

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Salario y su relación con el desempeño laboral del personal
administrativo de una institución de salud en Lambayeque, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

D'angela Miluska Quevedo Olaya

ASESOR

Diogenes Jesus Diaz Rios

<https://orcid.org/0000-0002-0955-7994>

Chiclayo, 2026

**Salario y su relación con el desempeño laboral del personal
administrativo de una institución de salud en Lambayeque, 2023**

PRESENTADA POR

D'angela Miluska Quevedo Olaya

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

PRESIDENTE

Rafael Camilo Giron Cordova
SECRETARIO

Diogenes Jesus Diaz Rios
VOCAL

Salario y su influencia sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución de salud en Lambayeque, 2023 - TURNITIN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos	20
Resultados y discusión	24
Conclusiones	29
Recomendaciones	29
Referencias.....	31
Anexos	36

Resumen

La finalidad de esta investigación es establecer la relación entre el nivel de ingreso de los trabajadores administrativos y su desempeño en una institución de salud en Lambayeque. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo y cuenta con una muestra censal de 150 trabajadores administrativos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con 3 años de antigüedad, abarcando tanto hombres como mujeres de entre 25 y 60 años. Para alcanzar los objetivos, se utilizó el método de entrevista para recopilar información sobre los puestos, funciones y remuneración del personal, correspondiente a la variable salario. Para evaluar el factor de desempeño laboral, se aplicó una evaluación compuesta por 8 criterios: responsabilidad, iniciativa, colaboración, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas, la cual mostró una confiabilidad de 0,947 según el coeficiente de Alpha de Cronbach. Este instrumento permitió identificar una fuerte asociación entre la variable de desempeño laboral y sus criterios. Tras analizar los datos recolectados, se indica que el salario posee una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, influyendo positivamente en la mejora del desempeño de los empleados administrativos de la institución de salud.

Palabras clave: Salario, desempeño laboral, influencia.

Abstract

The purpose of this research work is to identify the relationship between the income level of administrative workers and their performance in a health institution in Lambayeque. This study adopts a quantitative approach and has a census sample of 150 administrative workers under the Administrative Services Contract (CAS) modality, with 3 years of seniority, covering both men and women between 25 and 60 years old. To achieve the objectives, the interview method was used to collect information on the positions, functions and remuneration of the staff, corresponding to the salary variable. To evaluate the job performance variable, an evaluation composed of 8 criteria was applied: responsibility, initiative, collaboration, opportunity, quality of work, reliability and discretion, interpersonal relationships and compliance with standards, which showed a reliability of 0.947 according to the coefficient of Cronbach's Alpha. This instrument allowed us to identify a strong association between the job performance variable and its criteria. After analyzing the data collected, the results indicate that salary has a statistically significant relationship with job performance, positively influencing the improvement of the performance of the administrative workers of the health institution.

Keywords: Salary, job performance, influence.

Introducción

La economía mundial se moviliza por la cooperación de las organizaciones y los colaboradores cuando se proponen favorecer una iniciativa institucional en situaciones dignas, conllevando a que ambos sostengan actividades productivas, y firmemente rentables. Es por ello que, dentro de estos elementos, el salario y el desempeño laboral se han convertido en variables determinantes dentro de una empresa (Prodanova y Kocarev, 2021) desde el punto de vista del contratado como del contratista.

Es de interés para el trabajador contar con un salario justo y que sea equitativo al ejercicio de sus funciones; por otra parte, desde el enfoque del contratante, disponer con personal que cuente con un desempeño laboral destacado e importante, le ayudará a lograr sus objetivos y metas programadas. Por ello, captan y preparan a los colaboradores, y esperar que estos ejecuten sus funciones de forma precisa y bien planificada. En particular en el área administrativa donde es necesario que el personal que ocupa cargos, en los diferentes servicios dentro de la institución, posea las competencias necesarias y acordes con las funciones que deben cumplir dentro de las mismas. (Guzmán y Saavedra, 2022).

Las actividades de los procesos resultan indispensables para descubrir fallas en la producción, un asunto en el cual el desempeño laboral adquiere suma importancia. En otras palabras, es el talento de las personas para ejecutar una función utilizando diferentes medios, que impactan directamente sobre la probabilidad de lograr las metas marcadas por la empresa (Pashanasi et al., 2021). Por lo general, un colaborador con un alto desempeño laboral es el más solicitado por la competencia en las contrataciones, es así, que el trabajador de una organización, ya no es solo considerado como recurso o capital humano, es contemplado como talento humano apto para ser potencializado a favor de empresa (Checa, 2020).

Toda empresa necesita tener recurso humano con alto grado de capacitación, enérgico, proactivo y eficiente para mantener un proceso productivo satisfactorio. Esto es esencial para que las organizaciones logren sus metas tanto a corto como a largo plazo, crezcan en el mercado y aumenten sus beneficios. Por ello, se busca siempre empleados con estas cualidades para mejorar la organización. Sin embargo, a pesar de la importancia del personal y su influencia en todos los aspectos del proceso productivo, administrativo e incluso en la

imagen de la empresa, no siempre se le remunera adecuadamente, lo que impacta negativamente en su desempeño y productividad. (REBA, 2020)

Por otro lado, haciendo referencia al desempeño laboral en instituciones públicas peruanas, el salario es un determinante para incrementar el nivel de desempeño profesional de los colaboradores en su organización, y también es relevante para que los trabajadores administrativos se sientan motivados a participar en su trabajo. (Bustos, 2020).

El hospital de nivel III-1 de atención en Lambayeque se cuenta con más de 150 trabajadores administrativos; de los cuales se estima una rotación de puesto del 20% y al menos el 3% renuncias de forma anual. Las renuncias se presentan debido a la inconformidad por el nivel de salarial en relación a su desempeño laboral dentro de la institución, funciones fuera del puesto o cargo asumido, entre otros.

Asimismo, los resultados de un mal desempeño laboral en los diferentes departamentos de acuerdo con el manual de puestos de la organización, puede generarse por la falta de aumento salarial por el cambio o aumento de funciones a ejercer, personal no capacitado debido a la excesiva rotación, fuga del talento humano buscando un salario justo, trabajadores desmotivados.

En consecuencia, existe ineficiencia que se genera por la curva de aprendizaje del nuevo puesto, lo cual, genera retraso en las gestiones pendientes (adquisición de medicamentos, insumos médicos, equipos, contrataciones de personal, etc.) y demora en el abastecimiento de las unidades a cargo.

Basado en lo anterior, se establece que la intención de este estudio, es determinar el vínculo que existe entre el nivel de ingreso del trabajador administrativo y su desempeño en una institución de salud en Lambayeque, para ello se propone la siguiente pregunta **¿Cuál es la influencia del salario sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de salud en Lambayeque?**

Siendo el objetivo general, determinar la influencia del salario sobre el desempeño laboral del personal administrativo en una institución de salud en Lambayeque; y los objetivos

específicos son: determinar el nivel de remuneración en el área administrativa de la institución de salud en Lambayeque y determinar el nivel de desempeño laboral en el área administrativa de la institución de salud en Lambayeque.

Revisión de literatura

Antecedentes

Tanto el sector público como el privado utilizan estrategias similares para mejorar el rendimiento laboral. Factores como la percepción negativa de los colaboradores sobre la entidad, horarios inflexibles, la falta de capacitación y oportunidades educativas pueden afectar la productividad y la calidad del servicio. Además, un salario justo y adecuado es fundamental para mantener un buen desempeño laboral (Martínez et al., 2018).

Teniendo en cuenta, el grado de capacitación, remuneración y el desempeño laboral de 35 empleados de una agencia principal del Banco, se correlacionan positivamente con el desempeño laboral. Barba (2019); es por ello, que se considera la importancia de capacitar a los servidores públicos del sector salud que cumplen cargos administrativos, para que adquieran nuevos conocimientos que contribuyan a mejorar su desempeño, se sentirán motivados para alcanzar las metas de la entidad, mejorando la atención al público, realizando trabajo más organizado, agilizado y con alto desempeño. Heredia y Narváez (2021)

Por otra parte, la herramienta para medir la evaluación del desempeño es un instrumento importante en las organizaciones. Por lo que se debe tener claro los aspectos puntuales, como tipo de evaluación, responsables de la evaluación del desempeño, preguntas esenciales etc. Ya que estos son elementos claves para que se desarrolle una correcta evaluación. (Alveiro, 2019).

