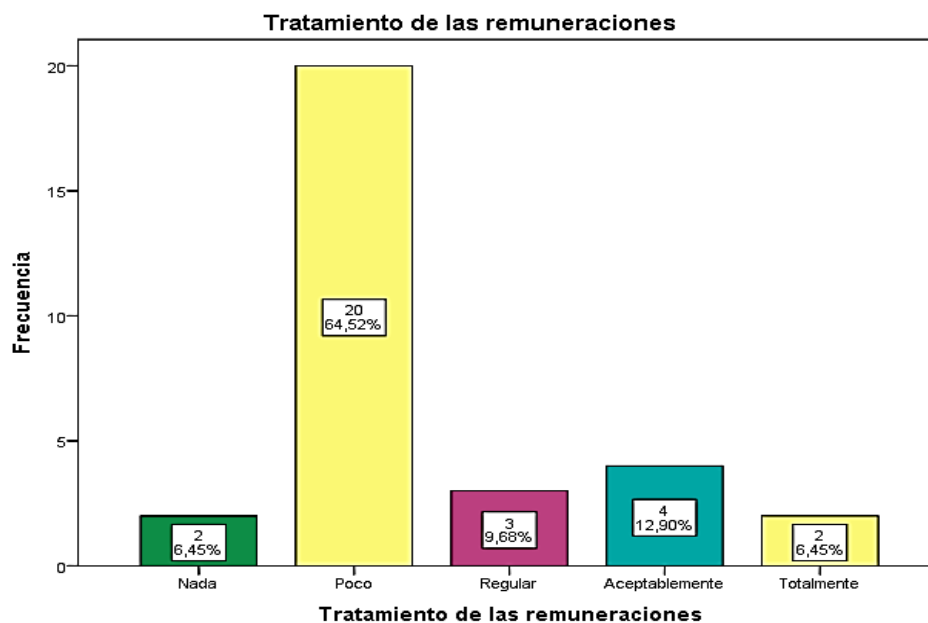
*Distribución de frecuencia de la variable dependiente Tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	2	6,5	6,5	6,5
Poco	20	64,5	64,5	71,0
Regular	3	9,7	9,7	80,6
Aceptablemente	4	12,9	12,9	93,5
Totalmente	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 6

*Distribución de frecuencia de la variable dependiente Tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 6.45% (2) manifestaron no conocer nada, el 64.52% (20) manifestaron conocer poco, el 9.68% (3) manifestaron conocer regular; el 12.9% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no existe un buen tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Tabla N° 12

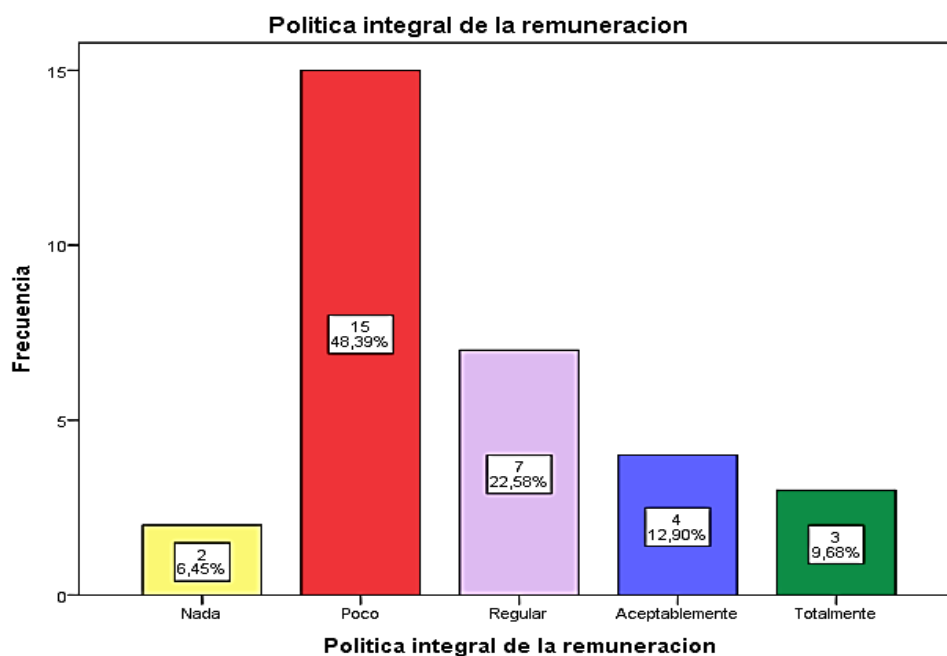
*Distribución de frecuencia de la dimensión política integral de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	2	6,5	6,5	6,5
Poco	15	48,4	48,4	54,8
Regular	7	22,6	22,6	77,4
Aceptablemente	4	12,9	12,9	90,3
Totalmente	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 7

*Distribución de frecuencia de la dimensión política integral de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 6.45% (2) manifestaron no conocer nada, el 48.30% (15) manifestaron conocer poco, el 22.58% (7) manifestaron conocer regular; el 12.9% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 9.68% (3) manifestó

conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no cuentan con una buena política integral de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

Tabla N° 13

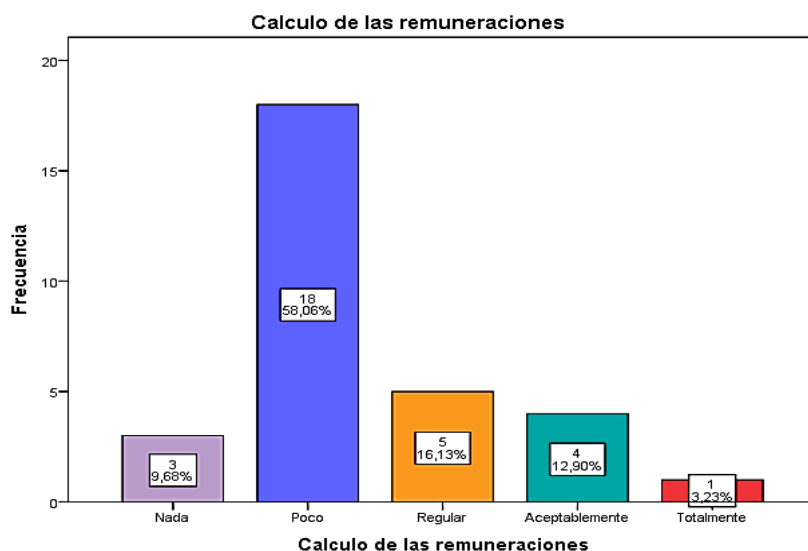
*Distribución de frecuencia de la dimensión cálculo de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	3	9,7	9,7	9,7
Poco	18	58,1	58,1	67,7
Regular	5	16,1	16,1	83,9
Aceptablemente	4	12,9	12,9	96,8
Totalmente	1	3,2	3,2	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 8

*Distribución de frecuencia de la dimensión cálculo de la remuneración en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 9.68% (3) manifestaron no conocer nada, el 58.06% (18) manifestaron conocer poco, el 16.13% (5) manifestaron conocer regular; el 12.9% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 3.23% (1) manifestó

conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no realizan un buen cálculo de la remuneración en el instituto nacional de salud 2018”.

Tabla N° 14

*Distribución de frecuencia de la dimensión registro contable en el instituto nacional de salud del niño 2018.*

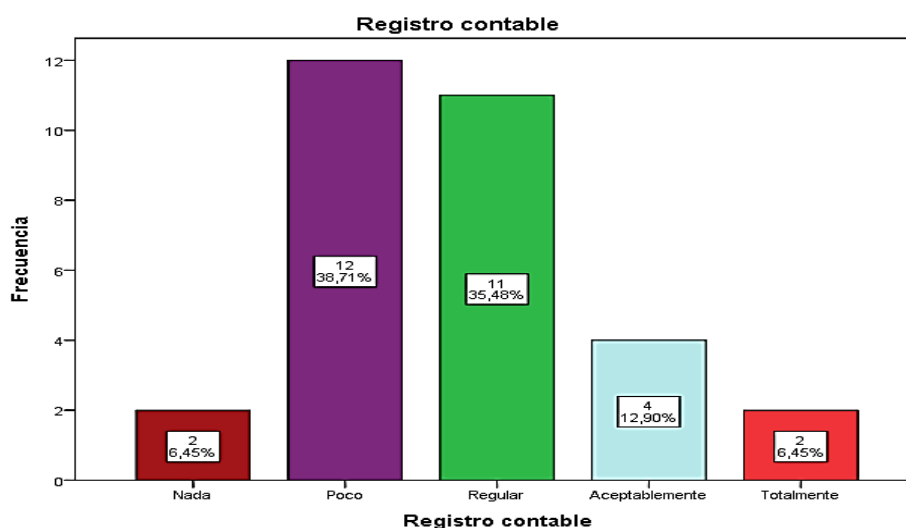
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	2	6,5	6,5	6,5
Poco	12	38,7	38,7	45,2
Regular	11	35,5	35,5	80,6
Aceptablemente	4	12,9	12,9	93,5
Totalmente	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente:

Elaboración propia SPSS25

Gráfico N° 9

*Distribución de frecuencia de la dimensión registro contable en el instituto nacional de salud del niño 2018.*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 6.45% (2) manifestaron no conocer nada, el 38.71% (12) manifestaron conocer poco, el 35.48% (11) manifestaron conocer regular; el 12.90% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no realizan un buen registro contable en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

## 5.2 Contrastación de Hipótesis

Tabla N° 15

*Escala de correlación*

-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Escala de Correlación (Martínez, 2002).

### 5.2.1 Hipótesis General

**H<sub>G</sub>:** “Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq$

Nivel de significación 0.05

Tabla N° 16

*Correlación entre la administración de personal y el tratamiento de remuneraciones*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Administración de personal</b>	<b>Tratamiento de las remuneraciones</b>
Administración de personal	Correlación de Pearson	1	,971**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Tratamiento de las remuneraciones	Correlación de Pearson	,971**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

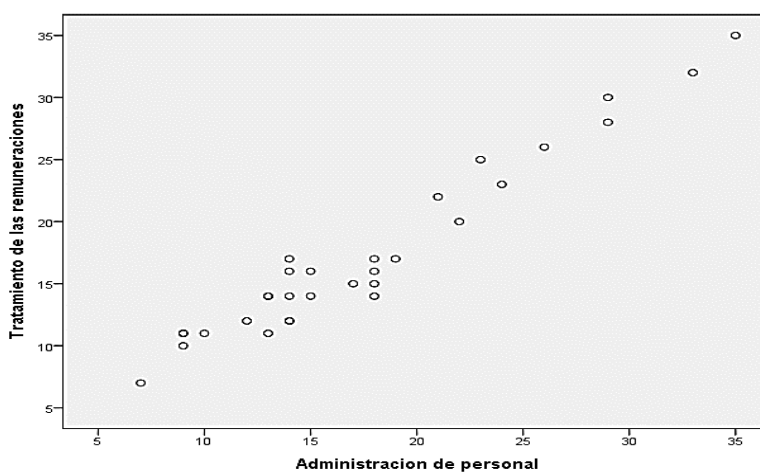
**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,971, lo cual nos permite aseverar que, el tratamiento de las remuneraciones mejorara la administración de personal”.

Gráfico N° 10

*Diagrama de dispersión de la correlación entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones*



Fuente: Elaboración propia SPSS25



## 5.2.2 Hipótesis Específicas

### Hipótesis específica 1

“Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla N° 17

*Correlación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el tratamiento de las remuneraciones*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Planificación de políticas de recursos humanos</b>	<b>Tratamiento de las remuneraciones</b>
Planificación de políticas de recursos humano	Correlación de Pearson	1	,905**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Tratamiento de las remuneraciones	Correlación de Pearson	,905**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $HE_1$ : Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018. En ese sentido, se puede observar una

correlación alta con un “ $r$ ” = 0,905 por lo tanto podemos afirmar que la planificación de políticas ayudara al tratamiento de las remuneraciones”.