El nivel de conexión entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes de nivel inicial reveló que una motivación adecuada contribuye a un buen desempeño del docente y a su identificación con la institución, lo que demuestra así una relación existente entre las dos variables. (Quispe et al, 2022)

En la misma secuencia, Cieza et al (2021), demostró lo importante de la gestión y desempeño laboral en los empleados municipales, y que la asistencia otorgada hacia la ciudadanía será más eficaz y eficiente, que es una de los principales objetivos que se buscan en toda empresa.

Por otro lado, factores como la puntualidad, adaptabilidad, asistencia, motivación, responsabilidad, la disciplina, iniciativa y la cooperación son primordiales para fomentar un ambiente agradable y relaciones interpersonales positivas, lo que facilita trabajar en armonía y cordialidad. Estos elementos se consideran dentro de las categorías de "excelente" y "bueno", contribuyendo así al desempeño eficaz de las funciones. (Gonzales, 2021).

El desempeño en el trabajo se percibe como el factor clave en la administración de recursos humanos (Organ & Paine, 1999). Evaluar y analizar su importancia es fundamental para diversos procesos dentro de una organización, como la contratación, la remuneración y el desarrollo profesional.

Algunos estudios indican que una calidad de vida laboral (CVL) satisfactoria tiene un impacto positivo en la productividad y los resultados de las organizaciones (Lau et al. 1998). Este tema es relevante ya que las empresas modernas buscan atraer y retener talento humano de calidad, promoviendo el bienestar integral de los empleados en ámbitos laborales, sociales y familiares para fortalecer su vínculo emocional con la organización (Arango-Vélez, 2014).

Llevar a cabo un análisis de las compensaciones salariales es una práctica sumamente beneficiosa para mejorar las empresas de salud. Permite entender la situación actual y detectar posibles errores, así como identificar los beneficios e incentivos utilizados para motivar y retener a los empleados. Cuando los colaboradores se sienten valorados en su trabajo, proporcionan un mejor servicio (Torres-Flórez y Laverde, 2020).

Según Dessler (2009), la paga por méritos consiste en ofrecer estímulos económicos a los trabajadores que han mostrado un desempeño individual sobresaliente en beneficio de la institución. Este tipo de reconocimiento motiva a los empleados a mejorar y eleva su autoestima, lo cual es fundamental dentro de una organización. (p. 449).

Los hallazgos indican que no hay obstáculos para implementar un sistema de remuneración variable basado en los resultados obtenidos, según sugiere Vargas (2016) con su modelo de remuneración variable basado en la evaluación del desempeño por competencias.

Además, La teoría de pay satisfaction Martínez et al. (2018) señalan que cuando los empleados perciben que su salario no está en línea con el mercado o con sus responsabilidades laborales, tienden a considerar la posibilidad de abandonar la empresa. Además, Mercer (2017) encontró que, el interés a la diversidad de los empleados y la individualización en la asignación de recursos tienen un impacto significativo en la armonía entre la vida personal y laboral, en la capacidad para atraer talento, en la adaptación a la variación en el entorno y en las personas, así como en la mejora de los indicadores de rotación y la percepción de la entidad por parte de clientes, accionistas y sociedad.

Boada (2019), la importancia de la satisfacción del colaborador en su trabajo es relevante para el sector empresarial y está relacionada a un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales, trabajadores más capaces, comprometidos y responsables en las tareas a desempeñar; por ello, que el salario está relacionado con el desempeño laboral, si el salario ofrecido es bajo, afectará negativamente la calidad del trabajo y cuanto mayor sea el salario ofrecido, mayor será el beneficio obtenido, creando un impacto positivo en la empresa. Gil y Gómez (2020).

Almadana (2020), nos demuestra la importancia de la retribución financiera en el desempeño de los encargados del área de recursos humanos en organizaciones de diferentes sectores. Demostrando que existe una relación significativa entre ellas y siendo ésta de gran importancia para el desarrollo de las estrategias. El salario es uno de los principales factores que actúan en la motivación y satisfacción de los colaboradores, lo que impacta a su vez en su rendimiento y productividad.

De igual manera, la retribución salarial y la satisfacción laboral son factores que directamente influyen en el desempeño de los empleados, tal y como en su sensación de realización personal y profesional. Ambas son fundamentales para que los trabajadores sientan motivación y pongan su máximo esfuerzo en el desempeño de sus tareas encomendadas (Castillo et al., 2020).

Cruz (2017), demostró que la política salarial tiene un efecto directo en la productividad de los empleados en una filial del Banco de la Nación en Lima. Según su investigación, un aumento en la remuneración salarial se traduce en un mayor nivel de desempeño laboral. Además, identificó otros factores que contribuyen a que el rendimiento laboral mejore, como los incentivos, la estabilidad en el trabajo, un ambiente agradable y horarios flexibles. Por otro lado, Lozano (2015) concluyó que el nivel salarial y el desempeño laboral son variables independientes. En su opinión, la retribución salarial no es un agente concluyente para evaluar el desempeño, siendo más influyentes el clima organizacional, los premios e incentivos, entre otros elementos.

De manera similar, Ccaulla (2018) en sus estudios sobre la retribución salarial y el rendimiento laboral, señaló que los empleados inicialmente buscan estabilidad financiera a través del salario, que permitirá cubrir sus necesidades básicas y asegurar su continuidad en la institución. No obstante, esto no garantiza que estén motivados ni sean productivos. Por el contrario, las recompensas incrementan su motivación, mejorando así la calidad de su trabajo y su eficiencia como empleados.

Asimismo, Pérez y Azzollini (2013) indicaron que el rendimiento y la productividad están vinculados a la satisfacción del trabajador derivada de su remuneración. Además, la interacción entre compañeros de trabajo también aumenta esta satisfacción, lo que requiere la renovación del espacio de trabajo y el fortalecimiento al momento de tomar decisiones.

Se observa que, el salario ejerce un impacto significativo en la productividad del empleado debido a su influencia en la satisfacción laboral. Diversas indagaciones han resaltado una correlación positiva y notable entre el desempeño en el trabajo y los niveles salariales (Lambert et al., 2001; Frye, 2004; Tessema y Soeters, 2006). Según estos investigadores, los salarios más elevados facilitan la atracción y retención de empleados altamente capacitados, ya que contribuyen a que los trabajadores alcancen sus metas personales. Por ende, los salarios competitivos son la clave para atraer y mantener talento cualificado en una organización.

Los científicos (Ogbonnaya et al., 2017) demostraron en su estudio que solo el sistema de pago relacionado con el desempeño se correlaciona de manera positiva el compromiso con la organización, la satisfacción laboral y la alta intensidad laboral.

Según la Encuesta de empresas europeas 2019 (Eurofound y Cedefop, 2020), la introducción de estos sistemas de remuneración adicionales basados en sistemas de pago relacionados con el desempeño puede fomentar un desempeño empresarial más sólido al vincular la recompensa de los empleados a los objetivos comerciales, reclutar y retener empleados clave y mejorar el atractivo de una empresa como empleador, especialmente en entornos altamente competitivos.

La rotación de empleados en una empresa se relaciona directamente con la insatisfacción laboral, especialmente cuando el empleado insatisfecho es un recurso humano muy solicitado. Esto crea una competencia entre la oferta y la demanda, donde el trabajador tiene la última palabra y la satisfacción desempeña un papel crucial en su decisión. (Puchol, 1994)

Bases teóricas

Milkovich & Boudreau (1994) describen el desempeño como la medida en que un empleado logra cumplir con las condiciones de su área laboral, mientras que Gibson et al. (2001) lo conciben como el resultado de las responsabilidades laborales que se adaptan con las metas organizacionales, incluyendo la calidad, la eficiencia y otros criterios de efectividad. Hay varios investigadores que han ofrecido definiciones similares.