Gráfico 11

*Diagrama de dispersión de la correlación entre la planificación de políticas del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### Hipótesis Especifica 2

“Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla N° 18

*Correlación entre la Gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones*

		Correlaciones	
		Gestión del empleo	Tratamiento de las remuneraciones
Gestión del empleo	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Tratamiento de las remuneraciones	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

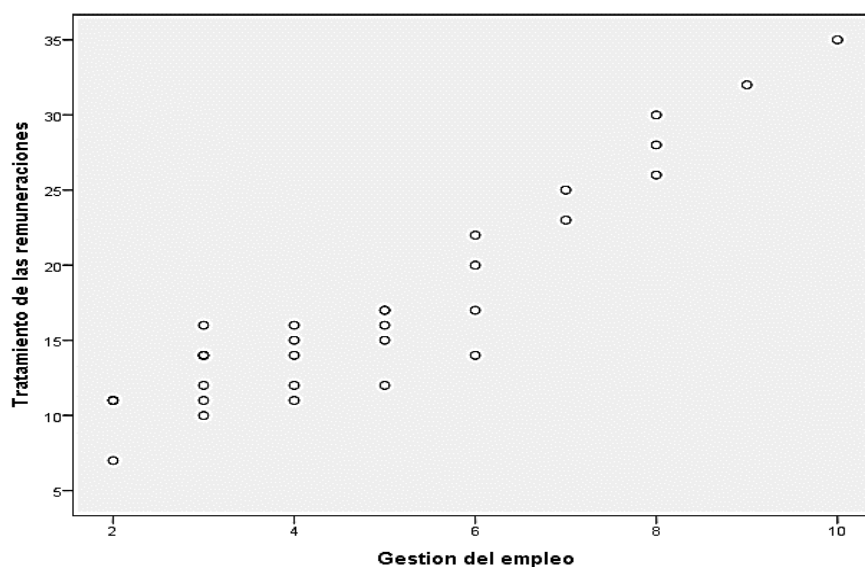
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $HE_2$ : Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018. Consecuentemente, podemos observar la existencia de una correlación alta con un “ $r$ ” = 0,928 lo cual nos permite aseverar a mejor gestión del talento humano mejor se realizará el tratamiento de las remuneraciones”.

Gráfico N° 12

*Diagrama de dispersión de la correlación entre la Gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### Hipótesis Específica 3

“Existe relación directa entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla N° 19

*Correlación entre la gestión desarrollo del personal y el tratamiento de las remuneraciones*

Fuente: Elaboración propia SPSS25

		Correlaciones	
		Gestión de desarrollo de personal	Tratamiento de las remuneraciones
Gestión de desarrollo del personal	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Tratamiento de las remuneraciones	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

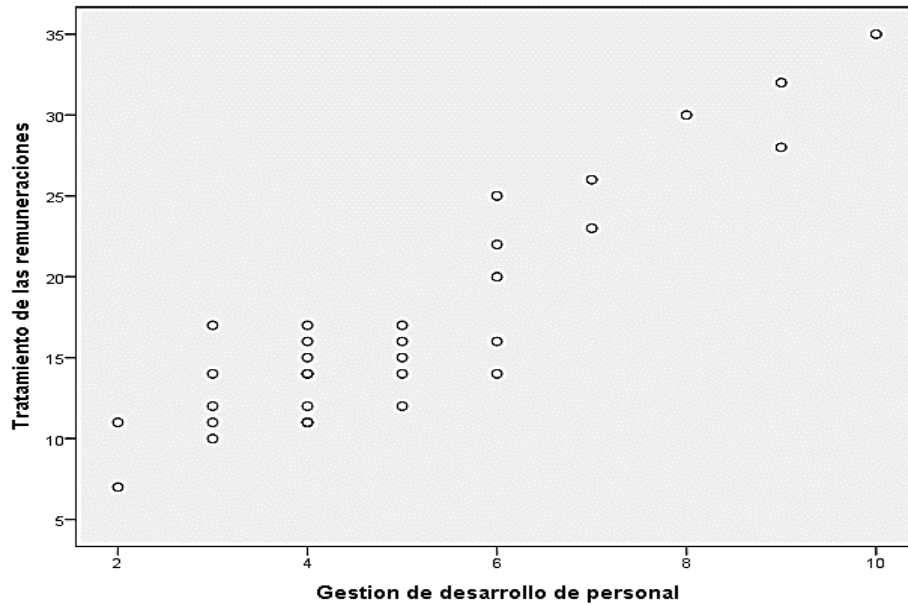
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

**“Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $H_1$ : Existe relación directa entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud 2018. En esa línea podemos afirmar que existe una correlación

positiva alta con un “ $r$ ” = 0,910 por lo que podemos aseverar que a mejor gestión del desarrollo de personal mejor será el tratamiento de las remuneraciones”.

Gráfico N° 13

*Diagrama de dispersión de la correlación entre el desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

#### Hipótesis Específica 4

“Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla N° 20:

*Correlación entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Gestión de las relaciones humanas</b>	<b>Tratamiento de las remuneraciones</b>
Gestión de las relaciones humanas	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Tratamiento de las remuneraciones	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