El Desempeño Laboral puede ser caracterizado, de acuerdo con Bohórquez (1995), como el nivel de realización logrado por el empleado en la como consecuencia de las metas puestas por la institución en un periodo de tiempo específico.

El desempeño laboral como herramienta para el desarrollo del talento humano es indispensable en las instituciones, el cual, ayuda al colaborador en el perfeccionamiento de sus habilidades mediante un sistema constante, el cual se ejecuta en el área donde se desenvuelve (Indacochea y Porraspita, 2021).

La importancia del desempeño laboral se contemplada como una manera de lograr incrementar la productividad, eficiencia y competitividad. Las empresas poseen un rol muy relevante en la Sociedad, como generadoras de bienes y servicios para cubrir las necesidades

de los consumidores, por ello, se necesita contar con un alto nivel de resultado por parte de la población. (Soto Sello, 2019)

Para Mamani (2019), el desempeño laboral es efectivo, se consigue un elevado beneficio, calidad, producción, innovaciones y metas en la empresa, al lograr objetivos estratégicos y ventajas competitivas; para poder apreciar resultados a futuro, se requiere que el contratante considere y trate al trabajador como su más importante capital dentro de la organización.

De igual forma, el desempeño laboral cimienta sus fundamentos en cinco objetivos para el desarrollar su evaluación (Cuesta, 2019), el impacto: Desempeño e importancia de las diferentes funciones o áreas; también los efectos futuros: Tanto la motivación como el compromiso deben relacionarse con los trabajadores para que puedan evidenciar resultados futuros; la reversibilidad: En caso de presentarse problemas, se debe considerar la motivación y también mejorar a los empleados; la periodicidad: ¿Cómo deberías ver la motivación? a menudo o excepcionalmente constantemente y por último, se encuentra la calidad: Estos incluyen, entre otros, valores éticos, relaciones laborales, principios básicos de actuación, aspectos legales, reputación corporativa.

Se incluyen dentro de lo característico del desempeño laboral a la certeza, la más predominante, que se detalla con información real y necesaria, para que de este modo se pueda contar con trabajadores motivados y ante todo que empleen labores| tanto individuales como grupales (Viloria et al., 2020).

Según Argoti (2020), el rendimiento implica la contribución de un individuo a la empresa en múltiples aspectos durante un lapso definido, con el propósito de alcanzar metas preestablecidas. Esto permite evaluar y visualizar el desempeño de los empleados.

Werther y (2000) explican que la Evaluación del Desempeño es un procedimiento por el cual se evalúa la eficacia general del colaborador. Por otro lado, Arias & Heredia (2004) indican que las evaluaciones de desempeño abarcan una variedad de determinantes que específicamente dirigen la calidad y la productividad en la ejecución del trabajo por parte del empleado.

La evaluación de desempeño es reconocida como un instrumento de gran importancia en la Gestión del Talento Humano, sin embargo, su uso en el sector público no es generalizado ni constante. Las razones detrás de esta situación no están claras, pero se observa que esta práctica no es habitual, lo que implica la falta de evaluaciones regulares sobre las aportaciones de los trabajadores o funcionarios hacia los objetivos de las instituciones públicas. La implementación de tales evaluaciones podría facilitar el diseño de estrategias y procesos designados a mejorar la productividad y, por ello, añadir valor a la gestión de recursos humanos en dichas entidades (Mendoza y Arriola, 2022).

Este proceso puede ser entendido como una metodología estructurada y sistemática para evaluar e influir en las características, conductas y resultados en el trabajo. Su propósito principal es determinar el nivel de productividad del colaborador y evaluar su potencial para mejorar su rendimiento futuro. Además, esta evaluación permite la implementación de nuevas políticas de compensación, la mejora del rendimiento laboral y la toma de decisiones sobre ascensos o reubicaciones. (Pérez, 2019).

Por último, es crucial entender que la evaluación del desempeño no debe limitarse a un mero juicio superficial y unilateral por parte del supervisor sobre el desempeño laboral del empleado. Se requiere un análisis más exhaustivo que permita identificar los motivos subyacentes y fijar expectativas de manera consensuada con el empleado evaluado. (Pérez, 2019).

Por otro lado, el salario se comporta como un agente incentivo que aumenta el desempeño en los empleados en una institución, y ésta a su vez, puede producir un aumento y generar utilidades en favor de la institución.

Para Cruz (2019), el salario consiste en "el pago monetario o no monetario recibido por los servicios prestados"

Además, para Rodríguez (2019), el salario es un pago periódico que hace el empleador al empleado, lo que lo incita a afiliarse y continuar con él, pero por las ofertas más amables, lo incita a reconsiderar más su permanencia en la misma.

Las políticas relacionadas con la remuneración y los sistemas de reconocimiento reflejan las bases esenciales de una organización, resaltando la relevancia del talento humano y su compromiso con la implementación de estrategias para retener y motivar a los empleados (Dessler, 2009).

Con el objetivo de establecer un apropiado ingreso salarial, se debe tener en cuenta ciertos puntos de vista que sean adecuados a la estabilización de dichos ingresos.

Por otro lado, el salario se comporta como un agente incentivo que aumenta en los colaboradores de una entidad su desempeño, y ésta a su vez, puede producir un aumento y generar utilidades en favor de la institución.

Es por ello, que para Morales y Velandia (2021), el salario es visto como un medio por el cual las instituciones compensan a los trabajadores por su desempeño en las funciones asignadas para lograr estos objetivos. De esta forma, la remuneración justa asegura a los empleados mejor calificados en la institución a que contribuyen al logro de las metas.

También para Werther y Davis (2020), se considera fundamental recalcar que el salario se asigna en función a lo que puede realizar un trabajador. La utilización de este tipo procedimientos, estimula a que la empresa aumente sus estándares en elementos de suma importancia como servicios de calidad que ofrece al contar con trabajadores calificados y con experiencia.

Chiavenato (2019) argumentó que el salario que se ofrece a un empleado, ya sea por encima o por debajo del estándar del mercado laboral, depende del tipo y tamaño de la entidad. Por lo general, las organizaciones más grandes tienden a pagar salarios superiores al mercado con el objetivo de retener a sus empleados.

El sueldo representa la compensación por el desempeño laboral, acordado entre el empleador (o su representante) y el trabajador, siendo la remuneración pagada por el empleador al empleado por su labor específica, sujeta a las disposiciones legales pertinentes (Tuoï & Yen, 2021)

Hay diversos tipos de rotación, pero uno significativo es la rotación interna o transferencia, que implica que los empleados se muevan lateralmente dentro de la organización. (Chiavenato I)

Chiavenato (1998) define el término "Rotación de Recursos Humanos" como el proceso que describe el movimiento de personal entre una organización y su entorno. Esta dinámica está determinada por la cantidad de trabajadores que entran o salen de la institución.

Un estudio importante para este estudio es el llevado a cabo por IImakunnas (2005:395), que analiza la conexión entre la rotación de empleados y el aumento de la productividad en la institución. Además, resulta relevante el comentario de Sheehan (2001:699) sobre cómo la rotación de personal afecta la producción de los empleados que permanecen en la empresa. impacto de rotación 2011.

Igualmente, Morales y Velandia (2021) discuten la relevancia de la compensación salarial. Señalan que el salario funciona como un incentivo que impulsa la productividad de los trabajadores dentro de una institución al tiempo que puede fomentar una mayor identificación y productividad en beneficio de la misma. Por lo tanto, una remuneración equitativa garantiza que la institución cuente con empleados capacitados que colaboren al logro de sus propósitos.

Sobre los criterios de evaluación estos son algunas de las cualidades que pueden servir para indicar el desempeño laboral de un individuo o de un equipo:

Los empleados tienen la responsabilidad de ejecutar las tareas asignadas, llevar a cabo las funciones requeridas por su puesto y estar disponibles durante sus horarios correspondientes para contribuir al cumplimiento o avance de las metas de la entidad de salud. En caso de que las tareas no se finalicen o las responsabilidades laborales no se cumplan adecuadamente, el empleado también será responsable de enfrentar las consecuencias resultantes (Cabrera, 2019).