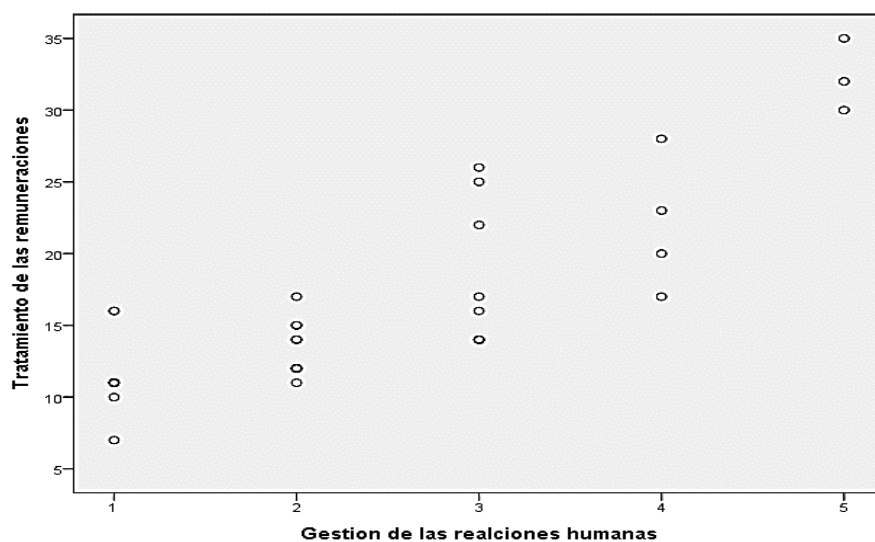
**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**“Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$ ; y aceptar  $HE_4$ : Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018. Asimismo, la tabla N° 10 nos muestra una correlación alta con un “ $r$ ” = 0,835 lo que nos permite concluir que, a mejor gestión de las relaciones humanas mucho mejor será el tratamiento de remuneraciones”.

Gráfico N° 14

*Diagrama de dispersión de la correlación entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber realizado el trabajo de campo en la realidad problemática, somos de la opinión que, la contratación de la administración de personal, en el instituto nacional de salud del niño 2018, deberán reunir el perfil correspondiente para desempeñar la eficiente administración. Por otra parte, los trabajadores del instituto, si bien reciben sus remuneraciones se ha visto q en base a ello estos no son bien calculados puesto que de la verificación física en nuestra investigación se demostró en base a las respuestas del cuestionario Administración de personal.

Nuestra investigación tubo como problema general de investigación ¿Qué relación existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018? Es así que, en respuesta a dicha interrogante, se formularon las hipótesis, las cuales fueron corroboradas.

Los antecedentes están en consonancia con nuestro trabajo de investigación, los cuales concuerdan con nuestras conclusiones, a continuación, presentamos las investigaciones que más concordancia tiene con la nuestra, primeramente, mencionaremos las tesis a nivel internacional. (Morales, 2016) según su tesis titulada: “Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Tonicapán” El tema de Gestión de Recursos Humanos ha despertado gran interés en la actualidad, ya que en la actualidad la mayoría de empresas lo han adoptado. Su principal conclusión fue: Este interés está centrado en conocer qué ventajas tiene su aplicación en los distintos contextos en el que se desenvuelven y el aplicarlo en las instituciones, mejora su actuación en beneficio de la empresa.

En relación a los antecedentes nacionales, concordamos con lo planteado por (Chávez, 2018) según su tesis titulada: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017” El presente

trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017 ; el problema general responde a la pregunta.

Nuestros resultados de investigación demuestran que existe una correlación directa muy alta entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018, confirmado a través de un  $r = 0.69.6$  lo cual nos permite aseverar que cuanto mejor es la administración de personal, mejor será el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

En concordancia a la variable independiente administración de personal, los resultados según la tabla N° 12 del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 16.13% (5) manifestaron no conocer nada, el 38.71% (12) manifestaron conocer poco, el 29.03% (9) manifestaron conocer regular; el 9.68% (3) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. Por lo tanto, podemos afirmar que no existe un conocimiento en la administración de personal en el instituto nacional de salud del niño 2018.

En relación a las variables dependiente gestión de almacén, los resultados según la tabla N° 18 del total de los encuestados (trabajadores), en el instituto nacional de salud del niño 2018, se ha podido obtener los siguientes resultados: el 6.45% (2) mostraron no conocer nada, el 64.52% (20) ostentaron conocer poco, el 9.68% (3) mostraron conocer regular; el 12.9% (4) manifestó conocer aceptablemente y el 6.45% (2) manifestó conocer totalmente. por lo tanto, podemos afirmar que no existe un buen tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.

Cabe resaltar que, estas derivaciones, nos admiten afirmar con razonamiento científico, la importancia de la contratación de personal para el área de administración por parte de los



encargados dentro del instituto, ellos deberán reunir las condiciones para operar adecuadamente sobre los trabajadores. De la misma manera, se ha podido observar que los administradores actuales no tienen un debido conocimiento sobre el tratamiento de las remuneraciones.

Finalmente consideramos que nuestra investigación es importante debido a que es un aporte que permitirá contribuir a investigaciones que persigan la misma línea que la nuestra. Por lo tanto, dejamos plasmados los instrumentos de medición, el cual pensamos a nuestro parecer es el aporte más importante de la presente.

## CONCLUSIONES

### **Primero**

Se evidencio que existe una correlación muy alta de 0.971 entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; por lo tanto, concluimos que cuanto mejor sea la administración de personal mejor será el tratamiento de las remuneraciones

### **Segundo**

Se expresó que existe una correlación muy alta de 0.905 entre la planificación de políticas del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; por lo tanto, concluimos que cuanto mejor planificación de políticas tenga mejor será el tratamiento de las remuneraciones.

### **Tercero**

Se especificó que existe una correlación muy alta de 0.928 entre la gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; por lo tanto, concluimos que cuanto mejor sea la gestión del empleo mejor será el tratamiento de las remuneraciones.

### **Cuarto**

Se delimito que existe una correlación muy alta de 0.910 entre la gestión de desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; por lo tanto, concluimos que cuanto mejor sea la gestión de desarrollo de personal mejor será el tratamiento de las remuneraciones.

### **Quinto**

Se concretó que existe una correlación alta de 0.835 entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; por lo tanto, concluimos que cuanto mejor sea la gestión de las relaciones humanas mejor será el tratamiento de las remuneraciones.

## RECOMENDACIONES

### Primero

Al existir correlación muy alta de 0.971 entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018, se recomienda a los directores del instituto nacional de salud del niño contratar a personal calificado para que se ocupe en el cargo de las administraciones ya que con ello podrían evitar pérdidas económicas.

### Segundo

Se dispuso que existe una correlación muy alta de 0.905 entre la planificación de políticas del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018, se recomienda que el instituto elabore una buena planificación de políticas del talento humano para así mejorar las labores de los trabajadores.

### Tercero

Se fijó que existe una correlación muy alta de 0.928 entre la gestión del empleo y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; se recomienda analizar la gestión de empleo que se lleva a cabo y mejorarla para así mejorar el tratamiento de las remuneraciones con los trabajadores

### Cuarto

Se comprobó que existe una correlación muy alta de 0.910 entre la gestión de desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; se recomienda analizar la gestión de desarrollo de personal para con ello saber sobrellevar la actividad de sus trabajadores.

### Quinto

Se estableció que existe una correlación alta de 0.835 entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018; se recomienda elaborar una buena gestión sobre las relaciones humanas debido a que eso implica una parte importante en un instituto donde se atiende al público en general.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvines, D. E. L., & Bendezú, O., María A. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018* [Universidad Tecnológica del Perú].  
[http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1888/1/Emily%20Alvines\\_Maria%20Bendezu\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1888/1/Emily%20Alvines_Maria%20Bendezu_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf)
- Barriga, A. y Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016*. (Tesis de pregrado). familias Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/14872/1/barriga\\_flores\\_ana\\_imp.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/14872/1/barriga_flores_ana_imp.pdf)
- Barzola, L. (2012). *Gestión del recurso humano en enfermería- criterios de reclutamiento y selección de personal*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Cuyo. Mendoza, Argentina. Recuperado de: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5864/barzola-luis.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf)
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4508>
- Borda, A. M. (2017). “*Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de servindustriales y mercado*”. Universidad Libre de Bogotá.
- Carbajal, A., Magaly Haydée. (2016). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DEL TURISMO EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO, 2015*.  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/284/T047\\_09872196M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/284/T047_09872196M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica* (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos- El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Congreso de la República (28 de noviembre del 2003). *Ley N° 28112-Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público*. Lima. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/leyes/7150-ley-n-28112-1/file>

Dessler, G. y Varela, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Dirección Nacional de Contabilidad Pública (12 de junio del 2015). *Plan Contable Gubernamental Versión 2015*. Lima. Recuperado de: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_public/documentac/pcg\\_rd010\\_2015ef\\_5101](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/documentac/pcg_rd010_2015ef_5101).

Dirección Nacional de Contabilidad Pública (15 de enero de 2011). *NIC-SP 25—Beneficios a los Empleados*. Lima. : [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_public/con\\_nor\\_co/nicsp/nicsp25\\_2013.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/nicsp/nicsp25_2013.pdf)

Galvis-García, L. y Cárdenas, N. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado de: <http://revistas.ufps.edu.co/ojs/index.php/apadmin/article/view/989/936>

Hernández, D. (2017). *Manual de Tesis de pregrado y posgrado*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw-Hill.

Herrera, F. (2001). *¿Los funcionarios peruanos están sobrepagados?*. Lima: Publicado en el Volumen 24, número 47 de la Revista del Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/1167>

Instituto Nacional de Salud del Niño (26 de julio del 2006). *Reglamento de Organización y Funciones*. Lima. Recuperado de: <http://www.insn.gob.pe/transparencia/rof>

López, J. (2017). *Método e Hipótesis Científicas*. Bogotá: Editorial Trillas.

Luján, J. (2011). *Nivel de satisfacción según expectativas y percepciones de la calidad de servicio de salud en los usuarios externos de la unidad de cuidados intensivos del*

*instituto nacional de salud del niño*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/discover>

Maraví, G. (2016). *Los recursos humanos en la administración pública*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/recursos-humanos-en-la-administracion-publica/>

Maxwell, J. (2014). *Ética*. México: Editorial Continental.

Ministerio de Salud (11 de setiembre de 2013). *Decreto Legislativo N° 1153. Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado*. Lima. Recuperado de: <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-regula-la-politica-integral-de-compe-decreto-legislativo-n-1153-987016-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (27 de marzo de 1997). *Decreto Supremo 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (27 de marzo de 1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad d Competitividad Laboral*. Lima. Recuperado de: [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normaslegales/ds\\_003\\_1997\\_tr.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normaslegales/ds_003_1997_tr.pdf)

Muñoz, A., Vanessa M. (2015). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL COMERCIAL “DAVID – DAVID” EN EL CANTÓN MONTALVO*. [Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/766/1/TUAIEAN009-2015.pdf>

Pariguana, M. (2013). *Diferenciales de ingreso entre trabajadores públicos y privados*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Portal: imf-Formación (02 de febrero del 2018). *Glosario de recursos humanos*. Recuperado de: <https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>



- Presidencia del Consejo de Ministros (21 de junio del 2008). *El Decreto Legislativo N° 1023: Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Lima. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/informaciongral/ogaj/archivos/dl-1023.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros (24 de marzo de 1984). *Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. Lima. Recuperado de: [http://ogrrhh.unmsm.edu.pe/files/normativas/decretos/dl\\_276\\_1984.pdf](http://ogrrhh.unmsm.edu.pe/files/normativas/decretos/dl_276_1984.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros (27 de junio del 2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)*. Lima. Recuperado de: [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/stapas/dl-1057-ley-cas.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/dl-1057-ley-cas.pdf)
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.
- Rodríguez, D. L., & Santofimio, M. A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional* [Universidad Libre de Colombia].
- Rojas, Q., Zulli G. (2017). *LA GESTIÓN DE VENTAS Y LA RENTABILIDAD*” [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2597>  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1206>
- Rivera, C. (2014). *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/rivera\\_carlos\\_restitutoria\\_remuneraciones\\_devengadas.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/rivera_carlos_restitutoria_remuneraciones_devengadas.pdf)

Sandoval, C. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica SA*. (Tesis de pregrado). Universidad De La Salle. Bogotá.  
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/t11.09;jsessionid=53f84923b98829238686aca3cee99140?sequence=1>

Tenorio, D. (2014). *Perú: Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y el sector privado, 2004-2011*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de:  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5889>