Responsabilidad - Según la política de Gestión del Talento Humano implementada por la organización de salud, la responsabilidad de evaluar a los trabajadores puede recaer en el

jefe de área o en una comisión encargada de evaluar el rendimiento laboral. Cada una de estas opciones refleja una perspectiva particular sobre cómo abordar esta responsabilidad.

La confiabilidad implica la firme expectativa respecto a la fiabilidad de una acción y la presunción de su repetición en futuros eventos. En este contexto, la confiabilidad en la evaluación del desempeño, hace referencia al compromiso del evaluador para garantizar la relevancia y consistencia del procesamiento como de las tácticas y procedimientos empleados en la evaluación del rendimiento. (García, 2012).

Confiabilidad – Los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño deben ser un reflejo preciso de lo que se espera para desempeñar el puesto, en comparación con lo logrado por los directivos o servidores, en relación con los resultados anticipados tanto de sus propios procesos internos como de los de la organización.

La discreción que se debe mantener al manejar la información vinculada con el trabajo. Implica gestionar de manera apropiada la información generada por el proceso, asegurando que solo llegue a manos de quienes estén autorizados para acceder a ella (Alveiro, 2019).

Discreción – Toda la información, procesos y actividades realizadas dentro de la institución por las diferentes oficinas, áreas, departamentos y direcciones ejecutivas de la institución de salud, debe ser usada de una manera adecuada y guardar reserva de la misma.

Está estrechamente ligado con la inclinación innata del ser humano hacia la interacción social. El concepto de equipo se refiere a la colaboración de diversos profesionales que se agrupan en pequeños equipos para llevar a cabo determinadas tareas (Alveiro, 2019).

Relaciones interpersonales - Hace referencia a la habilidad de interactuar de manera cordial con superiores, colegas y visitantes. Un equipo de trabajo se conforma por individuos que se estructuran de cierta manera para alcanzar un objetivo compartido.

Se describe como la capacidad innovadora para generar, proponer y materializar ideas novedosas y beneficiosas para el progreso institucional. Opera de manera autónoma,

demostrando eficacia al abordar situaciones y desafíos poco comunes. Presenta nuevas perspectivas, toma la iniciativa y demuestra originalidad al enfrentar y resolver situaciones laborales. Es capaz de trabajar de manera independiente. (Daniels, 2013).

Iniciativa - La realización de las funciones de manera espontánea para una atención eficaz y resolución de problemas de índole laboral, permitirá mejora en la atención de los usuarios del nosocomio.

Se trata de la meticulosidad, precisión y minuciosidad en la ejecución de las tareas. Suministra documentación apropiada en el momento necesario. Sobrepasa los estándares mínimos requeridos para garantizar un producto o resultado, priorizando la precisión, seriedad, claridad y utilidad en las labores asignadas. Genera o ejecuta un trabajo de excelencia. (Leboyer y Prieto, 2011).

Calidad de Trabajo - Realizar el trabajo de manera eficiente y con el mínimo margen de errores en la tramitación de documentos, atención al usuario, entre otros; permite realizar un trabajo de calidad, reflejando un buen desempeño laboral.

Se refiere a la disposición de brindar asistencia de manera voluntaria y constructiva en las actividades laborales dentro de la institución. Reconocemos que la solidaridad y la colaboración entre individuos que colaboran para cumplir una tarea o alcanzar un objetivo, así como el compromiso, son elementos esenciales en el proceso continuo de transformación y progreso de nuestra institución (Parra, 2015).

Colaboración. - La colaboración entre trabajadores, oficinas y direcciones ayudará a mejorar el trabajo en equipo, fortalecer las relaciones interpersonales y el desempeño interno de la entidad.

Se hace referencia a la realización de las instrucciones para la ejecución de su trabajo, responsabilidad que tienen los colaboradores sobre el cumplimiento normativo de la empresa, lo que significa actuar conforme a la legalidad. Oceja y Jiménez (2011), plantea la norma como la uniformidad de conducta, es decir, si ante alguna situación concreta, un grupo de personas o la mayoría de éste responden de una determinada manera.

Cumplimiento de normas – Compromiso en el cumplimiento de las normas del hospital (MOF, ROF, TUPA, RIT, etc) respeto de las líneas jerárquicas internas y externas a la institución.

Materiales y métodos

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo y objetivo, utilizando un proceso deductivo. A través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se pusieron a prueba hipótesis formuladas previamente. (Hernández, 2014).

Además, se trató de un estudio de nivel correlacional, determinando así el nivel de correlación entre ambas variables o más. Posteriormente, se realizó la prueba de hipótesis correlacionales y estadísticas para estimar la correlación. Mejía (2017).

Asimismo, se trató de una investigación aplicada, con la finalidad de crear y contrastar hipótesis, teorías o leyes. (García, 2009 y Muntané, 2010). Y de diseño no experimental, realizado sin manipular deliberadamente las variables. (Hernández, 2014)

El estudio incluyó la información correspondiente a las fichas de evaluación de las fichas de evaluaciones de los 150 trabajadores administrativos que se encontraban bajo modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); con 3 años de antigüedad; entre hombres y mujeres con edades comprendidas entre 25 y 60 años. El muestreo fue de tipo censal.

La información obtenida en relación a nivel y percepción salarial con respecto a puesto, funciones y remuneración, fue obtenida mediante documentos como: Decretos Supremos del Ministerio de Salud, indican la cantidad de trabajadores con los que debe contar instituciones públicas de salud de nivel I, II y III de atención; así como la asignación remunerativa. Dicha información, además es de conocimiento público, debido a que en los puestos convocados en concursos públicos se visualizan datos como: perfil profesional, estudios, funciones, remuneración, horas a laborar, entre otros.

Las fichas de evaluación de desempeño del periodo 2022- I, se solicitaron únicamente los resultados en la oficina de RRHH y Gestión de la calidad, las cuales se encontraron ya de

forma anónima; estas evaluaciones fueron elaboradas especialmente para el hospital a estudiar. Esta ficha de evaluación de desempeño (Anexo 1) estuvo compuesta por 8 criterios de evaluación que son: responsabilidad, iniciativa, colaboración, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas; y tiene una escala tipo Likert de cinco opciones 1= muy bajo desempeño, 2= bajo desempeño, 3= desempeño normal, 4= buen desempeño, 5= alto desempeño. (Pimentel, 2014). Se calculó la confiabilidad del instrumento, obteniendo así un **nivel de confianza del 0,947 para los 8 criterios** considerados como una sola escala. (Anexo 01)

Para validar exploratoriamente la variable desempeño, se determinó la correlación inter item, encontrándose una asociación fuerte, con excepción del 8vo item: cumplimiento de normas.

Adicionalmente, se desarrolló un análisis factorial exploratorio y se encontró que la varianza explicada por dos factores era de 66%; estando el primer factor formado por los 7 primeros ítems de la escala de desempeño y el segundo factor solo estaba formado por el factor cumplimiento de normas y la varianza explicada que aportaba el segundo factor era del 12% (anexo 07); por lo que se decidió eliminar el 8vo item. Al realizar nuevamente el análisis factorial con 7 ítems, se encontró un solo factor con una varianza explicada del 75%. (anexo 09.)

Mediante el coeficiente de Omega de Mc Donald, se procedió a validar la confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral.

Tabla 01*Operacionalización de variables*

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Criterios</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Técnicas</i>	<i>Instrumento</i>
Desempeño	Como los hechos o conductas observados en los trabajadores que son considerados como sobresalientes para la obtención de las metas de la empresa. Efectivamente, se sostiene que un destacado desempeño laboral es la fuente de fortaleza más grande con la que puede contar una organización. Chiavenato (2020)	Responsabilidad	Consiste en calificar el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Escalas de Likert	Fichas de evaluación de desempeño
		Iniciativa	Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.		
		Colaboración	Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones fuera de su competencia.		
		Oportunidad	Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.		
		Calidad de Trabajo	Que se encarga de calificar la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.		
		Confiabilidad y discreción	Califica el uso adecuado de la información, que, por el puesto, o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.		
		Relaciones interpersonales	Sobre la calificación de la interrelación interpersonal y la adaptación al trabajo en equipo.		
Cumplimiento de las normas	Consiste en calificar el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros)				

Operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Técnicas</i>	<i>Instrumento</i>
Salario	Consiste en el pago monetario o no monetario recibido por los servicios prestados. Cruz (2019)	Remuneración básica	Salario mensual	Encuesta	Cuestionario
		Incentivos salariales	Bonos		

Resultados y discusión

Para alcanzar el objetivo general de esta investigación, se establecieron dos objetivos específicos: evaluar el nivel de remuneración y evaluar el nivel de desempeño del personal administrativo de la institución de salud.

Objetivo Específico N°01: Determinar el nivel de remuneración del personal administrativo de una institución de salud en Lambayeque.

Tabla 1

Niveles de remuneración salarial

Nivel	Cargo	Cantidad	Remuneración
Profesionales	Administradores, Contadores, Economistas, Otros Profesionales	29	S/2,004.00
	Ingenieros	8	S/2,004.00
Técnicos	Administrativos	48	S/1,724.00
	Secretarias	19	S/1,724.00
	Mantenimiento	24	S/1,724.00
No Técnicos	Oficinistas	12	S/1,699.00
	Albañiles, Costureras, Jardineros, Otros	10	S/1,699.00

Mediante la Tabla 1, se pudo determinar el nivel remunerativo que tiene el personal administrativo de la entidad de salud en Lambayeque. La variación salarial observada en la presente investigación se debe a que en esta institución existe personal que percibe una remuneración salarial igual entre técnicos y no técnicos. Sin embargo, la diferencia radica mayormente en el nivel educativo del personal; por ende, en las labores que realizan en cuanto a funciones, mientras los técnicos ejercen funciones netamente en oficinas, los no técnicos realizan únicamente funciones físicas o de campo.

Asimismo, como resultado en la Tabla 1, se puede apreciar que el personal profesional cuenta con estudios superiores, además percibe un monto de 300 soles por encima del primer grupo ocupacional y tiene funciones que van acorde al grado de instrucción de dicho personal. Estas funciones se diferencian por ser de mayor importancia y responsabilidad dentro del área o departamento asignado (Katovich & Maia, 2018; Pasimeni, 2018; Strain, 2007).

Este estudio también tiene limitaciones, pues esta afirmación no es aplicable a cualquier institución o actividad, debido a que la normativa establece, según el nivel de atención, el monto remunerativo asignado para cada puesto laboral.

Finalmente, los resultados destacan la necesidad de una revisión y posible reforma de las políticas salariales en las entidades de salud del sector público, para los trabajadores, en base a su nivel profesional, carga laboral y desarrollo de funciones, ya sea en oficina o campo. Esto permitirá mejorar la equidad salarial (Osterman, 2006).

Objetivo Específico N°02: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una institución de salud en Lambayeque.

Para determinar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos bajo modalidad de contrato CAS, el hospital de Lambayeque desarrolló en una evaluación de desempeño laboral; la cual presenta un método de calificación basado en escalas de medición del 0 al 100%, las cuales son: del 0 al 29, del 30 al 59 y del 60 al 100.

Con el propósito de hacer un mejor análisis sobre la variable en estudio esta evaluación se encuentra dividida en tres rangos: nivel bajo: con valores del 0 al 13; nivel observado: del 14 al 20 y nivel esperado: del 21 al 35, respectivamente. En base a los niveles y rangos de desempeño obtenidos; se puede definir las escalas de medición correspondiente a cada personal administrativo.

Tabla 2.

Niveles de desempeño laboral

Niveles de desempeño	Rangos*	Cantidad	%
Bajo	0 – 13	11	7.33
Observado	14 – 20	46	30.67
Nivel Esperado	21 – 35	93	62.00
Total		150	100.00

Nota: * Suma de puntajes para determinar la cantidad de trabajadores dentro de los niveles mencionados

En la Tabla 2, se puede apreciar que el desempeño en los trabajadores entre los rangos bajo y observado forma parte del 38% del total de los trabajadores administrativos. Este 38% no tiene un desempeño eficiente, lo que provoca que las gestiones realizadas por este personal

no cumplan con los estándares requeridos en la entidad de salud para una óptima operatividad (Cejas et al., 2015). Esto genera retrasos en las gestiones y procesos de las áreas o departamentos a cargo, desabastecimiento, demora en la atención a los usuarios y pacientes, y problemas en los gastos del financiamiento asignado. Además, impide la solicitud de una nueva remesa para cubrir los gastos pendientes de la institución y puede llevar a posibles recortes de financiamiento para el siguiente año.

El presente estudio también presenta limitaciones de aplicación en entidades del sector privado que también brindan servicios de salud, debido a que el desempeño de los empleados del sector privado está sujeto a resultados, restricciones de incentivos e incluso a la suspensión de contrato por parte de su entidad.

Tabla 3.

Rangos desempeño y remuneración salarial

Grupo ocupacional	Remuneración	Rangos			Total
		Bajo 0 – 13	Observado 14 – 20	Esperado 21 – 35	
No Técnicos	S/1,699.00	0.20	0.08	12.0	22.0
Técnicos	S/1,724.00	0.08	30.0	63.0	101.0
Profesionales	S/2,004.00	0.01	0.08	18.0	27.0
	Total	11.0	46.0	93.0	150.0

Además, se pueden encontrar limitaciones debido a que las asignaciones remunerativas para los distintos grupos ocupacionales están determinadas según normativas de escala salarial acorde al nivel de atención del hospital, en este caso, un nosocomio de nivel III-1; por ende, estas estipulaciones impiden la fácil reestructuración de las escalas salariales del personal.

Finalmente, el rendimiento laboral del personal administrativo en el nosocomio de Lambayeque ha revelado importantes áreas de mejora, ya que el 38% de empleados se encuentran en niveles de desempeño bajo y observado. Aunque este estudio proporciona una valiosa perspectiva para la gestión en el sector público, sus limitaciones deben ser consideradas al aplicar los resultados en contextos diferentes, como el sector privado.

Objetivo General: Determinar la influencia del salario sobre el desempeño laboral del personal administrativo en una institución de salud en Lambayeque.

Tabla 4

Ajustes de modelo

Medidas de Ajuste del Modelo

Modelo	R	R²
1	0.0304	9.25e-4

Nota: Relación entre variables de estudio

La Tabla 4 indica, que el valor de R es muy bajo (0.0304), muy cercano a 0, mostrando una relación débil entre las variables. Esto sugiere que no hay una correlación lineal significativa entre la variable independiente (salario) y la variable dependiente (desempeño laboral). Asimismo, el valor de R² (9.25e-4 o 0.00000925%) indica que prácticamente ninguna de las variaciones en el desempeño laboral puede ser explicada por el salario.

Tabla 5

Prueba de ANOVA

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	p
SALARIO	4.62	1	4.62	0.137	0.712
Residuos	4983.28	148	33.67		

Nota: Esta tabla indica el nivel de significancia de las variables de estudio

En la Tabla 5, la prueba Anova muestra que el valor p es muy alto (0.712%). Esto indica que el modelo no es significativo.

Tabla 6*Modelo de coeficiente*

Predictor	Estimador	EE	t	p
Constante	25.13985	7.66688	3.279	0.001
SALARIO	-0.00160	0.00432	-0.370	0.712

El valor que refleja p: 0.001 constante, indica que es significativo, y 0.712 para el salario, no es significativo; lo que sugiere que el salario no es un predictor significativo del desempeño.

Finalmente, se puede observar que, en la regresión no se determina una considerable influencia entre ambas variables estudiadas: salario y desempeño. Esto indica que el salario o el aumento de este no necesariamente es un factor principal para incrementar el rendimiento laboral en el personal administrativo de la entidad de salud.

Se considera que diversos factores como el aprendizaje, el ascenso y la superación influyen en forma significativa en el rendimiento laboral. Según la teoría de Herzberg (2003), mientras que el salario evita la insatisfacción, por sí solo no genera motivación. Además, existen otras causas importantes como la motivación intrínseca según Maslow (1943), la satisfacción de realizar eficientemente una tarea asignada, Hackman y Oldham (1976), que otorgan al empleado autonomía para tomar decisiones que fortalezcan su compromiso con la institución. El crecimiento profesional, la posibilidad de desarrollo personal y profesional dentro de la entidad, asumir roles de mayor responsabilidad, Locke y Latham (1990), así como la oportunidad de obtener reconocimientos, logros y premios según McClelland (1961), son factores de suma importancia para un trabajador,

Conclusiones

En la presente investigación, se ofrece una visión importante sobre las variaciones salariales en la institución de salud estudiada. El salario se encuentra determinado según el grupo ocupacional (licenciados, ingenieros, contadores, técnicos, no técnicos, etc.). La labor no técnica se caracteriza por demandar mayor trabajo físico (costurería, jardinería, albañilería, etc.), por lo que se considera que la remuneración económica percibida no está acorde con las funciones realizadas por el mencionado grupo ocupacional.

El análisis del desempeño laboral del personal administrativo del nosocomio de Lambayeque no cumple con los estándares requeridos, lo que afecta negativamente la operatividad de la entidad de salud. El estudio, además destaca la necesidad de mejorar el rendimiento del personal administrativo, pero también reconoce limitaciones en su aplicación a entidades del sector privado, donde el desempeño está más ligado a resultados y puede llevar a la suspensión de contratos.

La regresión lineal, sugieren que no hay una correlación relevante entre el salario y el desempeño. El valor extremadamente bajo de R^2 y los altos valores p tanto en la prueba anova como en el coeficiente de salario indican que el modelo no explica adecuadamente la variación del desempeño basada en los salarios; es por ello que, aunque el salario es importante para atraer y retener talento, pero, no sería el único factor principal que influye en el desempeño laboral.

Recomendaciones

Para el caso estudiado en el Hospital de Lambayeque, se plantean las siguientes recomendaciones, como asegurarse que todas las funciones estén claramente definidas y actualizadas en el manuales organizacionales y funcionales de la entidad; esto evitará que se asignen funciones o actividades adicionales sin un incremento salarial correspondiente

La Oficina de Recursos Humanos debe proponer e implementar mecanismos para evaluar y hacer seguimiento a las tareas y cargas de trabajo adicionales del personal administrativo.

Además, la Oficina de Recursos Humanos debe proponer e implementar mecanismos para evaluar, hacer seguimiento a las tareas y cargas de trabajo adicionales del personal administrativo; también, realizar constantes capacitaciones que permitan a los colaboradores aprender nuevas habilidades, mejorar su desempeño y ascender mediante rotaciones correctas; además, gestionar periódicamente los concursos internos para cambio de grupo ocupacional, lo cual permitirá que el nivel remunerativo del personal aumente en base al ascenso.

Desarrollar pautas claras para la rotación de los colaboradores de la organización mediante la correcta asignación de personal en base a su perfil profesional, experiencia y conocimientos en beneficio de la institución; así como también, la distribución justa de tareas para evitar sobrecarga con funciones adicionales a ciertos empleados. Además, realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción del personal y el desempeño del mismo, ajustando políticas de acuerdo con los resultados.

Para finalizar, es necesario indicar que, estas recomendaciones requieren un riguroso empuje, seguimiento y control periódico para su adaptación, desarrollo y mejora continua en base a las necesidades de la entidad.

Referencias

- Almadana, S., Molina-Gómez, J., Mercadé-Melé, P. (2020). La retribución financiera como herramienta de la dirección estratégica. *Revista Electrónica de Comunicaciones y Trabajos de ASEPUMA. Rect@*, 21 (1), 31-44.
- Alveiro, C. (2019). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11 (1).
- Barba, L. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 1(1): 54-79.
- Bustos, CL (2020). El Sistema de Incentivos y Estructura Salarial en el Desarrollo Profesional Docente. El Caso del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente. *Foro Educativo*, (35), 87–102.
- Castillo, C., Goya, K., Romero, C., Tipan Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. Vol. 5, N°. Extra 6-1, 2020, págs. 59-70
- Cruz, A. (2019). *Gestión de las actividades de mediación de seguros (7a ed.)*. Bogotá, Colombia: IC Editorial. 298p
- Daniels, A. C. (2013). *Gerencia del desempeño*. Bogotá: McGraw-Hill. 253 p
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1): 576- 583.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- García, S. (2012). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. *Revista de Pedagogía*, 23(67), 297-318.

- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora* (1a ed.). La Coruña: Editorial Netbiblo.
- Gil, C. & Gomez, F. (2020) Salary and performance: influence on job quality. *Revista Boliviana de administracion (REBA)*, 2 (2): 75-82.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Heredia, M. y Narvaez C. (2021). Importancia de la evaluación del desempeño en el talento humano en el sector salud. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonia*, vol 6 (12): 212-232.
- Hernandez R, Fernandez, C. y Baptista L. (2014) *Metodología de la Investigación*. México. Mc. Craw Hill.
- Herzberg, F. (2003, enero). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*.
- Hospital Regional Lambayeque – Transparencia Pública – Publicaciones/Convocatoria de Plazas. https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/acceso-informacion?tinfo=T&cate_id=9715ADPORTAL&grup_id=971501ADPORTAL&pass=MTc0MDAw
- Leboyer, L y Prieto, J. M. (2011). *Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. España: Ediciones Gestión.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice-Hall.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., Cortez, H. (2019) Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de

- trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Publica Mex.* 2020;62:87-95.
- Mamami, Y. & Cáceres, J. (2019) *Desempeño laboral: una revisión técnica*. Lima. Universidad Peruana Union. 13pp
- Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Mendoza, J. y Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073.
- Morales, J. y Velandia, N. (2021) *Salarios: Estrategias y Sistema Salarial o de Compensaciones* (1a ed.). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. 309p.
- Muntane, Jordi. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva* (1134-7821 / 1988-317X). 33 (3) 221 – 227pp
- Oceja, L. & Jimenez, I. (2011). Hacia la clasificación psicosocial de las normas. *Estudios de Psicología* (22), 227-242.
- Parra, M. (2015). La evaluación del desempeño y la gestión de los recursos humanos.
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. *Revista de Psicología*. 31(1). 2 - 7.

- Prodanova, J & Kocarev, L. (2021). "¿El rendimiento laboral está condicionado por las demandas y los recursos del trabajo desde casa? ". *Technology in Society*, Elsevier, vol. 66(C).
- Pashanasi, B., Garate, J., Palomino, G (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Scielo, Peru*. 12(3).
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L., Assessing (2019) Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (2019) 35(3) 195-205.
- Rodríguez, J. (2019). *El factor humano en la empresa* (1a ed.). Barcelona, España: Editorial Deusto. 119p
- Soto sella, G (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores en la empresa sentinel Perú. Lima. Universidad Esan. 75p
- Tapia Ccallo, V. y Tipula Mamani, F (2022). Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Juliaca - Job Performance of the Administrative Staff of the National University of Juliaca. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*
- Thi Yen, D., (2021). The Impact of Salaries on Direct Production Workers' Productivity: A Case Study of Garment Enterprises in Vietnam. *Review of Economics and Finance*, 2021, Vol. 19, No. 1, 251-259pp.
- Torres-Flórez, D., Laverde Forero, A., (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: Caso Villavicencio*. *Criterio Libre N.º 33 Bogotá (Colombia)*, 111 - 115p
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95) :629-641.g

- Viñán Villagrán, J., García, E., Caicedo, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Revista científica Dominio de las Ciencias*. 6 (2) :740-762.
- Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A., & Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1). Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/592/481>.
- Vizuite Muñoz, J., Zambrano Linzano, L., Aldaz Calero, X., (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *RELIGACION Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Vol. 8 No. 36, 2023. e2301051
- Werther, W. y Davis, K. (2020). *Administración de Recursos Humanos* (6a ed.). D.F., México: Editorial McGraw-Hill. 37

Anexos

Anexo N°01 - FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Técnicos)

Periodo Fecha de Evaluación

Apellidos y Nombres De ser destacado(a) indicar dependencia

Cargo y Nivel : de origen:

Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="text"/>	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="text"/>
INICIATIVA : Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos <input type="text"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes. <input type="text"/>	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales <input type="text"/>
COLABORACIÓN : Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia	Siempre obedece la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena <input type="text"/>	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita. <input type="text"/>	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea. <input type="text"/>	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida. <input type="text"/>	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordena. <input type="text"/>
OPORTUNIDAD : Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijados. <input type="text"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="text"/>	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. <input type="text"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="text"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas. <input type="text"/>
CALIDAD DEL TRABAJO : Califica la incidencia de adelantos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="text"/>	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="text"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="text"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina. <input type="text"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables <input type="text"/>
FIABILIDAD Y DISCRECIÓN : Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos. <input type="text"/>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="text"/>	Indiscreto, nada confiable. <input type="text"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="text"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="text"/>
RELACIONES INTERPERSONALES : Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo <input type="text"/>	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="text"/>	Es habitualmente desortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. <input type="text"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. <input type="text"/>	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de fraternidad, serenidad y respeto. <input type="text"/>
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS : Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Casi siempre cumple las normas de la institución. <input type="text"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas. <input type="text"/>	No cumple con las normas. <input type="text"/>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución. <input type="text"/>	A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input type="text"/>

Nombre del Evaluador

Cargo y Nivel del Evaluador

ESCALA DE MEDICIÓN	VALORACIÓN
1	MUY BAJO DESEMPEÑO
2	BAJO DESEMPEÑO
3	DESEMPEÑO NORMAL
4	BUEN DESEMPEÑO
5	ALTO DESEMPEÑO

ANEXO 02

Matriz de consistencia

<i>Problema principal</i>	<i>Objetivo principal</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables</i>	<i>Criterios</i>
¿Cuál es la influencia del salario y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de salud en Lambayeque?	Identificar la relación entre el salario y desempeño laboral del personal administrativo en una institución de salud en Lambayeque		Desempeño Laboral	Responsabilidad Iniciativa Colaboración Oportunidad Calidad de Trabajo Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales Cumplimiento de las normas
	Objetivos específicos			
	Determinar la relación entre desempeño laboral y salario en los trabajadores administrativos de un centro de salud en Lambayeque	Determinar el vínculo que existe entre el nivel de ingreso del trabajador administrativo y su desempeño en una institución de salud en Lambayeque.		
	Determinar el nivel de remuneración en el área administrativa del centro de salud en Lambayeque		Salario	Remuneración básica Incentivos Salariales
	Determinar el nivel de desempeño laboral en el área administrativa de un centro de salud en Lambayeque.			
<i>Diseño y tipo de investigación</i>	<i>Población, muestra y muestreo</i>	<i>Procedimiento</i>	<i>Procesamiento de datos</i>	
Diseño no experimental, aplicada	Población 150 personales administrativos Muestra censal Muestreo no habrá	Los resultados obtenidos de las fichas de evaluación y salario por los participantes fueron registrados en una base de datos en el programa Excel 2021. La información recopilada de la variable 1 y 2 se muestran en tabla de distribución de frecuencias, así como representaciones gráficas de frecuencia, histogramas y gráficos circulares	Posteriormente se utilizará la herramienta SPSS para determinar los medios apropiados (confiabilidad, frecuencia, correlación) para estudiar de manera efectiva los resultados y así determinar la relación entre las variables de estudio.	

ANEXO 03

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	ω de McDonald
escala	3.19	0.827	0.947

ANEXO 04**Nivel de confiabilidad**

Valoración del Alfa de Cronbach	Niveles
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

ANEXO 05**Estadísticas de Fiabilidad de Elemento**

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento	
				Alfa de Cronbach	ω de McDonald
RESPONSABILIDAD	3.36	1.269	0.7920	0.860	0.905
INICIATIVA	3.10	0.883	0.7877	0.862	0.904
COLABORACIÓN	2.70	1.094	0.7872	0.860	0.904
OPORTUNIDAD	3.00	0.900	0.8458	0.856	0.899
CALIDAD DEL TRABAJO	3.33	0.933	0.8810	0.852	0.896
CONFIABILIDAD Y DISCRESIÓN	3.45	0.784	0.7382	0.869	0.908
RELACIONES INTERPERSONALES	3.33	0.784	0.7805	0.865	0.906
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	3.60	1.012	-0.0769	0.941	0.947

ANEXO 06**Estadísticas de Fiabilidad de Elemento**

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento	
				Alfa de Cronbach	ω de McDonald
RESPONSABILIDAD	3.36	1.269	0.803	0.937	0.940
INICIATIVA	3.10	0.883	0.819	0.931	0.939
COLABORACIÓN	2.70	1.094	0.808	0.932	0.940
OPORTUNIDAD	3.00	0.900	0.858	0.927	0.935
CALIDAD DEL TRABAJO	3.33	0.933	0.896	0.923	0.932
CONFIABILIDAD Y DISCRESIÓN	3.45	0.784	0.761	0.936	0.943
RELACIONES INTERPERSONALES	3.33	0.784	0.793	0.934	0.941

ANEXO 07

Coefficiente de correlación de Rho Spearman (8 items)

		RESPONSABILIDAD	INICIATIVA	COLABORACIÓN	OPORTUNIDAD	CALIDAD DEL TRABAJO	CONFIABILIDAD Y DISCRESIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS
RESPONSABILIDAD	Rho de Spearman	—							
	N	—							
INICIATIVA	Rho de Spearman	0.746	***	—					
	N	150	—						
COLABORACIÓN	Rho de Spearman	0.692	***	0.687	***	—			
	N	150	150	—					
OPORTUNIDAD	Rho de Spearman	0.707	***	0.771	***	0.739	***	—	
	N	150	150	150	—				
CALIDAD DEL TRABAJO	Rho de Spearman	0.795	***	0.768	***	0.776	***	0.777	***
	N	150	150	150	150	—			
CONFIABILIDAD Y DISCRESIÓN	Rho de Spearman	0.650	***	0.696	***	0.559	***	0.713	***
	N	150	150	150	150	150	—		
RELACIONES INTERPERSONALES	Rho de Spearman	0.705	***	0.666	***	0.661	***	0.693	***
	N	149	149	149	149	149	149	—	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Rho de Spearman	-0.009	-0.082	-0.048	-0.073	-0.044	-0.098	-0.032	—
	N	150	150	150	150	150	150	149	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

ANEXO 08*Análisis Factorial (8 items)***Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.925
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	928.710
	gl	28
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Responsabilidad	1.000	.737
Iniciativa	1.000	.760
Colaboración	1.000	.741
Oportunidad	1.000	.812
Calidad_trabajo	1.000	.860
Confiabilidad_discreción	1.000	.688
Relaciones_interpersonales	1.000	.724
Cumplimiento_normas	1.000	.996

Método de extracción: análisis de componentes principales.

ANEXO 09*Análisis factorial***Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.315	66.435	66.435	5.315	66.435	66.435	5.301	66.260	66.260
2	1.003	12.536	78.971	1.003	12.536	78.971	1.017	12.711	78.971
3	.417	5.218	84.190						
4	.378	4.728	88.917						
5	.336	4.195	93.112						
6	.220	2.753	95.866						
7	.179	2.235	98.100						
8	.152	1.900	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Responsabilidad	.856	
Iniciativa	.869	
Colaboración	.861	
Oportunidad	.900	
Calidad_trabajo	.926	
Confiabilidad_discreción	.829	
Relaciones_interpersonales	.849	
Cumplimiento_normas		.993

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotado^a

	Componente	
	1	2
Responsabilidad	.858	
Iniciativa	.864	
Colaboración	.860	
Oportunidad	.901	
Calidad_trabajo	.928	
Confiabilidad_discreción	.825	
Relaciones_interpersonales	.851	
Cumplimiento_normas		.997

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2
1	.998	-.057
2	.057	.998

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

ANEXO 10 – Análisis Factorial extracción del 8vo criterio

Análisis factorial**Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.928
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	925.654
	gl	21
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Responsabilidad	1.000	.735
Iniciativa	1.000	.754
Colaboración	1.000	.741
Oportunidad	1.000	.811
Calidad_trabajo	1.000	.859
Confiabilidad_discreción	1.000	.686
Relaciones_interpersonales	1.000	.722

Método de extracción: análisis de componentes principales.

ANEXO 11

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.308	75.823	75.823	5.308	75.823	75.823
2	.421	6.009	81.832			
3	.379	5.414	87.246			
4	.337	4.810	92.056			
5	.221	3.163	95.219			
6	.183	2.609	97.829			
7	.152	2.171	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente
	1
Responsabilidad	.857
Iniciativa	.868
Colaboración	.861
Oportunidad	.901
Calidad_trabajo	.927
Confiabilidad_discreción	.828
Relaciones_interpersonales	.850

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Matriz de componente rotado^a

--

a. Sólo se ha extraído un componente. La solución no se puede rotar.

ANEXO 12

**RELACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD
LAMBAYEQUE**

N°	PERSONAL	CARGO	NIVEL REMUNERATIVO
1	P1	Secretaria	S/1,724.00
2	P2	Tec. Mtto	S/1,724.00
3	P3	Tec. Adm	S/1,724.00
4	P4	Tec. Mtto	S/1,724.00
5	P5	Administrador	S/2,004.00
6	P6	Oficinista	S/1,699.00
7	P7	Administrador	S/2,004.00
8	P8	Tec. Adm	S/1,724.00
9	P9	Tec. Mtto	S/1,724.00
10	P10	Tec. Mtto	S/1,724.00
11	P11	Secretaria	S/1,724.00
12	P12	Ingeniero	S/2,004.00
13	P13	Administrador	S/2,004.00
14	P14	oficinista	S/1,699.00
15	P15	oficinista	S/1,699.00
16	P16	oficinista	S/1,699.00
17	P17	administrador	S/2,004.00
18	P18	oficinista	S/1,699.00
19	P19	administrador	S/2,004.00
20	P20	Administrador	S/2,004.00
21	P21	administrador	S/2,004.00
22	P22	Secretaria	S/1,724.00
23	P23	Tec. Mtto	S/1,724.00
24	P24	Tec. Adm	S/1,724.00
25	P25	Tec. Comp	S/1,724.00
26	P26	Secretaria	S/1,724.00
27	P27	Ingeniero	S/2,004.00
28	P28	Tec. Mtto	S/1,724.00
29	P29	Tec. Mtto	S/1,724.00
30	P30	Tec. Adm	S/1,724.00
31	P31	Ingeniero	S/2,004.00
32	P32	Tec. Mtto	S/1,724.00
33	P33	Tec. Adm	S/1,724.00
34	P34	Tec. Adm	S/1,724.00
35	P35	oficinista	S/1,699.00
36	P36	Contador	S/2,004.00
37	P37	Abogada	S/2,004.00
38	P38	Tec. Adm	S/1,724.00
39	P39	Tec. Adm	S/1,724.00

40	P40	Tec. Adm	S/1,724.00
41	P41	oficinista	S/1,699.00
42	P42	Tec. Mtto	S/1,724.00
43	P43	Ingeniero	S/2,004.00
44	P44	oficinista	S/1,699.00
45	P45	Tec. Adm	S/1,724.00
46	P46	oficinista	S/1,699.00
47	P47	Tec. Adm	S/1,724.00
48	P48	Relacionista Público	S/2,004.00
49	P49	Tec. Mtto	S/1,724.00
50	P50	Tec. Comp	S/1,724.00
51	P51	Abogada	S/2,004.00
52	P52	Ingeniero	S/2,004.00
53	P53	Tec. Transp.	S/1,724.00
54	P54	oficinista	S/1,699.00
55	P55	Tec. Mtto	S/1,724.00
56	P56	Tec. Mtto	S/1,724.00
57	P57	oficinista	S/1,699.00
58	P58	Economista	S/2,004.00
59	P59	Tec. Adm	S/1,724.00
60	P60	Secretaria	S/1,724.00
61	P61	Estadista	S/2,004.00
62	P62	Administrador	S/2,004.00
63	P63	Tec. Mtto	S/1,724.00
64	P64	Tec. Transp.	S/1,724.00
65	P65	Tec. Comp	S/1,724.00
66	P66	Administrador	S/2,004.00
67	P67	oficinista	S/1,699.00
68	P68	Tec. Comp	S/1,724.00
69	P69	Secretaria	S/1,724.00
70	P70	Tec. Adm	S/1,724.00
71	P71	Secretaria	S/1,724.00
72	P72	Tec. Transp.	S/1,724.00
73	P73	Tec. Comp	S/1,724.00
74	P74	Administrador	S/2,004.00
75	P75	Tec. Comp	S/1,724.00
76	P76	Contador	S/2,004.00
77	P77	Tec. Comp	S/1,724.00
78	P78	Tec. Transp.	S/1,724.00
79	P79	Secretaria	S/1,724.00
80	P80	Tec. Adm	S/1,724.00
81	P81	Secretaria	S/1,724.00
82	P82	Administrador	S/2,004.00
83	P83	oficinista	S/1,699.00
84	P84	Secretaria	S/1,724.00

85	P85	Administrador	S/2,004.00
86	P86	Secretaria	S/1,724.00
87	P87	oficinista	S/1,699.00
88	P88	Secretaria	S/1,724.00
89	P89	oficinista	S/1,699.00
90	P90	Tec. Adm	S/1,724.00
91	P91	Tec. Comp	S/1,724.00
92	P92	Tec. Mtto	S/1,724.00
93	P93	Tec. Mtto	S/1,724.00
94	P94	Secretaria	S/1,724.00
95	P95	Abogada	S/2,004.00
96	P96	Administrador	S/2,004.00
97	P97	Tec. Adm	S/1,724.00
98	P98	Tec. Comp	S/1,724.00
99	P99	Tec. Mtto	S/1,724.00
100	P100	Secretaria	S/1,724.00
101	P101	Ingeniero	S/2,004.00
102	P102	Administrador	S/2,004.00
103	P103	Tec. Adm	S/1,724.00
104	P104	Tec. Comp	S/1,724.00
105	P105	Tec. Mtto	S/1,724.00
106	P106	Tec. Mtto	S/1,724.00
107	P107	Administrador	S/2,004.00
108	P108	Tec. Adm	S/1,724.00
109	P109	Secretaria	S/1,724.00
110	P110	Tec. Adm	S/1,724.00
111	P111	oficinista	S/1,699.00
112	P112	oficinista	S/1,699.00
113	P113	Administrador	S/2,004.00
114	P114	Tec. Adm	S/1,724.00
115	P115	Administrador	S/2,004.00
116	P116	Ingeniero	S/2,004.00
117	P117	Tec. Transp.	S/1,724.00
118	P118	Ingeniero	S/2,004.00
119	P119	Secretaria	S/1,724.00
120	P120	Tec. Mtto	S/1,724.00
121	P121	Tec. Mtto	S/1,724.00
122	P122	Tec. Mtto	S/1,724.00
123	P123	Administrador	S/2,004.00
124	P124	Administrador	S/2,004.00
125	P125	oficinista	S/1,699.00
126	P126	Tec. Mtto	S/1,724.00
127	P127	tec. Comp	S/1,724.00
128	P128	Secretaria	S/1,724.00
129	P129	Tec. Adm	S/1,724.00

130	P130	Tec. Adm	S/1,724.00
131	P131	Estadista	S/2,004.00
132	P132	oficinista	S/1,699.00
133	P133	oficinista	S/1,699.00
134	P134	Tec. Adm	S/1,724.00
135	P135	Tec. Mtto	S/1,724.00
136	P136	Secretaria	S/1,724.00
137	P137	Tec. Adm	S/1,724.00
138	P138	Tec. Comp	S/1,724.00
139	P139	Tec. Mtto	S/1,724.00
140	P140	Tec. Transp.	S/1,724.00
141	P141	Secretaria	S/1,724.00
142	P142	oficinista	S/1,699.00
143	P143	oficinista	S/1,699.00
144	P144	Tec. Adm	S/1,724.00
145	P145	Administrador	S/2,004.00
146	P146	Tec. Transp.	S/1,724.00
147	P147	Tec. Adm	S/1,724.00
148	P148	Tec. Transp.	S/1,724.00
149	P149	Tec. Comp	S/1,724.00
150	P150	tec. Adm	S/1,724.00