### **Anexos**

- Anexo 1: Matriz de consistencia.
- Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables
- Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento
- Anexo 4: Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación
- Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento
- Anexo 6: La data del procesamiento de datos
- Anexo 7: Consentimiento informado
- Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

## Anexo 1: Matriz de consistencia:

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p><b>problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?</p>	<p><b>objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>	<p><b>hipótesis general:</b> Existe relación directa entre la administración de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>	<p><b>VARIABLE V1:</b> <b>Administración de personal</b> D1: Planificación de políticas del talento humano D2: Gestión del talento humano D3: Gestión del desarrollo de personal D4: Gestión de las relaciones humanas</p> <p><b>VARIABLE V2:</b> <b>Tratamiento de las Remuneraciones</b> <b>dimensiones:</b> D1: Política integral de la remuneración. D2. Cálculo de la remuneración D3. Registro contable</p>	<p><b>Enfoque: Cuantitativo</b> <b>Tipo</b> Aplicada. <b>Nivel</b> Explicativo <b>Diseño de la investigación</b> No experimental <b>Población</b> la población de la investigación estará conformada por 31 personas <b>Muestra</b> estará compuesta por 31 personas para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico. <b>las técnicas de recolección de datos</b> siguientes encuestas; toma de información y análisis documental. los instrumentos para la recolección de datos que</p>
<p><b>problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?</p>	<p><b>objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018</p>	<p><b>hipótesis específicas:</b> Existe relación directa entre la planificación del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>		

<p>¿Qué relación existe entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión del desarrollo de personal y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>		<p>se utilizarán serán los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y guías de análisis.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y el tratamiento de las remuneraciones en el instituto nacional de salud del niño 2018.</p>		

## Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición De Conceptos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>VARIABLE X: Administración de personal</b>	Según (Alfaro, 2012)La Administración de Personal o Administración del Talento Humano se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y experiencias del grupo de personas que conforman o integran a una organización con la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que coadyuven a elevar su productividad.	Planificación de políticas del talento humano	Toma de decisiones	Ordinal
			Expectativa	
		Gestión del empleo	Plan estratégico	
			Desarrollo de liderazgo	
		Gestión del desarrollo de personal	Proactividad	
			Desarrollo de personal	
		Gestión de las relaciones humanas	Trabajo en equipo	
<b>VARIABLE Y:</b>	Según (Contadores & Empresas, 2013) nos dice que es el ingreso	Política integral de la remuneración	Función profesional	Ordinal

<b>Tratamiento de las remuneraciones</b>	contractual del trabajador subordinado...El hecho de que la prestación de trabajo subordinado, sea inseparable de la persona del trabajador implica que entre los gastos necesarios para que el trabajo se cumpla, hay que computar todos los de subsistencia del trabajador (alimentación, higiene y cuidado de la salud, vivienda, vestido, etc.), e incluso aquellos en que incurre para el traslado a y desde el lugar de trabajo"		Uniformidad	
		Cálculo de la remuneración	Participaciones	
			Gratificaciones	
		Registro contable	Anotaciones	
			Registro de movimiento	

## Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala De Likert	Ítems
<b>Variable X. Administración de personal</b>	X1. Planificación de políticas del talento humano.	Toma de decisiones	¿El centro de salud cuenta con políticas de talento humano?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	1
		Expectativas	¿El centro de salud cuenta con una buena administración de personal?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	2
	X2. Gestión del talento humano.	Plan estratégico	¿Usted cree que la administración de personal debería contar con un plan estratégico?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	3
		Desarrollo de liderazgo	¿Usted cree que la gestión del talento humano es necesaria dentro de su centro de salud?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	4
	X3. Gestión del desarrollo	Proactividad	¿Cree usted que deberían contar con una buena gestión de desarrollo de personal?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	5



		Desarrollo del personal	¿Cree usted que el desarrollo del personal del personal depende de una buena gestión?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	6
	X4. Gestión de las relaciones humanas	Trabajo en equipo	¿Cree usted que el trabajo en equipo depende de una buena gestión de relaciones humanas?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	7

Variables	Dimensiones	Índicadores	Preguntas	Escala De Likert	Items
<b>Variable Y.</b> <b>Tratamiento de remuneraciones</b>	Y1. Política integral de la remuneración.	Función profesional	¿El centro de salud cuenta con una política integral de la remuneración?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	1
		Uniformidad	¿Usted cree que el tratamiento de la remuneración depende de la política que tiene el centro de salud?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	2
	Y2. Cálculo de la remuneración.	Participaciones	¿Usted cree que el centro de salud realiza un buen cálculo de sus remuneraciones?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	3

		Gratificaciones	¿Cree usted que en el centro de salud el cálculo de sus gratificaciones es correcto?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	4
			¿En el centro de salud que usted preside toman en cuenta las participaciones?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	5
	X3. Registro contable	Anotaciones	¿En el centro de salud que usted preside cree que los registros contables son adecuados?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	6
		Registro de movimiento	¿En el centro de salud que usted preside cree que se registran todos los movimientos?	1. Nada 2. Poco 3. Regular 4. Aceptablemente 5. Totalmente	7

**Anexo 4:** Instrumento: Encuesta**Instrucciones generales:**

Para contestar considere lo siguiente:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En Desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

NR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Administración de personal:</b>						
1	¿Considera usted que la administración de personal es un proceso sistémico con sub-sistemas interrelacionados para facilitar la misión del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					
<b>INDICADOR: Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y la distribución del personal</b>						
2	¿Estima usted que la planificación de recursos humanos es la previsión de todos los elementos relacionados en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					
3	¿Considera usted que es fundamental la organización y distribución racional del personal en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					
<b>INDICADOR: Gestión del empleo, gestión del rendimiento y gestión de la compensación del personal</b>						
4	¿Estima usted que la gestión del empleo consiste en justificar la existencia de un puesto de trabajo en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					
5	¿Cree usted que la gestión del rendimiento debe ir de la mano con la compensación del personal para ayudar al logro de la misión del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					
<b>Indicador: Gestión del desarrollo y la capacitación del personal</b>						
6	¿Considera usted que la gestión del desarrollo del personal comprende la sumatoria de competencias que ayuden al logro de la misión institucional del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?					

7	¿Estima usted que la capacitación del personal genera sobrecostos institucionales pero que es imprescindible para el logro de la misión del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
<b>Indicador: Gestión de las relaciones humanas y social del personal</b>							
8	¿Considera usted que la gestión de las relaciones humanas es la base para para el desarrollo del personal y el logro de la misión del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
9	¿Cree usted que las relaciones sociales del personal permitirán el trabajo en equipo y la adecuada convivencia y por ende el logro de la misión institucional del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
<b>Variable dependiente: Tratamiento de Remuneraciones de los trabajadores:</b>							
10	¿Considera usted que las remuneraciones son los pagos en dinero que el Instituto Nacional de Salud del Niño hace a los trabajadores a cambio de la fuerza laboral que realizan en el 2018?						
<b>Indicador: Equidad, eficiencia y eficacia de las remuneraciones:</b>							
11	¿Cree usted que la equidad de las remuneraciones consiste en pagar en forma justa de acuerdo con las actividades desarrolladas en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
12	¿Estima usted que la eficiencia consiste en racionalizar y la eficacia en lograr los objetivos remunerativos en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
<b>Indicador: Reconocimiento y medición de las remuneraciones:</b>							
13	¿Considera usted que el reconocimiento de las remuneraciones consiste en determinar los ingresos que generan y la cuantificación respectiva en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
14	¿Cree usted que la medición de las remuneraciones consiste en determinar en forma correcta cada concepto, descuento y aporte en el Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
<b>Indicador: Presentación de las remuneraciones en los estados financieros:</b>							
15	¿Considera usted que la presentación de las remuneraciones pendientes de pago se concreta en el pasivo del estado de situación financiera del Instituto Nacional de Salud del Niño 2018?						
16	¿Estima usted que la presentación de las remuneraciones como gasto se realiza en el estado de resultados del Instituto Nacional de Salud del Niño en el periodo 2018?						

### Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento

**Confiabilidad:** Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadístico de fiabilidad cuestionario Administración de personal

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	7

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadístico de fiabilidad cuestionario Tratamiento de remuneraciones

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	7

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Validez:** La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planificación de políticas del talento humano</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con políticas de talento humano?	x		x		x		
02	¿El centro de salud cuenta con una buena administración de personal?	x		x		x		
<b>Gestión del talento humano</b>								
03	¿Usted cree que la administración de personal debería contar con un plan estratégico?	x		x		x		
04	¿Usted cree que la gestión del talento humano es necesaria dentro de su centro de salud?	x		x		x		
<b>Gestión del desarrollo</b>								
05	¿Cree usted que deberían contar con una buena gestión de desarrollo de personal?	x		x		x		
06	¿Cree usted que el desarrollo del personal del personal depende de una buena gestión?	x		x		x		
<b>Gestión de las relaciones humanas</b>								
07	¿Cree usted que el trabajo en equipo depende de una buena gestión de relaciones humanas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

ZORRILLA SEVERO LORENZO ..... DNI. 19 809844

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....20 de ABRIL de 2021

  
Mtro. Lorenzo Zorrilla Sovero  
Coordinador de Educación Semipresencial  
FAC. CC.AA.CC.

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
TRATAMIENTO DE REMUNERACIONES**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	Si	No	Si	
<b>Política integral de la remuneración</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con una política integral de la remuneración?	x			x		x	
02	¿Usted cree que el tratamiento de la remuneración depende de la política que tiene el centro de salud?	x			x		x	
<b>Calculo de la remuneración</b>								
03	¿Usted cree que el centro de salud realiza un buen cálculo de sus remuneraciones?	x			x		x	
04	¿Cree usted que en el centro de salud el cálculo de sus gratificaciones es correcto?	x			x		x	
05	¿En el centro de salud que usted preside toman en cuenta las participaciones?	x			x		x	
<b>Registro contable</b>								
06	¿En el centro de salud que usted preside cree que los registros contables son adecuados?	x			x		x	
07	¿En el centro de salud que usted preside cree que se registran todos los movimientos?	x			x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

..... ZORRILLA SOVERO LORENZO ..... DNI. 19809844


<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo..... 20 ..... de ..... ABRIL ..... de 20 21

  
 Mtro. Lorenzo Zorrilla Sovero  
 Coordinador de Educación Semipresencial  
 FAC. CC.AA.CC.

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planificación de políticas del talento humano</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con políticas de talento humano?	X		X		X		
02	¿El centro de salud cuenta con una buena administración de personal?		X	X		X		
<b>Gestión del talento humano</b>								
03	¿Usted cree que la administración de personal debería contar con un plan estratégico?	X		X		X		
04	¿Usted cree que la gestión del talento humano es necesaria dentro de su centro de salud?	X		X		X		
<b>Gestión del desarrollo</b>								
05	¿Cree usted que deberían contar con una buena gestión de desarrollo de personal?	X		X		X		
06	¿Cree usted que el desarrollo del personal del personal depende de una buena gestión?	X		X		X		
<b>Gestión de las relaciones humanas</b>								
07	¿Cree usted que el trabajo en equipo depende de una buena gestión de relaciones humanas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

Castro Ortega Russ Fidel ..... DNI. 45265579

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....22..... de .....Abril..... de 2021

Firma del experto



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
TRATAMIENTO DE REMUNERACIONES**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	Si	No	Si	
<b>Política integral de la remuneración</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con una política integral de la remuneración?	X		X			X	
02	¿Usted cree que el tratamiento de la remuneración depende de la política que tiene el centro de salud?	X		X			X	
<b>Calculo de la remuneración</b>								
03	¿Usted cree que el centro de salud realiza un buen cálculo de sus remuneraciones?	X		X			X	
04	¿Cree usted que en el centro de salud el cálculo de sus gratificaciones es correcto?	X		X			X	
05	¿En el centro de salud que usted preside toman en cuenta las participaciones?		X	X			X	
<b>Registro contable</b>								
06	¿En el centro de salud que usted preside cree que los registros contables son adecuados?	X		X			X	
07	¿En el centro de salud que usted preside cree que se registran todos los movimientos?	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

Castro Ortega Russ Fedel ..... DNI 45265579

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....22..... de .....Abril..... de 2021

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planificación de políticas del talento humano</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con políticas de talento humano?	x		x		x		
02	¿El centro de salud cuenta con una buena administración de personal?	x		x		x		
<b>Gestión del talento humano</b>								
03	¿Usted cree que la administración de personal debería contar con un plan estratégico?	x		x		x		
04	¿Usted cree que la gestión del talento humano es necesaria dentro de su centro de salud?	x		x		x		
<b>Gestión del desarrollo</b>								
05	¿Cree usted que deberían contar con una buena gestión de desarrollo de personal?	x		x		x		
06	¿Cree usted que el desarrollo del personal del personal depende de una buena gestión?	x		x		x		
<b>Gestión de las relaciones humanas</b>								
07	¿Cree usted que el trabajo en equipo depende de una buena gestión de relaciones humanas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

..... Fernandez Jaime Rafael J. ..... DNI 19943875

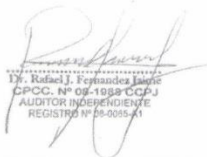
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se eniende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo..... 23 ..... de Abril ..... de 2021

  
Dr. Rafael J. Fernandez Jaime  
C.P.C.C. N° 091-0918-CC-PJ  
AUDITOR INDEPENDIENTE  
REGISTRO N° PS-0055-11

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
TRATAMIENTO DE REMUNERACIONES**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	Si	No	Si	
<b>Política integral de la remuneración</b>								
01	¿El centro de salud cuenta con una política integral de la remuneración?	x		x			x	
02	¿Usted cree que el tratamiento de la remuneración depende de la política que tiene el centro de salud?	x		x			x	
<b>Calculo de la remuneración</b>								
03	¿Usted cree que el centro de salud realiza un buen cálculo de sus remuneraciones?		x	x			x	
04	¿Cree usted que en el centro de salud el cálculo de sus gratificaciones es correcto?	x		x			x	
05	¿En el centro de salud que usted preside toman en cuenta las participaciones?	x		x			x	
<b>Registro contable</b>								
06	¿En el centro de salud que usted preside cree que los registros contables son adecuados?	x		x			x	
07	¿En el centro de salud que usted preside cree que se registran todos los movimientos?	x		x			x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

.....Fernandez Jaime Ezequiel J......DNI. 19943875


<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....23..... de .....Abril..... de 2021

  
R. Fernández  
CPCC. N° 09-1958-CCPJ  
AUDITOR INDEPENDIENTE  
REGISTRO N° 09-0055-A1

\_\_\_\_\_  
Firma del experto

## Anexo 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Administración de personal							SUMA Total
	D1: Planificación de políticas del talento humano		D2: Gestión del talento humano		D3: Gestión del desarrollo de personal		D4: Gestión de las relaciones humanas	
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	1	3	2	2	2	3	15
2	2	1	3	2	2	2	3	15
3	2	1	3	2	2	2	3	15
4	2	2	3	2	2	2	3	16
5	2	2	3	2	3	2	3	17
6	2	2	3	3	3	2	3	18
7	2	2	3	3	3	2	3	18
8	2	2	3	3	3	3	3	19
9	3	2	3	3	3	3	3	20
10	3	2	3	3	3	3	3	20
11	3	2	3	3	3	3	3	20
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	4	3	3	3	3	22
16	3	3	4	3	3	3	3	22
17	3	3	4	3	3	3	3	22
18	3	3	4	3	3	3	4	23
19	3	3	4	3	3	3	4	23
20	3	3	4	3	3	3	4	23
21	3	3	4	3	3	3	4	23
22	3	3	4	3	4	3	4	24
23	3	3	4	4	4	3	4	25
24	3	3	4	4	4	3	4	25
25	3	3	4	4	4	3	4	25
26	3	4	4	4	4	3	4	26
27	3	4	4	4	4	3	4	26
28	3	4	4	4	4	3	4	26
29	4	4	4	4	4	3	4	27
30	4	4	4	4	4	3	4	27
31	4	4	4	4	5	3	4	28

Muestra	Tratamiento de remuneraciones							SUMA Total
	D1: Políticas de la remuneración		D2: Calculo de la remuneración			D3: Registro contable		
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	1	2	3	2	1	2	13
2	2	1	2	3	2	1	2	13
3	2	1	2	3	2	1	2	13
4	2	1	2	3	2	1	2	13
5	2	1	2	3	2	1	2	13
6	3	1	2	3	2	1	2	14
7	3	1	2	3	2	1	2	14
8	3	1	2	3	2	2	2	15
9	3	1	2	3	2	2	2	15
10	3	1	2	3	2	2	2	15
11	3	1	2	3	2	2	3	16
12	3	1	2	3	2	2	3	16
13	3	2	2	3	2	2	3	17
14	3	2	3	3	2	2	3	18
15	3	2	3	4	2	2	3	19
16	3	2	3	4	2	2	3	19
17	3	2	3	4	2	2	3	19
18	3	2	3	4	2	2	3	19
19	3	2	3	4	3	2	3	20
20	3	2	3	4	3	2	3	20
21	3	2	3	4	3	3	3	21
22	3	2	3	4	3	3	3	21
23	3	2	3	4	3	3	3	21
24	4	2	3	4	3	3	3	22
25	4	2	3	4	3	3	3	22
26	4	2	3	4	3	3	3	22
27	4	2	3	4	3	3	3	22
28	4	2	3	4	3	3	3	22
29	4	2	3	4	3	3	4	23
30	4	2	3	4	3	3	4	23
31	4	2	3	4	3	3	4	23

**Anexo 7: Consentimiento informado**

La presente investigación fue realizada, respetando lo sugerido por la metodología científica, por lo que las encuestas y los encuestados fueron anónimos.

**Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento**