

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**DEUDA SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA DE
LOS COLABORADORES EN EL HOSPITAL
REGIONAL DE HUACHO - 2019**

PRESENTADO POR:

MARIBEL TOLEDO OYOLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDÍAN

HUACHO - 2020



Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian

**DEUDA SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES
EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2019**

MARIBEL TOLEDO OYOLA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDÍAN

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2020**

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia que en todo momento me inspiro confianza y tenacidad para cumplir mi anhelo profesional.

Maribel Toledo Oyola

AGRADECIMIENTO

A los docentes, de la Maestría de Gestión Pública, quienes contribuyeron en mi formación profesional en beneficio de la sociedad.

Al Jurado evaluador por su valiosa contribución y aportes durante el desarrollo de la tesis.

Maribel Toledo Oyola

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos	42
2.4 Hipótesis de investigación	44
2.4.1 Hipótesis general	44
2.4.2 Hipótesis específicas	44
2.5 Operacionalización de las variables	45
DEUDA SOCIAL	45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	46
3.1 Diseño metodológico	46
3.2 Población y muestra	48
3.2.1 Población	48
3.2.2 Muestra	49
3.3 Técnicas de recolección de datos	50
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	51

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE CUADROS GRÁFICOS e INTERPRETACIONES	55
4.1 Análisis de resultados	55
4.2 Contrastación de Hipótesis	64
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1 Discusión de resultados	68
5.2 Conclusiones	72
5.3 Recomendaciones	74
CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	75
6.1 Fuentes Bibliográficas	75
6.2 Fuentes electrónicas	75
ANEXOS	76

INDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Deuda Social</i>	55
Tabla 2 <i>Remuneración Principal</i>	56
Tabla 3 <i>Bonificaciones</i>	57
Tabla 4 <i>Beneficios</i>	58
Tabla 5 <i>Calidad de Vida</i>	59
Tabla 6 <i>Dimensión Física</i>	60
Tabla 7 <i>Dimensión Psicológica</i>	61
Tabla 8 <i>Dimensión Social</i>	62
Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov</i>	63
Tabla 10 <i>Correlación entre la deuda social y la calidad de vida</i>	64
Tabla 11 <i>Correlación entre la remuneración y calidad de vida</i>	65
Tabla 12 <i>Correlación entre las bonificaciones y la calidad de vida</i>	66
Tabla 13 <i>Correlación entre los beneficios y la calidad de vida</i>	67

INDICE DE FIGURA

Figura 1. Deuda Social	55
Figura 2. Remuneración Principal	56
Figura 3. Bonificaciones.....	57
Figura 4. Beneficios.....	58
Figura 5. Calidad de Vida.....	59
Figura 6. Dimensión Física.....	60
Figura 7. Dimensión Psicológica.....	61
Figura 8. Dimensión Social	62

RESUMEN

La presente investigación se denomina “Deuda Social y Calidad de Vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho en el año 2019. Con la Finalidad de optar el grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Tiene como determinar la relación que existe entre La Deuda Social y Calidad de Vida de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental transversal.

Para obtener los resultados de la investigación se elaboró un cuestionario de 26 ítems en la escala Likert teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de deuda social y calidad de vida. El instrumento mencionado se aplicó a 92 colaboradores del Hospital Regional de Huacho.

El instrumento de investigación fue validado utilizando la técnica de validez de contenido, evaluado por juicio de expertos obteniendo el coeficiente de validez (0,92). Según la escala de Herrera es considerado bueno. Además, para obtener la confiabilidad de dicho instrumento se aplicó el método de consistencia interna, obteniéndose como resultado 0,956 según Alfa de Cronbach. Dicho resultado según la escala de George es considerado buena confiabilidad. Finalmente se logró concluir en:

La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,844 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, si los funcionarios de la institución en mención gestionarían el pago de la deuda social tales como, remuneración principal, bonificaciones y beneficios su calidad vida de los trabajadores del Hospital Regional mejorarían progresivamente.

Palabras clave: Deuda social y calidad de vida

ABSTRACT

This research is called “Social Debt and Quality of Life of employees in the Regional Hospital of Huacho in the year 2019. With the purpose of opting for the Academic degree of Master in Public Management. Its purpose is to determine the relationship between the Social Debt and Quality of Life of the collaborators of the Regional Hospital of Huacho. This research is of quantitative approach, correlational level and non-experimental transversal design.

In order to obtain the results of the investigation, a questionnaire of 26 items on the Likert scale was prepared taking into account the dimensions and indicators of social debt and quality of life. The mentioned instrument was applied to 92 collaborators of the Regional Hospital of Huacho.

The research instrument was validated using the content validity technique, evaluated by expert judgment obtaining the validity coefficient (0.92). According to the scale of Herrera is considered good. In addition, the internal consistency method was applied to obtain the reliability of said instrument, resulting in 0.956 according to Cronbach's Alpha. This result according to the George scale is considered good reliability. Finally it was concluded in:

The asymptotic significance (p -value = 0.000) is less than the level of significance (p -value = 0.05). So, there is enough statistical evidence to reject the null hypothesis and affirm the alternative hypothesis (Researcher's hypothesis). Therefore, there is a significant relationship between social debt and the quality of life of employees in the Regional Hospital of Huacho - 2019. In addition, the correlation of Rho de Spearman is 0.844 according to the Bisquerra scale, this correlation is positive and moderada. That is, if the officials of the institution in question would manage the payment of the social debt such as, main remuneration, bonuses and benefits, their quality of life of the Regional Hospital workers would progressively improve.

Keywords: Social debt and quality of life

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Deuda Social y Calidad de Vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019”, tiene como objetivo determinar la relación entre deuda social y calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019.

En esta investigación se fundamenta la Deuda Social y sus dimensiones tales como remuneración principal, las bonificaciones y beneficios. También se explica detalladamente la Calidad de Vida en lo físico, psicológico y social de los colaboradores del sector de salud. Además, las recomendaciones que se indican en la presente investigación, ayudarán a mejorar la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

La presente investigación está organizada en seis capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, abarca la explicación de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación general y específico.

Capítulo II: Marco Teórico, establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capítulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión; conclusión y recomendaciones de la presente investigación. Finalmente, el capítulo VI contiene las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La remuneración ha sido un tema de debate en la administración, y desde los tiempos de Taylor, se han ingeniado sistemas para este efecto. Sin embargo, al pasar al plano más personal de una empresa, el sistema de salarios e incentivos se vuelve un poco más difícil en su aplicación en los últimos años.

Desde la creación del salario como forma de pago el ser humano en toda su complejidad ha dado sus pasos para que este no solo quede en las leyes si no que influyan en su bienestar y crecimiento tanto personal como económico. Las leyes de la naturaleza siempre están a base de querer más, más aun así muchas empresas sugieren y siguen reglamentos legales, “evitándose gastos” que pueden afectar drásticamente su producción.

Mucho se habla en estos días de la deuda social pública, de su impacto en los indicadores financieros y en los mercados en general, para bien o para mal. Podríamos decir que la deuda social es un concepto más complejo que se asocia con un factor ético poco presente en el debate de políticas públicas de la actualidad.

Se trata de lo que falta por incluir, del desafío no atendido por las políticas en públicas en cuanto a la educación, salud, vivienda, cultura, etc. Es decir, es el equivalente a la tarea pendiente del Estado y de los ciudadanos de un país.

La deuda social es el resultado de la acumulación de requerimientos sociales no atendidos por el Estado y los trabajadores y que van generando inestabilidades económicas en las familias, pero, sobre todo, exclusión social. Es claramente un elemento que atenta contra la convivencia en sociedad en todos los sentidos. Es también la principal causante de la inseguridad y el vandalismo social en el que vivimos. En sí mismo, puede ocultarse en los no informados o invisibles como está de moda, sin embargo, la sociedad pierde cada vez que este grupo de actores ensancha sus diferencias con el resto. La deuda social es el equivalente a los montos no cobrados en impuestos producto de la corrupción de los empresarios y de la negligencia tributaria del gobierno, la deuda social aumenta cuando aumenta la incapacidad para gestionar el gasto público o lo que es peor, la corrupción y despilfarro de los mismos. Y esto no cabe duda la mala administración en el Essalud vistos en los últimos años.

La deuda social está llegando a condiciones realmente, alarmantes, que podrían cuantificarse utilizando variables económicas y datos estadísticos, pero la verdad es que con solo observar y analizar la realidad basta. El límite mínimo de ingreso necesario para la subsistencia se ha perdido, cada vez se compra menos con el salario que se recibe, crece el desempleo y disminuyen las posibilidades de empleo para la población joven y se recorta el gasto público como resultado de los programas de ajuste estructural. En este último caso, la principal manifestación se da en el deterioro de los servicios públicos: salud, vivienda, seguridad, educación etc.

La calidad de vida del profesional antiguamente no se centraba en la calidad sino en la “efectividad” de la labor del trabajador, la calidad se incluye en la actualidad para hablar del reflejo del trabajo de una persona satisfecha con lo que hace o se propuso alcanzar, a ello se le denomina “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad”. En este marco la enfermera de centro quirúrgico, cuya labor es un ambiente de mucha responsabilidad para el profesional de enfermería, dado que es complejo por las situaciones que se presentan de cambios o emergencias, debe sentirse plena con su función de cuidar la vida, sólo ello dará sentido a sus acciones. En nuestros tiempos, se habla mucho de la calidad de vida de las personas en todos los contextos; sin embargo, hasta la fecha no se ha encontrado un acuerdo unánime respecto a su definición; pero es necesario señalar que todos coinciden en que esta se encuentra relacionada con el bienestar personal; es decir, cómo nos sentimos ante diversas situaciones de la vida diaria y cómo ese sentir nos permite relacionarnos con la realidad. Por tales motivos, podríamos mencionar que aquí juegan un rol muy importante nuestras cogniciones, ya que estas predisponen las emociones y determinan nuestros comportamientos a futuro. (Fernández, 2016)

Pero eso no es todo. Perú está en la cola en cuanto al gasto en salud. Aunque en el país el presupuesto público para este sector ha mejorado en los últimos años, el total de inversión pública y privada respecto al PBI no ha avanzado y representa el 5.5%, ubicando al país muy por debajo de naciones como Bolivia (6.3%), Chile (7.8%), Colombia (7.2%) y Ecuador (9.2%). Del total de la inversión, el 58.7% corresponde al gasto público, que equivale al 3.1% del PBI, frente a un 3.9% del promedio latinoamericano. Y esos problemas son los que se trasladan en el hospital Regional de

Huacho, donde muchos de los trabajadores no gozan de los servicios necesarios como servidores públicos.

En general, las personas que tienen mayores ingresos viven más tiempo y gozan de una mejor salud que las personas de bajos ingresos. Esta relación persiste, independientemente del sexo, la cultura o la raza, aunque las causas de la enfermedad y la muerte pueden variar.

Es preciso señalar que si la deuda social no es vista como problema social no llegará a solucionarse y el problema económico personal se verá muy perjudicado en los tiempos venideros.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la remuneración principal se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?
- ¿De qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?
- ¿De qué manera los beneficios se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar de qué manera la remuneración principal se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.
- Identificar de qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.
- Identificar de qué manera los beneficios se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.

1.4 Justificación de la investigación

La compensación salarial para todo trabajador es muy importante ya que corresponde a la satisfacción directa que el personal trabajador recibe de la ejecución de sus labores, de las condiciones laborales en que se desenvuelven y, desde luego, de las condiciones ambientales del contexto laboral. A esta segunda componente de la compensación, generalmente, se la conoce como el clima laboral. Muchas veces se cree que la empresa pública y privada debe tener un buen ambiente para que los colaboradores se sientan a gusto y muy cómodos en sus labores y para ello es muy importante como principal factor una buena compensación salarial.

Por ello la investigación se justifica por su conveniencia, ya que la investigación busca conocer la compensación salarial en relación con la calidad de vida que pueden tener los trabajadores o como se conocen hoy en día los colaboradores.

Por su valor teórico, ya que la investigación contribuirá con información muy útil y concreta que será favorable en las diferentes entidades públicas y empresariales

principalmente en el Hospital Regional de Huacho de la Región, como también a todas las personas que tienen ese interés de fortalecer sus capacidades académicas

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temática:

El título de la investigación es Deuda Social y Calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho. De lo cual podemos desprender dos variables: La primera es la Deuda Social y la segunda variable Calidad de Vida.

Delimitación espacial

La investigación se realizará: en el Hospital Regional de Huacho.

Lugar: Distrito de Huacho.

Provincia: Huaura

Departamento: Lima

Delimitación poblacional

La investigación se realizará en el Hospital Regional de Huacho. Por lo cual se tomó como realidad objetiva a los trabajadores de dicho Hospital.

Delimitación temporal

La investigación se desarrolló de enero a octubre del 2019.

1.6 Viabilidad del estudio

Para realizar la presente investigación, se ha realizado las coordinaciones con el director general del Hospital Regional de Huacho, con la finalidad a que me ayude a viabilizar mi proyecto de investigación. Para el desarrollo del trabajo de campo cuento con los recursos financieros necesarios y por otro lado también cuento con un equipo técnico de apoyo para el desarrollo de las actividades; además se cuenta con la asignación de un asesor de la Investigación que es un docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Gómez (2015). En su tesis “*Una aproximación al salario diferencial compensatorio por riesgo laboral en Chile*”. Tesis que fue publicada en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Economía. Con la finalidad de Obtener una Maestría en Economía.

El objetivo de esta investigación, es estimar los diferenciales compensatorios entre empleos con diferente nivel de riesgo laboral, tomando en cuenta si el trabajador está o no afiliado al programa público de seguro por accidentes laborales. Para estimar el diferencial compensatorio entre remuneraciones laborales con diferente nivel de riesgo, se utilizará el método de salarios hedónicos. Para ello, se plantea un modelo en donde hay un vector de características personales de los colaboradores de la empresa $x^i p$, un vector de características del empleo (menos el riesgo): $x^i e$ y un vector para el riesgo r^i . Todas estas variables van a determinar el salario del trabajador: W_i . El intercepto y el error están representados por: α y ϵ_i , respectivamente según lo manifiesta la investigación. La muestra a analizar en este estudio es de 31.162 observaciones y no presenta problemas de atrición (el análisis estadístico de atrición se encuentra en el Apéndice B). En esta sección se caracterizará a la muestra en los aspectos más estrechamente relacionados con el objetivo de este estudio tipificado anteriormente (el resto de la descripción se puede ver en el Apéndice C). El siguiente estudio llegó a las siguientes conclusiones: en esta oportunidad se observa que existe un seguro público obligatorio por accidentes laborales que es parte de un paquete de programas públicos por el que el trabajador debe cotizar permanentemente, genera la

necesidad de considerar variables, difíciles de conocer, para estimar correctamente la compensación por riesgo laboral. Que permiten pagar por el seguro, cuánto valoran el programa y cómo éste correlaciona con el resto de los programas públicos. A pesar de ello, este estudio intenta aproximarse a la estimación de diferenciales compensatorios para diferentes grupos de trabajadores, así mismo es estimando a partir de los datos disponibles, para diferentes grupos de trabajadores, según su ocupación y adscripción al sistema previsional chileno, el cambio en la remuneración monetaria cuando el riesgo laboral aumenta en un punto. En primer lugar, el bajo nivel de riesgo, es decir, donde el esfuerzo físico requerido por parte de los trabajadores es de nivel bajo, principalmente en trabajos administrativos y ejecutivos, no se encontró evidencia de un cambio en la remuneración salarial ante un mayor riesgo laboral, al revés que para las ocupaciones con mayor nivel de exigencia física donde sí se evidenció un aumento de su remuneración ante una subida del nivel de riesgo.

Almádana (2016). En su tesis “Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total”. Investigación que fue publicada en la Universidad de Málaga de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para obtener el grado de doctor. El objetivo principal de la investigación trata de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar si dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de las mismas. Así como también el objetivo específico trata de conocer el comportamiento organizacional condicionado a la retribución como una variable extrínseca y su consecuencia en la rotación, absentismo o productividad de la organización. El método utilizado para el análisis del estudio es un instrumento tipo cuestionario para el diseño; se elaboró y desarrollo considerando la base de otros trabajos relacionados con la evaluación de las

variables independientes del comportamiento organizacional y del clima organizacional. Con la que se llegó a las siguientes conclusiones: La retribución extrínseca financiera directa de tipo fijo es más valorada y termina condicionando las variables dependientes del comportamiento organizacional. De la misma manera el estudio nos muestran que la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativo con la que se obtiene un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos y finalmente se demuestra que existe una correlación positiva entre ambas variables y la estrategia de la organización, su revisión y modificación de acuerdo con los cambio estructural de la organización, las prioridades estratégicas, valores, procesos, tecnologías y las nuevas demandas que estos cambios hacen en los trabajadores.

Caldera y Giraldo (2013). En su tesis *“Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S & A servicios y asesorías S. A.”*. Tesis que fue publicada en la Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Administrativas de la Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad; con la finalidad de optar el título de especialista en Gestión de Talento Humano y la Productividad. La investigación tuvo como objetivo general: Es realizar una propuesta de sistema de compensación laboral para la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, identificando los factores que impactan sobre la satisfacción laboral de sus empleados a través de un instrumento de medición de su motivación, y planteando estrategias y recomendaciones con base en los resultados del estudio. La investigación que se desarrolló suministra información que permite evaluar y seleccionar un curso de acción sobre las variables evaluadas en el estudio, de nivel descriptivo de tipo

correlacional, con una muestra de 63,16%, llegando a las siguientes conclusiones: Es el de realizar una propuesta de sistema de compensación laboral para la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, identificando los factores que impactan sobre la satisfacción laboral de sus empleados a través de un instrumento de medición de su motivación, y planteando estrategias y recomendaciones con base en los resultados del estudio. Como también se confirma que las oportunidades de desarrollo, los beneficios sociales e incentivos de la empresa influyen en la satisfacción laboral de los empleados, debido a que los estímulos para la formación y bienestar del colaborador están direccionados y no llegan a todos los niveles de la organización, asimismo también se encontró que la flexibilidad en el horario de trabajo en S&A Servicios y Asesoría S.A afecta positivamente la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mogollón (2018). En su tesis *“La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”*. Tesis que fue publicada en la Universidad Cesar Vallejo, en la Escuela de Posgrado. Con la finalidad de optar el grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. La investigación tiene como objetivo general: determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Los objetivos específicos: fue determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. De la misma manera fue determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad

de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Como también se consigna a determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Y finalmente fue determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Metodológicamente la investigación fue desarrollada con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y fue conformada una muestra de 120 colaboradores de la empresa IESA S.A. llegando a la siguiente conclusión: Se identificó que el 95% de los trabajadores consideran un nivel alto de compensación salarial, además perciben en un 89.2% poseen un nivel alto de calidad de vida laboral, y un 10.8% de nivel medio, no existiendo trabajadores que presenten niveles bajos de calidad de vida laboral o en el trabajo. Se determinó además que la percepción de los encuestados, el 88.3% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel alto, el 6,7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y la calidad de vida laboral un nivel medio, y solamente el 4.2% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa.

Orihuela (2017). En su tesis *“La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016”*. Tesis que fue prenotada en la Universidad Austral Peruana de la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, con la finalidad de obtener el grado de licenciado en Economía y Negocios Internacionales. La investigación tiene como objetivo general: determinar la influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016. Así mismo los objetivos específicos fueron:

Establecer la influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de la educación de las familias del distrito de Cusco 2016. Determinar la influencia de la remuneración mínima vital en la salud de las familias del distrito de Cusco 2016. Y finalmente fue establecer la influencia de la remuneración mínima vital en la nutrición de las familias del distrito de Cusco 2016. Metodológicamente la investigación es de nivel descriptivo con un diseño descriptivo causal. Adicionalmente cabe señalar que la muestra fue de 187. Con la que se llegó a las siguientes conclusiones: Que la salud frente a la remuneración mínima vital, es favorable para la mitad de la población y no tanto para la otra mitad de la población del distrito de cusco, afirmando que las dimensiones aplicadas en el trabajo son beneficiadas en su mayoría por la remuneración mínima vital que perciben. De la misma manera que la nutrición frente a la remuneración mínima vital, es favorable para el normal desarrollo de la población del distrito de cusco afirmando que las dimensiones aplicadas en el trabajo como alimentación y nutrición son beneficiadas en su mayoría por la remuneración mínima vital que perciben. Y finalmente de la Remuneración Mínima Vital sobre nuestras variables, educación, salud, nutrición concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad.

Carnaqué (2014). En su tesis “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abarco Chiclayo - 2013”. Investigación que fue publicada en la Universidad Señor de Sipán de la Escuela de Posgrado, para obtener el grado académico de maestro en gestión del Talento humano. La investigación tuvo como objetivo general: Fue determinar la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo – 2013. Y los objetivos específicos: Describir el actual sistema de

compensación salarial de los trabajadores del IESTP Abaco Chiclayo. Así mismo también fue diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Abaco Chiclayo. Como también fue analizar la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de sus trabajadores. Y finalmente fue proponer procedimientos para perfeccionar la política de compensación salarial en aras de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Abaco Chiclayo en el corto plazo. En cuanto a la metodología es de nivel correlacional con una muestra de 52 personas, llegando a las siguientes conclusiones: Que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, se obtuvo un índice de correlación de 0.705 lo que indica que ante una mejora en el sistema de compensación salarial se logrará incrementar el desempeño laboral del trabajador. Así mismo también el trabajo de campo se determinó que el IESTP Abaco Chiclayo no cuenta con un sistema de compensación salarial establecida, la remuneración, beneficios e incentivos que recibe el trabajador los obtiene de una negociación directa con gerencia quién determina cuándo y cómo le serán cancelados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. DEUDA SOCIAL

La deuda social es el equivalente a los montos no cobrados en impuestos producto de la corrupción de los empresarios y de la negligencia tributaria del gobierno, la deuda social aumenta cuando aumenta la incapacidad para gestionar el gasto público o lo que es peor, la corrupción y despilfarro de los mismos negando el pago de los beneficios de los trabajadores o empleados públicos.

Así como Chiavenato (2009) expresa:

Que el término compensación o recompensa significa retribución, es el reconocimiento por los servicios prestados de alguien. La compensación es un punto muy importante en la gestión de desempeño de los empleados en términos de retribución, retroalimentación o reconocimiento de su trabajo en una empresa u organización. La compensación laboral o salarial de los trabajadores abarcan temas tales como: los salarios, los programas de incentivos y los beneficios de servicios por los trabajos realizados. Nadie trabaja gratis en ninguna institución, organización o empresa. Como colaborador de dicha organización cada trabajador se interesa en invertir su esfuerzo, dedicación, trabajo personal, conocimientos, habilidades y destrezas, si recibe la compensación y retribución adecuada. De la misma manera es propicio indicar que las organizaciones se interesan en invertir en compensación para sus empleados, si reciben contribuciones que estén al alcance de sus objetivos principales (p. 89)

O también el mismo Chiavenato (2009), indica que:

La compensación como el elemento principal para que el colaborador labore de forma motivada, cumpliendo los objetivos de una empresa y satisfaciendo sus necesidades como persona. Es por ello que la recompensa, siendo una retribución, premio o reconocimiento por el desenvolvimiento personal, es muy importante dentro de los programas de compensaciones en las áreas de recursos humanos de todas las entidades (p. 278).

Además, Madero (2009) afirma que, “el trabajador por efectuar la labor en una organización recibirá compensaciones que son beneficios económicos y no económicos”. Tomado de Arrieta y Díaz (2016) citado por Juárez (2000), la palabra compensación es lo que se recibe de una organización por la labor realizada en la misma. Es por ello que observamos que las empresas entregan a los trabajadores por su labor realizada salarios, bonificaciones, beneficios o incentivos, prestaciones económicas, entre otras. Asimismo, el otro elemento importante de la compensación, corresponde a la satisfacción del trabajador de forma directa, con la realización de su labor y en las condiciones que las efectúa (p.25).

Cascio (2003) mencionan que la compensación está compuesta por dos:

Las compensaciones directas que son las compensaciones en efectivo, y las compensaciones indirectas que son los beneficios otorgados a los trabajadores; ambos se transforman en incentivos que servirán de motivación a los colaboradores a que efectúen su mayor esfuerzo para ejecutar labores de alta calidad (p.242).

Orchak y Marin (2015) expresan:

Que las compensaciones podrán utilizarse como control de costos, ya que si bien se hablan de los sueldos y prestaciones económicas hacia los trabajadores, ellos pueden ser utilizados en favor de las entidades como no financieros ya que servirán para la retenciones del personales, además de ello podrán ser estrategias financieras ya que pueden servir de deducción de los impuestos de la organización pero teniendo en cuenta siempre que el trabajador lo perciba como una compensación que beneficiara tanto a él como a la organización. (p.78).

Además, en el artículo 25 de la constitución política establece lo siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. Es así que el descanso anual remunerado se constituye en un derecho de cualquier persona que presta servicios bajo subordinación, no importando el régimen laboral en el que se encuentra ni tampoco si su relación laboral se oculta a través de una relación civil. A su vez, esta norma constitucional tiene su sustento en el Convenio OIT 52, ratificado por el Perú, que en su artículo 2 indica: Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. En el presente artículo nos limitaremos al análisis de las vacaciones en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, en el que se deben observar las normas constitucionales e internacionales. **Fuente especificada no válida.**

En el Informe Legal N° 428-2010-SERVIR/GG-OAJ se indica: En el régimen del Decreto Legislativo N° 276 no se encuentra permitida la acumulación de más de dos periodos vacacionales. Dicha prohibición significa que, de producirse una acumulación mayor, los periodos excedentes pierden sus efectos (derecho a goce efectivo y/o compensación por el periodo excedente). Como se verifica, incluso se pierde el derecho al goce físico efectivo. Esta situación significa que el derecho al descanso que pudo corresponder por el tercer periodo materia de acumulación, o por periodos anteriores a este, desaparece; y su desaparición, a la vez, determina: i) que no exista derecho a pago alguno por concepto de remuneración vacacional (pues, como se dijo, esta supone el goce físico, que ya no se producirá); y ii) que tampoco exista lugar al pago de una compensación por el periodo excedente (porque esta supone contar con un derecho al descanso que se encuentra pendiente de goce, que en esta situación ha desaparecido) (Informe Legal N° 013-2010-ANSC/OAJ) (SERVIR, 2010).

En el caso de los funcionarios públicos, resulta importante observarlo siguiente: En el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276, el servidor o funcionario público que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado (para tal efecto, deberán considerarse todos los conceptos de pago de carácter remunerativo que percibe el servidor o funcionario público mensualmente).

Además, no se encuentra permitida la acumulación de más de 2 periodos vacacionales, dicha prohibición significa que, de producirse una Acumulación mayor, los periodos excedentes pierden sus efectos (Informe Técnico N° 1304-2015-SERVIR/GPGSC) (Servir, 2016.p 57)

El artículo 24 del Decreto Legislativo N°276 establece: Son derechos de los servidores públicos de carrera: (...) d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 periodos. Se cumple con el artículo 25 de la Constitución al haberse regulado las vacaciones en el sector público a través de una norma con rango de ley, además, se verifica el goce vacacional por un periodo de 30 días, se entiende naturales. Por otro lado, conforme a este artículo 24, el derecho a las vacaciones solo correspondería a los servidores de carrera, mas no correspondería a los contratados ni a los funcionarios.

Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos períodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda. (Artículo 102 – p. 9).

Las entidades públicas aprobarán en el mes de noviembre de cada año el rol de vacaciones para el año siguiente, en función del ciclo laboral completo, para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y el interés del servidor. Cualquier variación posterior de las vacaciones deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación. (Artículo 103. p. 9).

El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes. (Artículo 104.p. 9)

De esto podemos establecer una diferencia entre compensación vacacional y vacaciones trucas, podemos señalar que el servidor, una vez cumplido el ciclo laboral de un año, debe gozar del descanso, pero puede, de común acuerdo con la entidad, acumular hasta 02 periodos vacacionales. Asimismo, cuando el servidor cesa antes de hacer uso de las vacaciones ganadas, tiene derecho a percibir, como compensación vacacional, una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado. En caso no se acumule un ciclo completo, la compensación se hace proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes, siendo este el caso de las vacaciones. Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Fuente especificada no válida.

De acuerdo a lo previsto en el Decreto Legislativo No 276 y su Reglamento, es posible extraer algunas consideraciones sobre el descanso vacacional en el régimen laboral público:

- El derecho se alcanza después de cumplir el ciclo laboral, que se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo.
- Alcanzado el derecho, el servidor debe gozar del descanso, pero puede, de común acuerdo con la entidad, acumular hasta dos (2) períodos vacacionales, preferentemente por razones de servicio; no obstante, no está permitida la acumulación de un periodo adicional y, en caso de ocurrir, el periodo excedente carece de efecto.
- Cuando el servidor cesa antes de hacer uso de las vacaciones ganadas (vacaciones no gozadas), tiene derecho a percibir como compensación vacacional, una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado.

- Corresponde el pago de vacaciones no gozadas el servidor haya cesado en el servicio antes de hacer uso de su descanso vacacional, y por no más de dos (2) periodos vacacionales acumulados; en consecuencia, dicho derecho no procede ante la no renovación o ampliación de la contratación de un servidor, debido a la continuidad de los servicios y mientras se encuentre en ejercicio de sus funciones.
- Cuando el servidor cesa antes de acumular un ciclo laboral completo (vacaciones truncas), la compensación vacacional se hace proporcionalmente al tiempo trabajado pm dozavas partes. (Informe técnico N° 1282-2015-SERVIR/GPGSC. p. 3)

En el presente caso, "la remuneración vacacional" constituye el pago con ocasión del goce efectivo de su derecho a vacaciones; por otro lado la "compensación vacacional" es el pago que se hace al servidor que cesa antes de hacer uso de sus vacaciones, esto es, luego de: haber alcanzado el derecho a ellas en cuyo caso equivale a una remuneración mensual por el ciclo laboral acumulado, o el que corresponde al servidor que cesa antes de haber alcanzado dicho derecho (circunstancia en la que corresponde un pago proporcional al tiempo trabajado).

A. Aspectos Generales.

El derecho al descanso vacacional anual se encuentra regulado por el decreto legislativo N° 713 y por su reglamento, el decreto supremo N° 012-92-TR. de conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

B. Requisitos.

El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

Para dichos efectos, serán considerados como días efectivamente laborados los siguientes supuestos:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en días de descanso sea cual fuere el número de horas laboradas.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día de labores.
- Los primeros 60 días de inasistencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional en cada año de servicios.
- El descanso pre y post natal.
- El permiso sindical.
- Los días del periodo vacacional correspondientes al año anterior.
- Los días de huelga declarada procedente o legal.

C. Monto de la Remuneración Vacacional.

La remuneración vacacional será equivalente a aquella que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración computable a aquella considerada para efectos del cálculo correspondiente de la CTS. Por otro lado, la remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio de su periodo de descanso vacacional programado.

D. Oportunidad de Goce del Descanso Vacacional Anual.

La oportunidad en que el trabajador puede hacer uso de su periodo de descanso vacacional deberá ser fijada de común acuerdo con su entidad empleadora, teniendo en consideración aspectos como las necesidades de funcionamiento de la entidad empleadora e intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, la entidad empleadora, en uso de su facultad directriz, decidirá sobre la oportunidad de goce.

E. Fraccionamiento, Acumulación o Reducción de Vacaciones.

Una vez el trabajador adquiera su derecho al descanso vacacional, podrá gozar del mismo por el total de 30 días calendario de forma ininterrumpida, o a su solicitud escrita o por convenio celebrado por escrito con su entidad empleadora, de manera fraccionada, reducida o acumulada.

1. Solicitud de Fraccionamiento de Vacaciones.

El trabajador puede solicitar a su entidad empleadora el goce vacacional en periodos fraccionados no menores a 7 días naturales por cada periodo. Dicha solicitud deberá constar por medio escrito.

2. Convenio de Acumulación de Vacaciones.

El trabajador podrá acordar con su entidad empleadora la acumulación de hasta 2 periodos de descanso vacacional de manera consecutiva siempre que, cumplido el año de servicios continuos, el trabajador disfrute de descanso vacacional por un periodo mínimo de 7 días naturales. Al igual que en el punto anterior, dicho acuerdo deberá constar por medio escrito.

3. Convenio de Reducción de Vacaciones.

El periodo de un descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días naturales, compensando los 15 días de descanso vacacional disminuidos; a cuyos efectos, se requiere la existencia de un acuerdo escrito entre el trabajador y la entidad empleadora.

F. Vacaciones Truncas.

Ante el supuesto de desvinculación de un trabajador, la entidad empleadora deberá considerar, al momento de la liquidación de beneficios sociales a ser entregados al trabajador, lo siguiente:

- Los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias.
- El pago por concepto de vacaciones truncas generado por el récord vacacional no alcanzado dentro del período anual, mismo que deberá ser abonado a razón de tantos dozavos y treintavos de remuneración computable como meses y días haya laborado, respectivamente.

G. Indemnización Vacacional.

En caso el trabajador que, cumpliendo con los requisitos para gozar del derecho a descanso vacacional, no disfrute del mismo durante la vigencia de su relación laboral o no lo haga dentro de los 12 meses siguientes a haber adquirido el derecho, la entidad empleadora deberá considerar el abono correspondiente de los siguientes conceptos, los cuales reciben el nombre de “triple remuneración” o “triple vacacional”:

- Remuneración por el trabajo realizado, misma que ya habría sido pagada en tanto el trabajador no habría gozado de su descanso vacacional.

- Remuneración vacacional, por el descanso vacacional devengado y no gozado.
 - Indemnización vacacional, equivalente a 1 remuneración por no haber gozado de su periodo vacacional en la oportunidad correspondiente.
- Es de precisar que este concepto no se encuentra sujeto a pago o retención alguna por aportaciones, contribuciones o tributos.

La obligación de pago de la indemnización vacacional se generará desde el primer día del año siguiente al periodo en el que el trabajador debió hacer uso de su descanso vacacional y no lo hizo; no siendo requisito necesario, a efectos de la obligatoriedad de su pago, la vigencia de la relación laboral. Es de precisar que no corresponderá el otorgamiento de indemnización vacacional a aquel trabajador que cese dentro del periodo en el que podría haber gozado de su periodo de descanso vacacional, sin perjuicio del abono correspondiente de sus vacaciones ordinarias. **Fuente especificada no válida..**

2.2.2. Teoría de la administración de la compensación

Según Jimenez & Hernandez (2007) la teoría de la administración de la compensación es:

Desarrollada por diversos autores, los sueldos, salarios y prestaciones son las gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor. Para lo cual el departamento de recursos humanos debe garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Es decir, dadas las importancias que tienen la retribución sobre la motivación del personal, se debe aprovechar ésta como herramientas imprescindibles para la gestión de los recursos humanos, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

El deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Es decir, un nivel inadecuado de compensación también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización. Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor (pp. 48-49).

2.2.3. La importancia de la compensación para el trabajador

La importancia de la compensación para el trabajador es un efecto directo en el nivel de vida, así como Varela (2017) afirma que:

Para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en su nivel de vida, en su estatus dentro de la comunidad y, desde luego, en su grupo de trabajo. Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto de trabajo y su desempeño, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago. Existen muchos otros factores personales que también afectan la percepción de un individuo sobre lo que es justo en cuanto a su sueldo. Por ejemplo, en una investigación de campo (Greenberg y Pasternak, 1998) se encontró que las personas con mayor edad en puestos directivos recibían mejores sueldos que los jóvenes en posiciones similares. Hay evidencia de que el pago y su función tienen un significado distinto para diferentes grupos de la población; de hecho, buena parte de ello depende del nivel de importancia relativa que el puesto tiene dentro de una organización.

(p.22)

2.2.4. Las políticas de compensación

Para Varela (2017) la política de compensación es:

Uno de los ejercicios que debe realizarse en todo el proceso consiste en analizar qué quiere la organización. Un detenido análisis ayudará a fijar un rumbo. En la siguiente tabla se describen algunos conceptos cualitativos que tienen que considerarse para establecer una política de pago

Las políticas de compensación en una empresa deben plasmarse por escrito, ya que así se evidencia su claridad de valores, del interés por su personal y su compromiso con la sociedad. Tienen que ser precisas en cuanto a los objetivos que se pretende cubrir, así como publicarse de manera que todo el personal las conozca y que los directivos se comprometan a respetarlas. A continuación, se presenta un ejemplo de un manual de políticas de compensación (p.210).

2.2.5. Las políticas de compensación basadas en la calidad de vida

Como nos muestra Varela (2017) las políticas de compensación basadas en la calidad de vida de lo cual nos dice:

La mayoría de las organizaciones con alcances multinacionales han definido con claridad la forma de vida que quieren para sus empleados. Por lo regular, estas normas se dictan de acuerdo con el nivel del puesto (valor del puesto), la forma en que son expatriados y las condiciones en las cuales vivirán en el país anfitrión. El personal expatriado normalmente goza de los beneficios que tendría en su país de origen, más algún porcentaje como prima por trabajar en otro país. Una reflexión que debe hacerse en el caso de los países latinoamericanos,

especialmente cuando vemos que la realidad supera los pronósticos, es predeterminar el tipo de vida que se pretende para los empleados con la finalidad de que no enfrenten problemas como el del sector salud, donde el personal en general tiene que laborar para dos o más instituciones si quiere generar ingresos suficientes para cubrir sus gastos elementales. (p. 194).

2.2.6. Compensación y compromiso del empleado

Según Varela (2017) nos dice sobre la compensación y compromiso del empleado:

Construir el compromiso de un empleado, es decir, hacer coincidir las metas del empleado y de su empleador, de modo que el primero realice su trabajo como si lo hiciera en su propia compañía, requiere un esfuerzo múltiple, en el que la función de recursos humanos juega un rol fundamental. Por ejemplo, es necesario adquirir el compromiso de aceptar la comunicación en dos sentidos. Por consiguiente, compañías como FedEx y Toyota cuentan con programas que garantizan la comunicación en dos sentidos, el trato justo a todas las quejas de los empleados y las medidas disciplinarias (p. 18).

2.2.7. Dimensiones de la deuda social

Arguedas (2011) dimensiona la deuda social en:

a) Remuneración principal

➤ Remuneración básica

La retribución que percibe el servidor, y que es fijada en el caso de funcionarios públicos de acuerdo a cada cargo, y en el caso del servidor públicos en atención al nivel de carrera, se ha considerado para todos los profesionales de salud. Esta remuneración es la retribución que se otorga al trabajador designado o nombrado.

➤ Remuneración reunificada

Resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y la familiar. Es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: condiciones de trabajo, riesgo de vida y funciones técnicas especializadas.

b) Bonificaciones

➤ **Personal:** Esta Bonificación establecida según Decreto Legislativo 276 está vinculada a la antigüedad. Según el diseño del D.Leg 276, esta bonificación debía tener un peso importante en la remuneración, es decir, el 5% adicional de la remuneración básica de cada profesional y nivel, por cada 5 años de servicio, hasta un máximo de 40 años. Tiene carácter mensual y es pensionable.

- **Familiar:** Esta bonificación familiar establecida por Decreto Legislativo 276 no estableció ni el monto ni la forma de cálculo. Es con el DS N° 051-91-PCM cuando se establece la cantidad de s/3,00 mensuales por cuatro miembros de familia a cargo del trabajador y s/. 0,50 por cada miembro adicional.
- **Diferencial:** Es una de las bonificaciones es por escolaridad la cual se recibe una vez al año en el mes de abril y la siguiente es la bonificación vacacional anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, y se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos períodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio.

c) **Beneficios**

- **asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios:** es la entrega económica equivalente a dos valorizaciones principales mensuales que la entidad otorga por única vez al personal de la salud como retribución al cumplir veinticinco años de servicios efectivos prestados al estado. Y por otro lado la entrega económica por treinta años equivale a tres años variaciones principalmente mensuales que la entidad otorga por única vez al periodo de salud como retribución al estado.
- **Aguinaldos:** Adicionalmente, a los conceptos remunerativos que reciben los profesionales de salud, se le suman los aguinaldos por Fiestas Patrias (recibido en Julio) y por Navidad

(recibido en diciembre) aprobadas por Decreto Legislativo 276, de 1984.

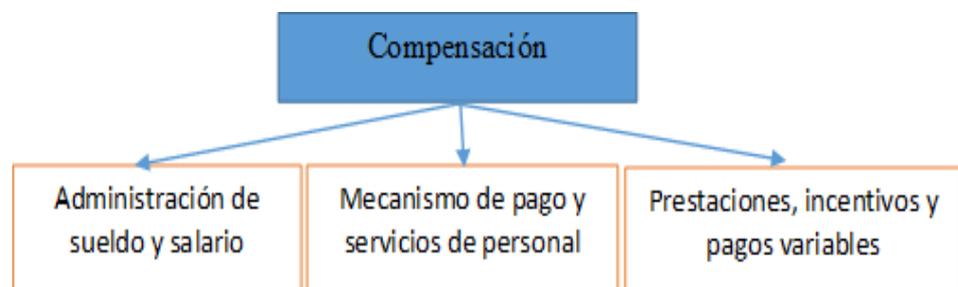
- **Compensación por tiempo de servicio (CTS):** Es la compensación económica que el estado otorga al personal de la salud como compensación por cada año de servicios efectivamente prestados (pp. 10-19).

2.2.8. El enfoque administrativo de la compensación

Según Varela (2017) nos indica que la compensación vista desde un:

Enfoque administrativo y considerandos las áreas de recursos humanos como un área funcional, las compensaciones debe analizarse con sus tres componentes: primeramente, es la forma en que se administran sueldos y salarios; el segundo son las prestaciones, los incentivos y los pagos variables; el tercero es la manera en que se paga, se registra para fines contables y fiscales, y se brinda servicios a los personales.

En el siguiente cuadro se ilustra cuáles son las funciones del área de compensaciones:



Fuente: Varela (2017).

Administración de sueldos y salarios

Esta función consiste en establecer los criterios de valuación y una clara jerarquía entre los puestos de una empresa, de lo cual emana la elaboración de políticas para definir las compensaciones y las guías de incrementos de sueldos. Las actividades principales que se desarrollan como parte de esta función son las siguientes:

- Selección de un modelo de valuación de puestos.
- Análisis y descripción de los puestos.
- Formación y capacitación de un comité de valuación.
- Valuación de puestos. Elaboración de la estructura salarial.
- Elaboración de guías de aumentos con base en la evaluación del desempeño.

Estos procesos, que en términos generales se siguen para las definiciones de las estrategias de pagos de una organización, está integrado por las fases o partes que se indican en la siguiente gráfica, de acuerdo las metodologías comúnmente aceptadas y aplicadas (p. 164).

2.2.9. CALIDAD DE VIDA

Según Fernandez (2011) calidad de vida:

Es uno de los conceptos más importante de estudiar en esta investigación. En un primer plano, la expresión “calidad de vida”, aparece en los debates públicos en torno a la calidad del medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. "Durante la década de los 50 y a comienzos de los 70, el incremento interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por los resultados de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de indicadores objetivos, y principalmente desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos que involucran al bienestar social de una sociedad. Estos indicadores tuvieron sus propios procesos evolutivos siendo en una primera instancia referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para una segunda coacción contemplar elementos subjetivos" para luego más adelante estos indicadores sociales, provocó un proceso de diferenciación entre estos y la Calidad de Vida (pp. 1 - 2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) La calidad de vida es: La percepción que un individuo tiene en su lugar de existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación a sus objetivos y sueños, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se ven involucrados a un concepto muy extenso que están influido de modo complejo por su salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones

sociales, inclusive en relación al medio ambiente y entorno donde se desenvuelve como persona.

2.2.10. Dimensiones de la calidad de vida

Según Schalock & Verdugo (2003) dimensionan la calidad de vida en:

- a) Dimensión física: es la percepción del estado físico o la salud, entendido como ausencia de enfermedad, los síntomas producidos por la enfermedad, y los afectos adversos del tratamiento. No hay duda que estar sano es elemento esencial para tener una vida de calidad.
- b) Dimensiones psicológicas: es la percepción del individuo de sus estado cognitivo y afectivo como el miedo, la ansiedad, la incomunicación, la pérdida de autoestima, la incertidumbre del futuro. También incluye las creencias personales espirituales y religiosas como el significado de la vida y la actitud frente al sufrimiento
- c) Dimensión social: Es la percepción del individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida, así como la necesidad de apoyo familiar y social, la relación médico-paciente y el desempeño laboral (pp. 23-45)

2.2.11. Desigualdad y crecimiento

Según Sabino (2001) la medición de la pobreza:

Sólo podría lograrse adecuadamente mediante una apreciación subjetiva de la riqueza disponible, es intentar ver los problemas sociales del desarrollo a través del concepto de desigualdad, sin duda más complejo, pero menos engañoso y más fructífero para el análisis. Estudiar la forma en que se distribuyen los ingresos totales de una sociedad resulta de sumo interés para el sociólogo o el economista, pues unos mismos ingresos

totales pueden distribuirse de modo muy diferente en unas sociedades o en otras, lo cual obviamente tiene repercusiones muy directas sobre el consumo y la calidad de vida de sus habitantes.

Desde el punto de vista técnico, sin embargo, el problema presenta pocos desafíos, pues es preciso contar con censos o encuestas de amplia base muy confiables, con información sobre ingresos monetarios y no monetarios y con mediciones repetidas a lo largo del tiempo que mantengan los mismos criterios metodológicos. Por tales razones no es posible llevar muy hacia atrás, hacia las épocas en que se inicia el desarrollo moderno, el análisis de los problemas de desigualdad que hoy se miden a través de los diversos índices e indicadores de mayor aceptación (43).

2.2.12. Pobreza y desigualdad

De la pobreza y desigualdad (Sabino, 2001) nos dice que:

El proceso de desarrollo ha aportado infinidad de innovaciones a los consumidores de todo el mundo, mejorando así su calidad de vida, pero sus frutos no han llegado a todos por igual. Hay consumidores que disfrutan plenamente de las novedades que aparecen en los mercados mientras que otros, tal vez tan interesados como ellos en obtenerlas, se ven ante la imposibilidad práctica de adquirirlas. Los productos no se regalan, se ofrecen por lo regular en un mercado donde, naturalmente, sólo pueden ser comprados entregando a cambio una cierta cantidad de dinero. Es por demás evidente que hay personas que no tienen los medios para hacerlo. Existen abismales diferencias de ingreso entre los habitantes de cada país y entre los de distintos países, lo cual hace imposible que todos podamos

disfrutar por igual de los artículos que produce la industria moderna. ¿No hay forma de repartir por igual estos beneficios, o de allanar en parte las desigualdades que nos afectan? ¿No será que el desarrollo moderno acentúa tales desigualdades creando así nuevas divisiones, cada vez más profundas, entre los hombres? Para tratar de dar una respuesta racional a estas preocupaciones, que trascienda el simple pero comprensible rechazo emocional a tales circunstancias, es preciso que, ante todo, nos situemos en una perspectiva histórica. En las sociedades preindustriales, donde el nivel de capitalización era muy bajo y la producción apenas si superaba la barrera de la subsistencia, también existían ricos y pobres y profundas desigualdades sociales. Es más, como ya en parte lo apuntábamos al comienzo de este trabajo, prácticamente todos vivían en la pobreza más completa, disponiendo de muy pocos bienes y soportando condiciones de vida generalmente miserables (38).

De la misma manera se sostiene que la pobreza y desigualdad han sido el punto de partida del desenvolvimiento económico, así como Sabino (2001) nos dice:

La pobreza y la desigualdad han sido, sin la menor duda, los puntos de partida de este proceso histórico de desenvolvimiento económico. Pero la pobreza y la desigualdad no han desaparecido -de ninguna manera- de las sociedades actuales, y no faltan observadores que afirmen que ahora son mayores que antes, que vivimos en un mundo cada vez más pobre y desigual. Eso, nos parece, constituye una flagrante equivocación, una falacia que quedaría rápidamente desmentida con una simple comparación histórica entre las condiciones de vida actuales y las de hace uno o dos

siglos. Pero la demostración de este error, sin embargo, no es tan sencilla: mientras veamos abismos de desigualdad, mientras asistamos al espectáculo contemporáneo de la pobreza en que aún viven millones de personas siempre nos quedará la inquietud de comprender mejor cómo ocurre esto, cómo es posible que, en medio del progreso económico y el crecimiento generalizado, encontremos siempre personas que viven miserablemente y otras que disfrutan de un nivel de vida muy superior. (p. 39)

2.2.13. Índice de desarrollo humano

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) fue un elemento estratégico del nuevo enfoque que simboliza el vuelco en el pensamiento, si bien no logra captar completamente la riqueza de la noción de desarrollo humano. Como medida compuesta de salud, educación e ingreso, el IDH evalúa niveles y avances usando un concepto de desarrollo mucho más amplio que el ingreso per cápita. Y tal como sucede con cualquier medida agregada o comparación internacional, simplifica y capta sólo parte de lo que implica el desarrollo humano. (p. 13).

El desarrollo humano consiste en la expansión de las libertades reales de la gente para intentar llevar una vida significativa, con motivos para ser valorada. El Índice de Desarrollo Humano (IDH), usado por primera vez en 1990, fue una medida innovadora que trascendió al ingreso para reflejar también la salud y la educación.

Un mensaje primordial de los Informes sobre Desarrollo Humano de los últimos 20 años es que el ingreso tiene muchas falencias como indicador sintético del desarrollo. Entre sus imperfecciones debe mencionarse que hace caso omiso a la

desigualdad en la distribución y a la falta de sostenibilidad del actual sistema de producción. Sin embargo, el dinero es un medio importante para ampliar las alternativas, en particular de los pobres, y el ingreso promedio sirve para representar los recursos generales disponibles en una sociedad. Por tales motivos, la evolución del ingreso es de gran importancia. (p. 45)

2.2.14. Capacidad y progreso

Según Sabino (2001) nos dice que:

La implementación de cualquier política y programa requiere capacidades estatales efectivas. Nuestra revisión de las pruebas sobre tales capacidades indica que estamos lejos de comprender cuáles son sus determinantes e impulsores. A diario, muchos funcionarios enfrentan opciones difíciles, puesto que trabajan en circunstancias complejas, inciertas y con pocos recursos, y asumen la responsabilidad de resultados controvertidos. Esto sucede en la primera línea de servicio, como es el caso de enfermeras y maestros, y también en las instancias donde se formulan políticas (p. 120)

a) *CV = Condiciones de vida*

Bajo esta perspectiva, la CV es equivalente a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación. Este tipo de definición permitiría comparar a una persona con otra desde indicadores estrictamente objetivos, sin embargo, pareciera que estos apuntan más una cantidad que CV (Hollanflsworth, 1988).

Definiciones de este tipo conllevan diversos problemas. Por una parte, no existen parámetros universales de una buena u óptima CV, ya que los estándares con los

que se evalúa son distintos dependiendo de los individuos y de la sociedad. Por otra parte, y tal como lo menciona Edgerton (1990), existiría independencia entre condiciones de vida y eventos subjetivos de bienestar, tal como lo demuestran los análisis sobre la cantidad de varianza explicada por las condiciones objetivas de vida y a las constantes constataciones que los países con mayor nivel de ingresos no necesariamente tienen los mayores niveles de CV cuando ésta es evaluada por los propios ciudadanos. Además, el bienestar global no sólo dependería de los recursos propios sino también del ambiente socio político del cual el bienestar personal es nutrido (Shen & Lai, 1998). Para Lefley (1998), la CV es un concepto imbuido de significado cultural, económico y político. El producto final de cualquier modelo de CV sería un estado global de bienestar ligado a determinados puntos de vista, el cual parte de los supuestos que todos los individuos tendrían derecho a un estado de bienestar y además que esta experiencia de bienestar puede ser medida en términos de indicadores universales objetivos.

O'Boyle (1994) plantea que la evaluación objetiva asume que la salud, ambiente físico, ingresos, vivienda y otros indicadores observables y cuantificables son mediciones válidas de CV y son estándares, sin embargo, la vinculación entre estos criterios objetivos y la CV percibida sería compleja y difícil de predecir.

b) *CV = Satisfacción con la vida*

Bajo este marco, se considera a la CV como un sinónimo de satisfacción personal. Así, la vida sería la sumatoria de la satisfacción en los diversos dominios de la vida.

Este tipo de definiciones también tiene sus detractores, ya que al otorgar el principal foco de interés al bienestar subjetivo y dejar de lado las condiciones

externas de vida, supone un individuo capaz de abstraerse, por ejemplo, de su contexto económico, social, cultural, político o incluso de su propio estado de salud, para lograr la satisfacción personal.

Sin embargo, a pesar de que se reconoce que la satisfacción es una evaluación individual donde el marco de referencia es personal, no es posible desconocer que esta evaluación es afectada por la experiencia y el juicio de una persona en una determinada situación.

Un punto interesante de discutir y que también lleva relación con la evaluación netamente subjetiva de la CV, es el dilema de la "conciencia", "insight" o grado de "introspección" necesarios para una auto evaluación, ya que esta afectaría necesariamente los parámetros y estándares con que la persona se autoevaluaría. Este foco de discusión se ha focalizado principalmente, en el campo del estudio de la CV, en pacientes con problemas mentales, en especial en el de las personas viviendo con esquizofrenia, trastornos bipolares o retardo mental (Verdugo, Schalock, Keith & Stancliffe, 2005). La inclusión del autoreporte de la CV percibida además de los indicadores objetivos tradicionales ha sido objeto de amplias discusiones. La validez de la incorporación de una perspectiva subjetiva de los pacientes en la medición de CV es apoyada por parte de la literatura psiquiátrica en el campo de la auto evaluación de su estado actual, funcionamiento y habilidades que deriven placer de las actividades cotidianas (Bishop, Walling, Dott, Folies & Bucy, 1999; Caqueo & Lemos, 2008; Caqueo-Urizar, Gutiérrez-Maldonado & Miranda-Castillo; 2009), empero, detractores sugieren que la medición en pacientes psiquiátricos debería ser distinta a los otros campos de la medicina debido a factores como la introspección.

Al respecto, Jenkins (1992) plantea que las respuestas de los pacientes con enfermedad mental pueden reflejar idealmente su situación actual física, psicológica y social y que estas respuestas pueden estar mediadas por expectativas individuales, deseos personales o estado mental, pudiendo en esta evaluación surgir errores frecuentes por distorsiones perceptuales, carencia de *insight*, ilusiones y respuestas prejuiciadas por las limitaciones del uso de metodologías de autorespuesta. Jenkins concluye que la evaluación en CV debe estar basada en fenómenos observables o descriptivos específicos, teniendo cuidado con el uso de las ponderaciones personales, los cuales pueden ser prejuiciados por la medicación, funcionamiento cognitivo o emocional y motivaciones por mejorar su vida. Deben también considerarse las aspiraciones y la capacidad para darse cuenta de las personas, ya que los pacientes mentales pueden carecer de *insight* o motivación para mejorar su vida. A menos que el paciente reconozca déficit en áreas de su vida y exhiba motivación a cambiar, la CV será alta.

A menudo, los pacientes que no han hecho *insight* sobre el impacto de la enfermedad en sus vidas tienden a tener puntajes más elevados que aquellos que sí han hecho *insight*.

Esta discusión, que pareciera estar ajena al campo de la evaluación de la CV en personas sin patologías mentales, puede ser significativa si se considera el supuesto que no todas las personas tienen la capacidad de "darse cuenta" o hacer *insight* con relación a su propia existencia, hecho sugerido por algunos sectores, como por ejemplo los educadores populares, quienes trabajan en gatillar el despertar de la gente a la realidad, a fin de que asuman responsablemente la conducción, autogestión y autodeterminación de sus vidas.

Algunos autores sugieren acotar el término adjetivizarán-dolo, proponiendo la denominación CV subjetiva, definida como el grado individual de satisfacción con la vida, de acuerdo a estándares internos o referentes. Este término debe distinguirse de las evaluaciones cognitivas, como la satisfacción con la vida y las evaluaciones afectivas, como lo es la felicidad (Shen & Lai, 1998), ya que, si se mide la CV general en términos de la satisfacción o felicidad reportada, se está asumiendo que la gente hace el mejor juicio de lo que es mejor para su vida y que tiene conciencia de lo que hace incrementar o decaer su CV (Michalos, 2004). Pese a esto, para algunos investigadores las mediciones de felicidad pueden ser un importante camino hacia la operacionalización de la variedad de ideas referidas por la frase "calidad de vida", porque esta estaría a la base de la satisfacción personal en los distintos dominios de la vida (Michalos, 2004).

c) *CV = (Condiciones de vida + Satisfacción con la vida)*

Desde esta perspectiva, las condiciones de vida pueden ser establecidas objetivamente mediante indicadores biológicos, sociales, materiales, conductuales y psicológicos, los que sumados a los sentimientos subjetivos sobre cada área pueden ser reflejados en el bienestar general. Este grupo de definiciones intentaría conciliar la discusión acerca de considerar a la CV desde un punto de vista netamente objetivo o desde uno subjetivo. Un punto importante a destacar es el que toma la significación de cada una de las evaluaciones, tanto objetivas como subjetivas, en cada dominio de vida en particular, ya que estas son interpretables sólo en relación con el lugar de importancia que toma en la persona (Felce & Perry, 1995). Para algunos autores, la CV global tendría más significado si se la considera como compuesta por los sentimientos de satisfacción frente a diversos aspectos de la vida (Shen & Lai, 1998).

2.3 Definición de términos básicos

a. **Bonificación:**

Según Perez & Marino (2016), denomina bonificación al “acto y resultado de bonificar: otorgar a alguien un descuento sobre un monto que debe abonar o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar” (p.p. 1-2).

b. **Calidad de vida:**

Según Fernández (2011) calidad de vida:

Es uno de los conceptos más importante de estudiar en esta investigación.

En un primer plano, la expresión “calidad de vida”, aparece en los debates públicos en torno a la calidad del medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana (p.1).

c. **Desigualdad:**

Según Silava (2010). Es el “trato desigual que indica diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosas, sexo, raza, color de piel, entre otros” (p. 1).

d. **Empleado:**

Para Ramos & Guevara (2011) el empleado “es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio”(p.1).

e. **Política salarial:**

La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de sus empleados (p. 46).

f. **Pobreza:**

Según Perez & Gardey (2009) la pobreza es:

Una forma de vida que aparece cuando las personas carecen de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. Esta condición se caracteriza por deficiencias en la alimentación, por la falta de acceso a la asistencia sanitaria y a la educación, y por no poseer una vivienda que reúna los requisitos básicos para desarrollarse correctamente (p.2).

g. **Remuneración básica:**

según Arguedas (2011) la remuneración es:

La retribución que percibe el servidor, y que es fijada en el caso de funcionarios públicos de acuerdo a cada cargo, y en el caso del servidor públicos en atención al nivel de carrera, se ha considerado para todos los profesionales de salud. Esta remuneración es la retribución que se otorga al trabajador designado o nombrado (p. 10).

h. **Remuneración reunificada:**

según Arguedas (2011) nos dice:

Resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y la familiar. Es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: condiciones de trabajo, riesgo de vida y funciones técnicas especializadas (p. 11).

i. **Sueldo:**

Según Perez (2008) el concepto de sueldo se refiere a: “la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Sueldo a cambio de poner su fuerza laboral a disposición del empleador, en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual” (pp. 1-2).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019

2.4.2 Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.

- ✓ Existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.

- ✓ Existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho – 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 1 DEUDA SOCIAL	REMUNERACION PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración básica - Remuneración reunificada 	1-3
	BONIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal - Familiar - Diferencial 	4-8
	BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Asignaciones - Aguinaldos - Compensación por tiempo de servicio 	9-13
VARIABLE 2 CALIDAD DE VIDA	FISICA	<ul style="list-style-type: none"> - Salud - Actividades de la vida diaria - Atención sanitaria - ocio 	14-18
	PSICOLOGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Alegría - Auto concepto - Ausencia de estrés - Interacciones - Relaciones - Apoyo 	19-24
	SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción y participación en la comunidad - Roles comunitarios - Apoyos sociales 	24-26

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo.

Nivel de Investigación

Como afirma Así mismo Arias (2012) precisa en su mismo libro lo siguiente:

La finalidad de la investigación correlacional es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (p. 25)

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá una variable en un grupo de individuos, a partir del valor obtenido en la variable o variables relacionadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.82).

La presente investigación es correlacional, porque trata de responder a un problema de corte teórico y tiene por finalidad determinar el grado de relación entre la deuda social y la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal–espacial determinada.

Diseño de Investigación

Se aplicó el diseño de investigación no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, ya que se realizará sin manipular deliberadamente las variables, es decir, que en esta investigación se observara el fenómeno tal como se dan para luego analizarlos.

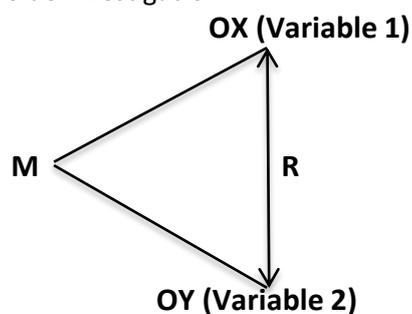
Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) afirman que: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (p. 120). Por lo que la investigación adoptará el diseño de campo tal como precisa Arias (2012) lo siguiente: El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.

Además del diseño de campo; esta investigación adopta El diseño no experimental transversal es decir que este trabajo se realizará sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen, tal como Hernández, Hernández, & Baptista (2010) señala:

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p. 151).

Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica sino que se observan las que existen. (p.87). Las variables se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

Grafico del diseño de investigación



M = Muestra

OX= Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY= Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X= Deuda social.

Y= Calidad de vida.

R=Grado de relación entre las variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se entiende por población "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (Arias, 2006. p. 81). Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

La población de la presente investigación está determinada por 120 trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2019

3.2.2 Muestra

En principio se determinó el muestreo aleatorio simple, debido a que existen las condiciones que garantizan que la distribución de **p** es aproximadamente normal. Por tanto, se obtiene la fórmula para **n**, suficiente para hacer innecesario uso de la correlación finita, por cuanto se ha considerado la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Z = Tabla de distribución normal estándar (1.96)

P= Proporción de población que posee las características de interés

Q= (1-P)

N= Universo

n= Muestra

Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) \times (0.5) \times 120}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 92$$

Por lo tanto, la muestra estará constituida por 92 trabajadores del Hospital Regional de Huacho

3.3 Técnicas de recolección de datos

- Para la aplicación del instrumento se coordinó con el director general del Hospital Regional de Huacho, para que a su vez solicite el permiso a los subdirectores de cada área y poder aplicar la encuesta a todos los colaboradores.
- Los cuestionarios se aplicaron personalmente a los integrantes que conforman la población muestral de la investigación.
- La aplicación de la encuesta se realizó en una sesión de 35 minutos como máximo.
- La prueba se aplicó dentro de las instalaciones del Hospital Regional de Huacho, la cual se inició dándoles las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario para evitar el sesgo en la investigación.
- Cuando los trabajadores terminen la prueba se les ira revisando que todos los ítems hayan sido completados.

3.3.2. INSTRUMENTOS

3.3.2.1. Lista de Cotejo

Siendo este un instrumento de vital importancia, se utilizó el mismo para el registro de datos relacionados a la compensación salarial y la calidad de vida de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho.

3.3.1.2. Escalas

Las escalas se usan para conocer las opiniones de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho. En este caso se utilizó la escala Likert.

3.3.2.3. Registro Académico

En estos registros se anotaron todas las actividades más significativas que se realizaron en el proceso de la investigación.

3.3.2.4. Cuestionario

Esta técnica se empleó para evaluar la deuda social y la calidad de vida de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho.

3.3.2.5. Encuesta

Esta técnica se empleó como componente de la entrevista, para conocer las diversas opiniones de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Básicamente el estudio comprende cinco etapas:

- **Primera**, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema. Esta etapa se concluyó con la aprobación del proyecto de Tesis por la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- **Segunda**, consistió en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de un cuestionario a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

- Tercera, validez del instrumento

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE ANALISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	JUECES			Total
	J1	J2	J3	
Claridad	4	4	5	13
Objetividad	4	5	5	14
Actualidad	5	5	5	15
Organización	5	4	5	14
Suficiencia	5	4	4	13
Pertinencia	5	5	5	15
Consistencia	5	3	5	13
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	5	4	5	14
Aplicación	3	4	5	12
TOTAL, DE OPINION	46	43	49	138

Nota: Elaboración propia

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

TM= 150

Cálculo de coeficiente de validez:

Validez = Total Opinión/ Total máximo= 138/150 = 92%

Conclusión: La validez de contenido evaluado por juicio de expertos es 92%. Además, es considerado Bueno según la escala de George y Mallery (2003, p. 231).

- **Cuarta, confiabilidad del instrumento**

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Se aplicó una muestra piloto para obtener la confiabilidad del instrumento.

Luego se aplicó el software SPSS para obtener el coeficiente alfa de Cronbach.

Obteniéndose la siguiente tabla de fiabilidad.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,956	26

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es bueno porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,956

- **Quinta, proceso inferencial**

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas e inferencial. Se sometió a prueba:

- La hipótesis central
- La hipótesis específicas

Se calculó el coeficiente de correlación de Spearman porque los datos no cumplieron el supuesto de normalidad.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE CUADROS GRÁFICOS e INTERPRETACIONES

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de los Resultados de Deuda Social y sus Dimensiones

Tabla 1
Deuda Social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	30	32.6%
REGULAR	44	47.8%
BUENO	18	19.6%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2019

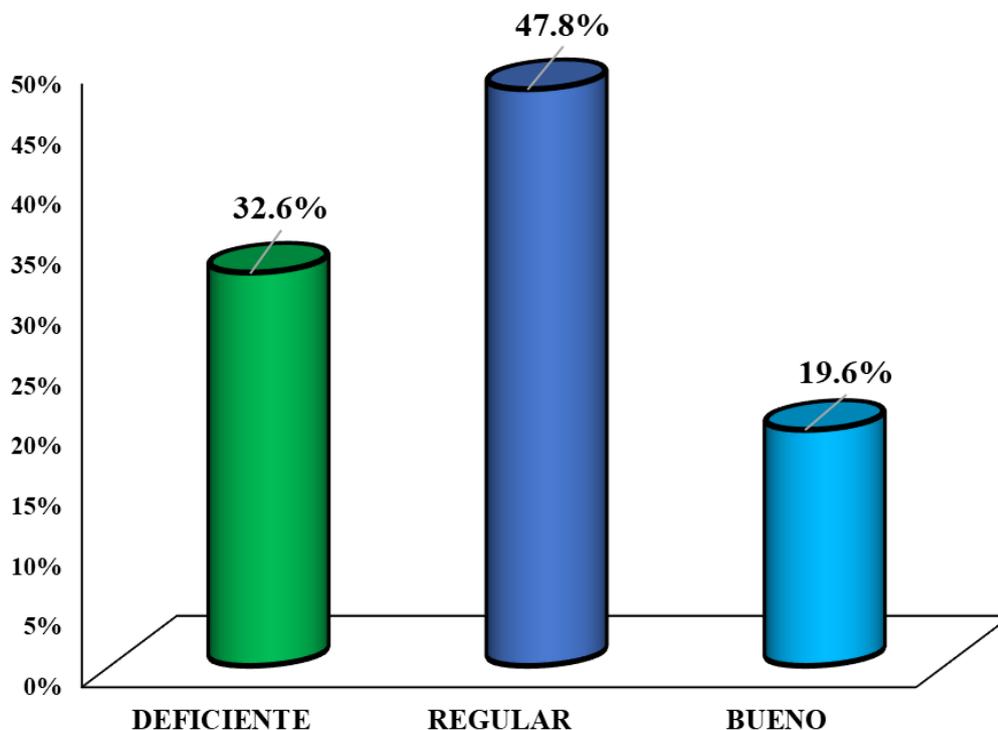


Figura 1. Deuda Social

En la figura 1 se aprecia que el 47.8% de los encuestados expresan que la gestión de las autoridades sobre el pago de la deuda social es regular. Además, el 32,6% de los encuestados afirman que la gestión de las autoridades sobre el pago de la deuda social es deficiente. Finalmente, el 19,6% de los encuestados expresan que la gestión sobre pago de la deuda social es buena.

Tabla 2
Remuneración Principal

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	38	41.3%
REGULAR	40	43.5%
BUENO	14	15.2%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

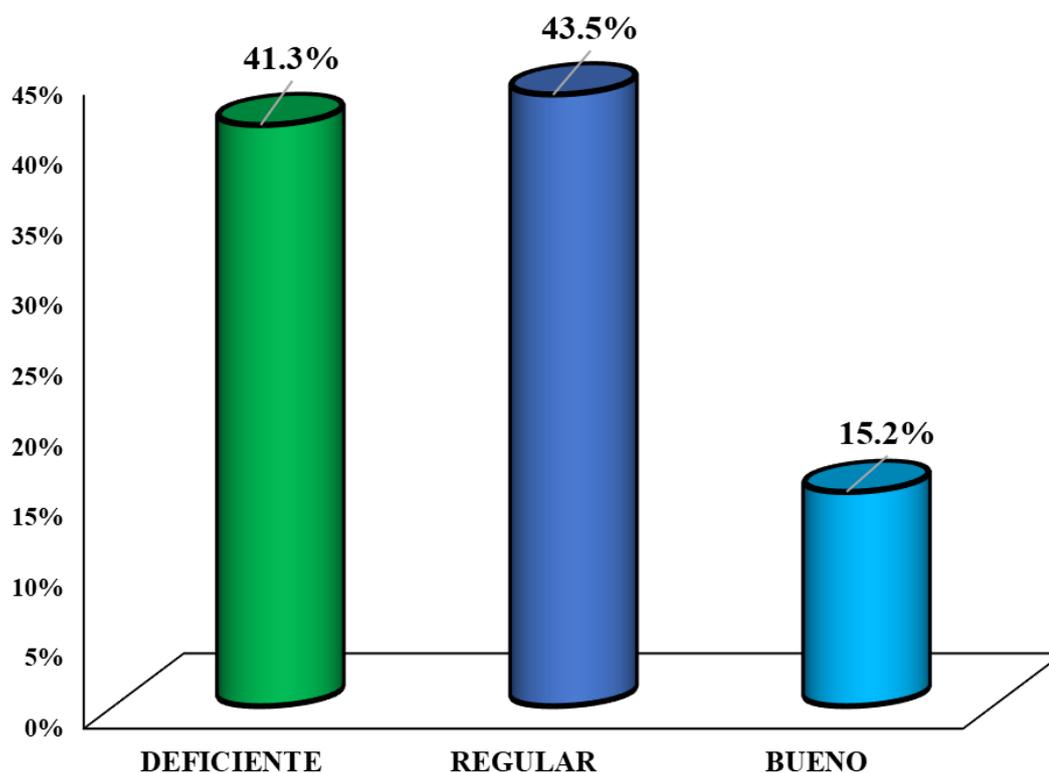


Figura 2. Remuneración Principal

En la figura 2 se aprecia que el 41.3% de los encuestados expresan que la gestión de las autoridades sobre el pago de la remuneración principal es deficiente. Además, el 43,5% de los encuestados afirman que la gestión de las autoridades sobre el pago de la remuneración principal es regular. Finalmente, el 15,2% de los encuestados expresan que la gestión sobre pago de la remuneración principal es buena.

Tabla 3
Bonificaciones

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	30	32.6%
REGULAR	42	45.7%
BUENO	20	21.7%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2019

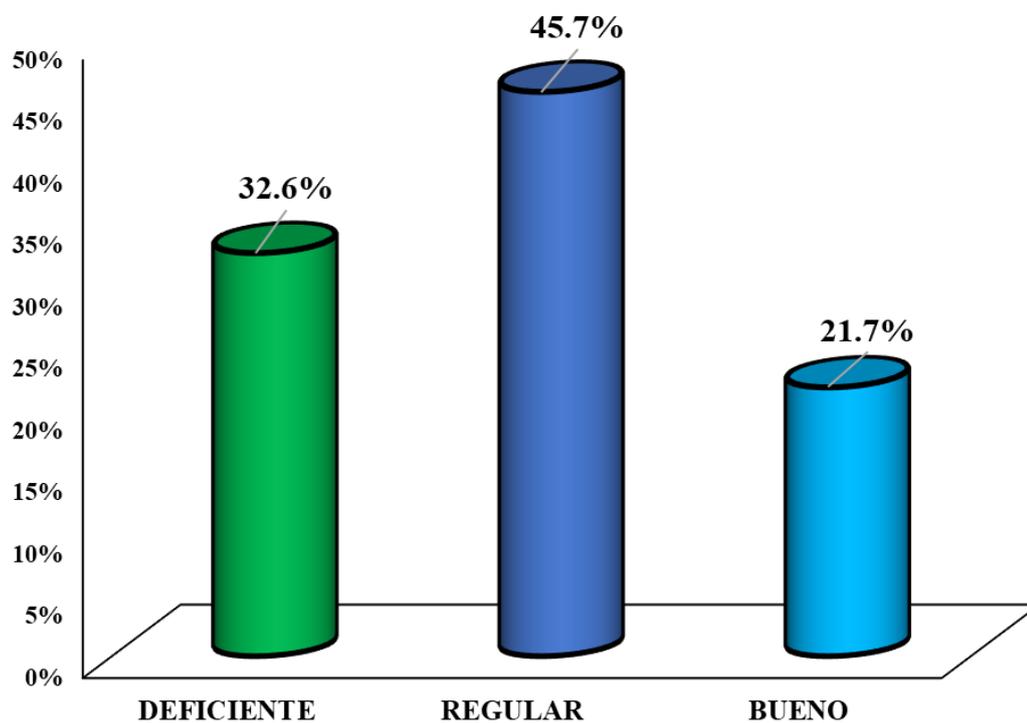


Figura 3. Bonificaciones

En la figura 3 se aprecia que el 47,5% de los encuestados expresan que la gestión de las autoridades sobre el pago de las bonificaciones es regular. Además, el 32,6% de los encuestados afirman que el pago de las bonificaciones es deficiente. Finalmente, el 21,7% de los encuestados expresan que la gestión sobre pago de las bonificaciones es buena.

Tabla 4
Beneficios

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	24	26.1%
REGULAR	48	52.2%
BUENO	20	21.7%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

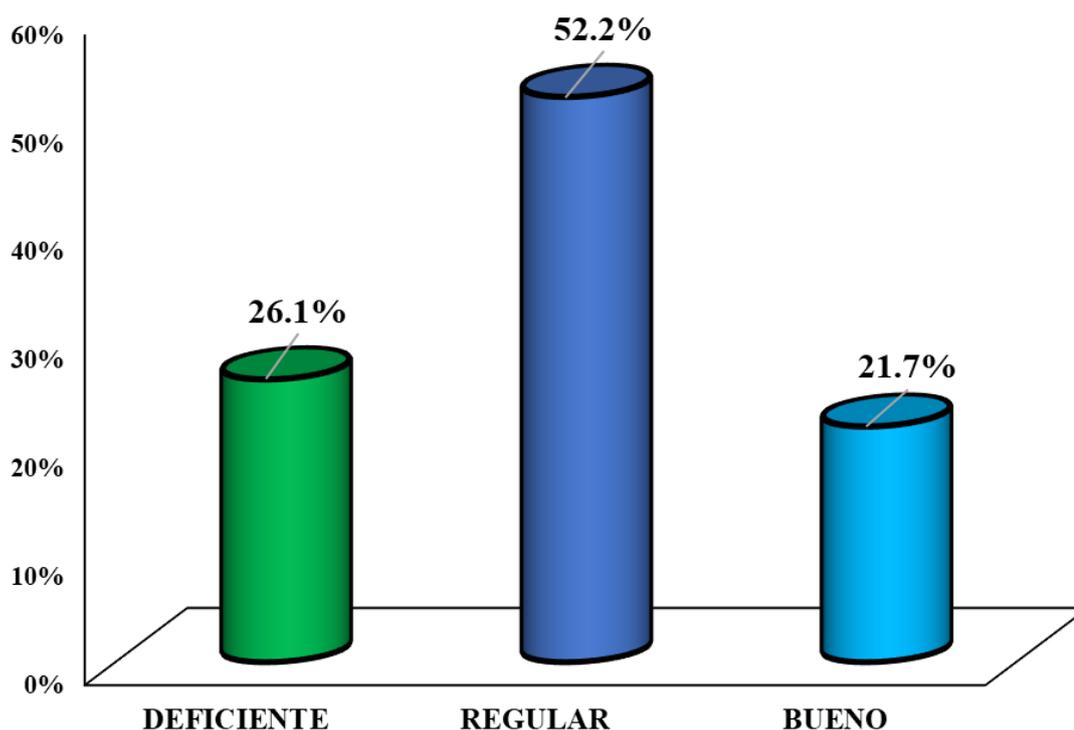


Figura 4. Beneficios

En la figura 4 se aprecia que el 52,2% de los encuestados expresan que la gestión de las autoridades sobre el pago de las asignaciones, aguinaldos y compensación por tiempo de servicio es regular. Además, el 26,1% de los encuestados afirman que el pago de los beneficios es deficiente. Finalmente, el 21,7% de los encuestados expresan que la gestión sobre el pago de los beneficios sociales es buena.

4.1.2 Descripción de los Resultados de Calidad de Vida y sus Dimensiones

Tabla 5
Calidad de Vida

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	30	32.6%
REGULAR	57	62.0%
BUENO	5	5.4%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

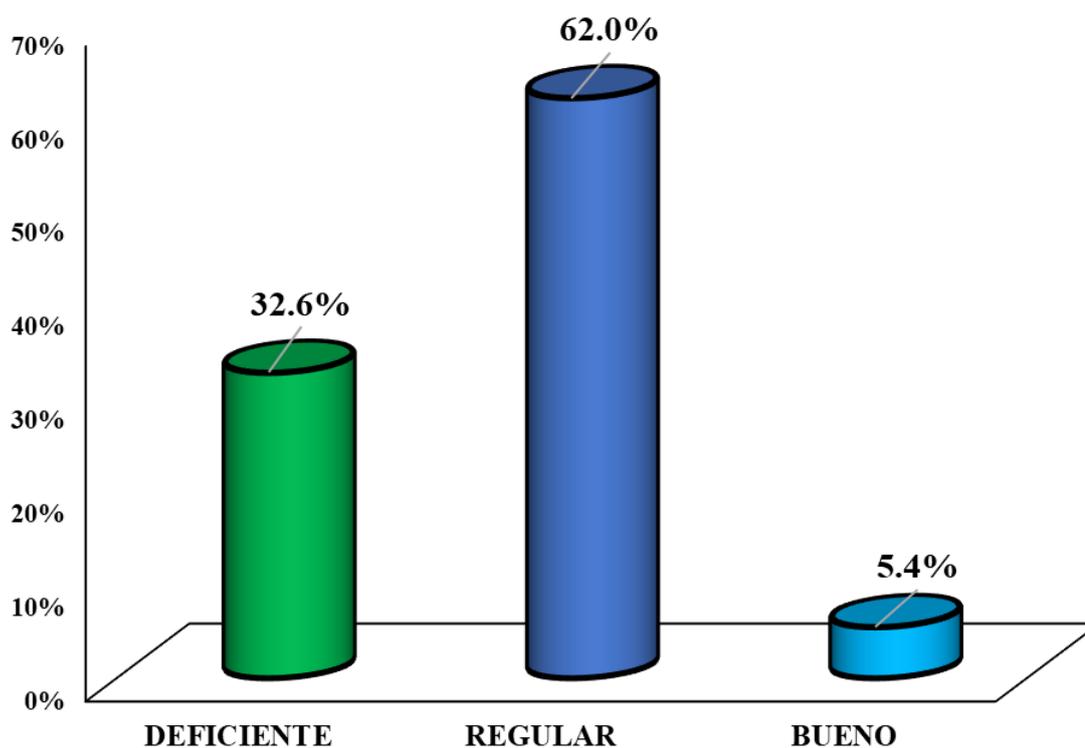


Figura 5. Calidad de Vida

En la figura 5 se aprecia que el 62,0% de los encuestados expresan que su calidad de vida es regular en lo físico, psicológico y social. Además, el 32,6% de los encuestados expresan que su calidad de vida es deficiente. Finalmente, el 5,4% de los encuestados manifiestan que su calidad de vida es buena.

Tabla 6
Dimensión Física

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	41	44.57%
REGULAR	39	42.39%
BUENO	12	13.04%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

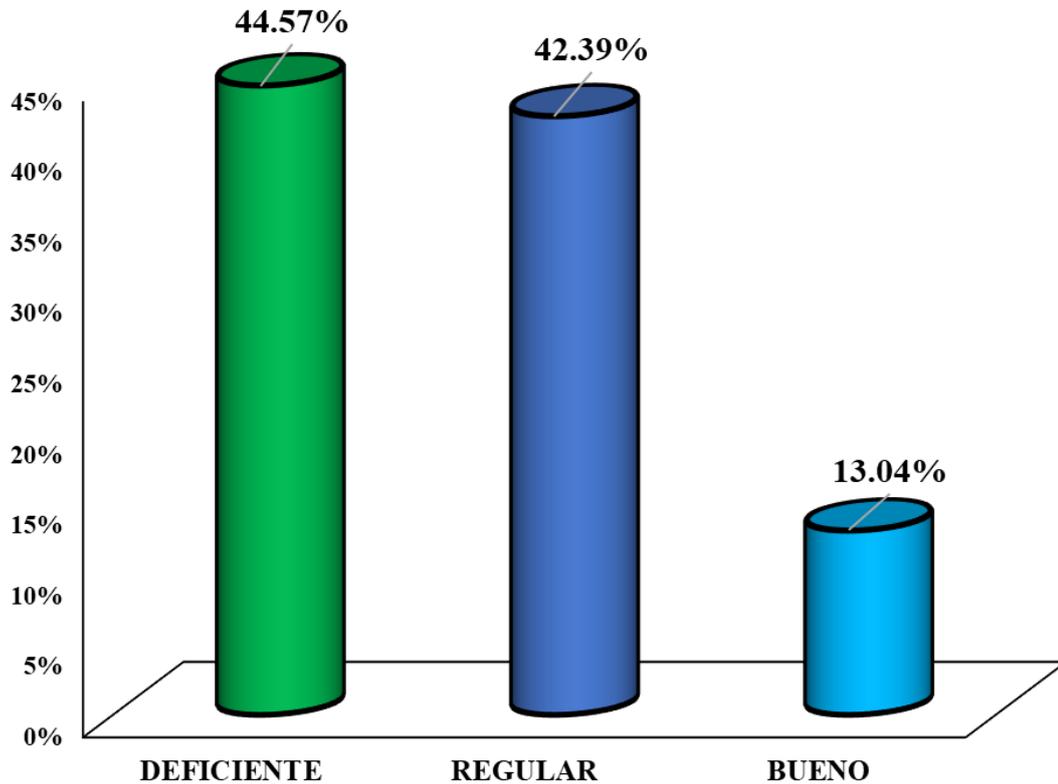


Figura 6. Dimensión Física

En la figura 6 se aprecia que el 44,57% de los encuestados expresan que su calidad de vida en lo aspecto físico es deficiente. Además, el 42,39% de los encuestados expresan que su calidad de vida en el aspecto físico es regular. Finalmente, el 13,04% de los encuestados manifiestan que su calidad de vida en lo aspecto físico es buena.

Tabla 7
Dimensión Psicológica

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	32	34.78%
REGULAR	41	44.57%
BUENO	19	20.65%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

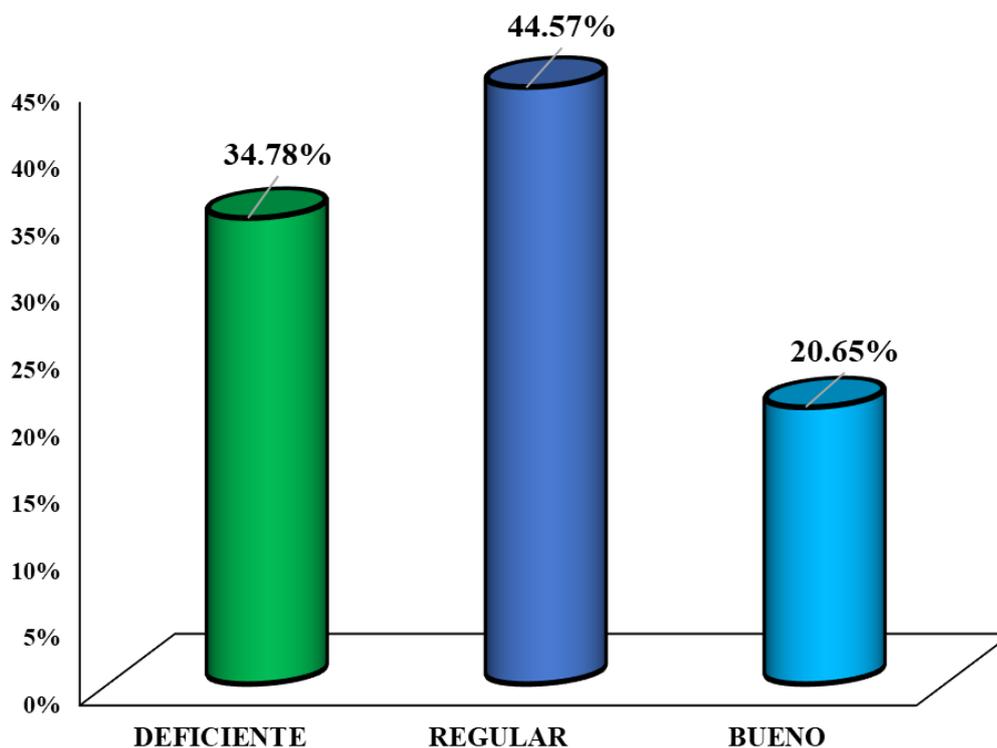


Figura 7. Dimensión Psicológica

En la figura 7 se aprecia que el 44,57% de los encuestados expresan que su calidad de vida en lo psicológico es regular. Además, el 34,78% de los encuestados expresan que su calidad de vida en lo psicológico es deficiente. Finalmente, el 20,65% de los encuestados manifiestan que su calidad de vida en lo psicológico es buena.

Tabla 8
Dimensión Social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	25	27.17%
REGULAR	49	53.26%
BUENO	18	19.57%
TOTAL	92	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Hospital Regional de Huacho - 2019

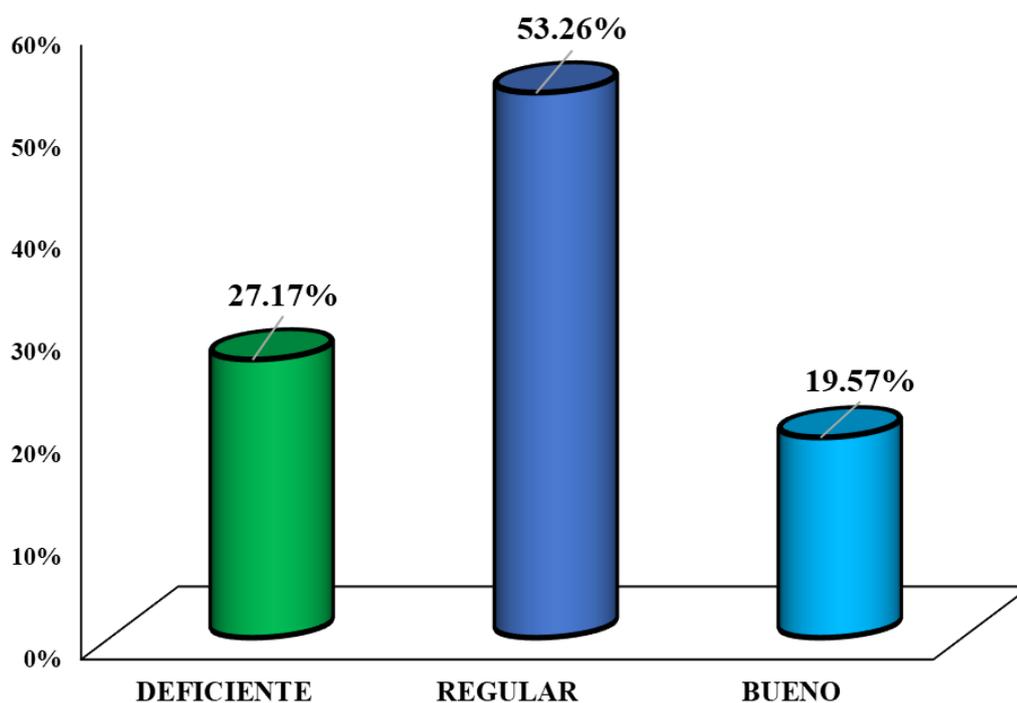


Figura 8. Dimensión Social

En la figura 8 se aprecia que el 53,26% de los encuestados expresan que su calidad de vida en la dimensión social es regular. Además, el 27,17% de los encuestados expresan que su calidad de vida en la dimensión social es deficiente. Finalmente, el 19,57% de los encuestados manifiestan que su calidad de vida en la dimensión social es buena.

4.1.3 Prueba de Normalidad

Tabla 9
Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DEUDA SOCIAL	,072	92	,200*	,974	92	,068
CALIDAD DE VIDA	,135	92	,000	,942	92	,001
REMUNERACION PRINCIPAL	,093	92	,046	,962	92	,009
BONIFICACIONES	,127	92	,001	,955	92	,003
BENEFICIOS FISICA	,077	92	,200*	,976	92	,086
PSICOLOGICA	,142	92	,000	,954	92	,003
SOCIAL	,124	92	,001	,953	92	,002
	,133	92	,000	,967	92	,020

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Además, se aprecia que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal porque el p valor es menor que el nivel de significancia (0,05). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística que se utilizó es la no paramétrica. Es decir, correlación de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de Hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: No existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

H₁: Existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₀**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 10

Correlación entre la deuda social y la calidad de vida

			DEUDA SOCIAL	CALIDAD DE VIDA
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	0,844**
	DEUDA SOCIAL	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	92	92
Spearman		Coefficiente de correlación	0,844**	1,000
	CALIDAD DE VIDA	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	92	92

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

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 10 se aprecia que la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,844 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: No existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

H₁: Existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 11

Correlación entre la remuneración y calidad de vida

		REMUNERACION PRINCIPAL	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	REMUNERACION PRINCIPAL	1,000	0,627**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	92
	CALIDAD DE VIDA	0,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	92

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

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 11 se aprecia la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,627 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: Existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

H₁: Existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 12

Correlación entre las bonificaciones y la calidad de vida

		BONIFICACIONES	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	BONIFICACIONES		
	Coeficiente de correlación	1,000	0,808**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA		
	Coeficiente de correlación	0,808**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	92	92

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

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 12 se aprecia que el nivel de significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,808 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: Existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

H₁: Existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la H₀.

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H₁**)

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 13

Correlación entre los beneficios y la calidad de vida

		BENEFICIOS	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman		1,000	0,829**
	BENEFICIOS		
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
	CALIDAD DE VIDA		
Coeficiente de correlación	0,829**	1,000	
Sig. (bilateral)	0,000	.	
N	92	92	

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

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 14 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,829 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de resultados

En esta investigación se ha realizado comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

En esta investigación he realizado comparación de los hallazgos obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

- En la presente investigación se logró determinar que existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,844 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y
- moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Gómez (2015). En su tesis “Una aproximación al salario diferencial compensatorio por riesgo laboral en Chile”. Tesis que fue publicada en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Economía. Con la finalidad de Obtener una Maestría en Economía. Logró establecer que en esta oportunidad se observa que existe un seguro público obligatorio por accidentes laborales que es parte de un paquete de programas públicos por el que el trabajador debe cotizar permanentemente, genera la necesidad de considerar variables, difíciles de conocer, para estimar correctamente la compensación por riesgo laboral. Que permiten pagar por el

seguro, cuánto valoran el programa y cómo éste correlaciona con el resto de los programas públicos. A pesar de ello, este estudio intenta aproximarse a la estimación de diferenciales compensatorios para diferentes grupos de trabajadores, así mismo es estimando a partir de los datos disponibles, para diferentes grupos de trabajadores, según su ocupación y adscripción al sistema previsional chileno, el cambio en la remuneración monetaria cuando el riesgo laboral aumenta en un punto. En primer lugar, el bajo nivel de riesgo, es decir, donde el esfuerzo físico requerido por parte de los trabajadores es de nivel bajo, principalmente en trabajos administrativos y ejecutivos, no se encontró evidencia de un cambio en la remuneración salarial ante un mayor riesgo laboral, al revés que para las ocupaciones con mayor nivel de exigencia física donde sí se evidenció un aumento de su remuneración ante una subida del nivel de riesgo.

- Además, Almádana (2016). En su tesis “Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total”. Investigación que fue publicada en la Universidad de Málaga de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para obtener el grado de doctor”. El concluye que la retribución extrínseca financiera directa de tipo fijo es más valorada y termina condicionando las variables dependientes del comportamiento organizacional. De la misma manera el estudio nos muestran que la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativo con la que se obtiene un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos y finalmente se demuestra que existe una correlación positiva entre ambas variables y la estrategia de la organización, su revisión y modificación de acuerdo con los cambio estructural de la organización, las prioridades estratégicas, valores, procesos, tecnologías y las nuevas demandas que estos

cambios hacen en los trabajadores. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el autor mencionado, es decir existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,627 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- Además, Mogollón (2018). En su tesis “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”. Tesis que fue publicada en la Universidad Cesar Vallejo, en la Escuela de Posgrado. Con la finalidad de optar el grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Logro confirmar que se identificó que el 95% de los trabajadores consideran un nivel alto de compensación salarial, además perciben en un 89.2% poseen un nivel alto de calidad de vida laboral, y un 10.8% de nivel medio, no existiendo trabajadores que presenten niveles bajos de calidad de vida laboral o en el trabajo. Se determinó además que la percepción de los encuestados, el 88.3% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel alto, el 6,7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y la calidad de vida laboral un nivel medio, y solamente el 4.2% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Estos resultados tienen similitud con los hallazgos de esta investigación. Es decir, que existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,808 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- También con los aportes de Orihuela, (2017). En su tesis “La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016”. Tesis que fue prenotada en la Universidad Austral Peruana de la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, con la finalidad de obtener el grado de licenciado en Economía y Negocios Internacionales. Demostró que la salud frente a la remuneración mínima vital, es favorable para la mitad de la población y no tanto para la otra mitad de la población del distrito de cusco, afirmando que las dimensiones aplicadas en el trabajo son beneficiadas en su mayoría por la remuneración mínima vital que perciben. De la misma manera que la nutrición frente a la remuneración mínima vital, es favorable para el normal desarrollo de la población del distrito de cusco afirmando que las dimensiones aplicadas en el trabajo como alimentación y nutrición son beneficiadas en su mayoría por la remuneración mínima vital que perciben. Y finalmente de la Remuneración Mínima Vital sobre nuestras variables, educación, salud, nutrición concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el autor mencionado, es decir existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,829 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

5.2 Conclusiones

De las pruebas estadísticas realizadas concluyo en:

- La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,844 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, si los funcionarios de la institución en mención gestionarían el pago de la deuda social tales como, remuneración principal, bonificaciones y beneficios su calidad vida de los trabajadores del Hospital Regional mejorarían progresivamente.
- La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,627 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, los funcionarios del Hospital Regional se preocupan moderadamente en gestionar la remuneración principal tales como, remuneración básica y reunificada. Por ello la calidad de vida de los trabajadores de dicha institución se mejora moderadamente en lo físico, psicológico y social.
- La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística

para rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,808 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, los funcionarios del Hospital Regional se preocupan moderadamente en gestionar las bonificaciones que le corresponde en lo personal y familiar. Por ello la calidad de vida de los trabajadores de dicha institución es moderada en lo aspecto físico, psicológico y social.

- La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,829 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, los funcionarios del Hospital Regional se preocupan moderadamente en gestionar los beneficios que les corresponde a los trabajadores tales como, asignaciones, aguinaldos y compensaciones por tiempo de servicio. Por ello la calidad de vida de los trabajadores de dicha institución es moderada en lo aspecto físico, psicológico y social.

5.3 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en mi investigación planteo las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda al gerente de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho gestionar el pago de la deuda social, teniendo en cuenta la remuneración principal, las bonificaciones y los beneficios. Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de dicha institución.
- Se recomienda al gerente de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho gestionar el pago de los beneficios tales como asignaciones, aguinaldos y compensaciones por tiempo de servicio. Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en lo aspecto psicológico tales como, alegría, autoconcepto, ausencia del estrés y actividades cotidianas de la vida diaria.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho cumplir con el pago de bonificaciones personales, familiares y compensaciones por tiempo de servicio para evitar las enfermedades psicológicas, físicas y sociales de los trabajadores de la institución en mención.
- Se recomienda al gerente de recursos humanos realizar eventos deportivos, psicológicas, sociales y académicos, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho.
- Se recomienda a los trabajadores de dicha institución mejorar su calidad de vida participando en eventos deportivos, sociales, psicológicas que realiza el Hospital Regional de Huacho.

CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes Bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion*. Caracas: Editorial Episteme.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodologia de la INvestigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.
- Mena, I. (2011). *Estrategia de desarrollo para la Localidad de la Campaña*.
- Sabino, C. (2001). *Desarrollo y Calidad de Vida*. Caracas: Ciuddano Austral.
- Schalock, R., & Verdugo, A. (2003). *Calidad de Vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: ISBN.
- Varela, R. (2017). *Adiministracion de la Compensacion*. Mexico: PEARSON EDUCACION.

6.2 Fuentes electrónicas

- Arguedas, C. (09 de 12 de 2011). *Informe final. Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú: Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación*. Obtenido de Grupo de Analisis para el Desarrollo:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A0B2F504B897E93105257918006384D2/\\$FILE/InformeFinalRRHH_Salud_GRADE.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A0B2F504B897E93105257918006384D2/$FILE/InformeFinalRRHH_Salud_GRADE.pdf)
- Jimenez, L., & Hernandez, S. (2007). *Importancia de las Compensaciones laborales y de la Gestion Humana en las Empresas*. Obtenido de Importancia de las Compensaciones laborales y de la Gestion Humana en las Empresas:
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/download/1958/1748/>.
- Perez, J. (2008). *Definición de sueldo*. Obtenido de <https://definicion.de/sueldo>
- Perez, J., & Gardey, A. (2009). *Definición de pobreza*. Obtenido de Definición de pobreza: <https://definicion.de/pobreza>
- Perez, J., & Marino, M. (2016). *Definición de bonificación*. Obtenido de Definición de bonificación: <https://definicion.de/bonificacion/>
- Ramos, Y., & Guevara, L. (24 de 11 de 2011). *ABC Adiministracion de Recursos Humanos*. Obtenido de ABC Adiministracion de Recursos Humanos:
<http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com/2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>
- Silava, M. (2010). *Desigualdad y Exclusión Social*:. Obtenido de Breve Revisitación a una Síntesis Proteórica: https://www.ecured.cu/Desigualdad_social

ANEXOS



**Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO**



**ENCUESTA SOBRE DEUDA SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL HOSPITAL REGIONAL
DE HUACHO - 2019**

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la deuda social y la calidad de vida, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. Instrucciones: Marque con aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

DEUDA SOCIAL					
I. Remuneración Principal (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Ud. Considera, la retribución que percibes está por encima de 930 soles					
2. Según Ud. La retribución básica que percibe es lo más considerado para su subsistencia					
3. Considera Ud. Que la remuneración reunificada, tales como riesgo de vida y funciones técnicas son las que más se practican en el Hospital Regional de Huacho.					
4. Ud. Labora en el Hospital Regional de Huacho por más de 5 años					
5. Usted percibe bonificación de 5% adicional de su remuneración básica profesional por más de 5 años de servicios.					
II. Bonificaciones (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
6. Ud. Recibe bonificación familiar por cuatro miembros de su familia.					
7. Ud. Recibe bonificación familiar por más de cuatro miembros de su familia.					
8. Ud. Recibe beneficio por escolaridad cada año.					
III. Beneficios (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Usted recibe asignaciones por 25 años de servicio.					
10. Usted recibe asignaciones por 30 años de servicio.					
11. Usted recibe un aguinaldo adicional el mes de julio.					
12. Usted recibe un aguinaldo adicional el mes de diciembre.					
13. Usted percibe compensación por tiempo de servicio (CTS).					
CALIDAD DE VIDA					
IV. Física (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. Usted considera gozar de una buena salud.					
15. Usted se siente conforme con sus actividades de la vida diaria					
16. Usted. Siente gozar de una buena atención sanitaria					
17. Se siente usted que goza de un buen descanso y ocio					
V. Psicológica (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
18. Usted por lo general muestra la alegría en su entorno y centro laboral.					
19. Usted considera que tiene un buen desempeño en sus labores.					
20. Usted por lo general se siente estresado con su labor.					

21. Siente usted que se interrelaciona con facilidad.					
22. Ud. Considera que guarda una buena relación en su centro laboral.					
23. Muestra usted apoyo laboral en su centro de trabajo.					
VI. Social (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
24. Ud. Muestra por lo general interacción y participación en su comunidad o barrio.					
25. Ud. Siempre asumió roles comunitarios en su entorno.					
26. Usted siempre se caracterizó por brindar apoyo social.					

TITULO: DEUDA SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2019

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cómo se relaciona la deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?	Determinar la relación entre la deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	Existe relación significativa entre deuda social y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	DEUDA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración Principal ✓ Bonificaciones ✓ Beneficios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la Investigación: Cuantitativo 2. Tipo de Investigación: Aplicada 3. Diseño de Investigación <ul style="list-style-type: none"> - No experimental-trasversal
ESPECÍFICOS	¿De qué manera la remuneración principal se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?	Identificar de qué manera la remuneración principal se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	Existe relación significativa entre la remuneración principal y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Física ✓ Psicológico ✓ Social 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Nivel de Investigación Correlacional 5. Unidad de análisis: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores del Hospital Regional 6. Población: 120 trabajadores Muestra: 92 trabajadores 7. Técnicas de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de muestreo - Técnicas de recolección de datos. 8. Análisis interpretación de la información <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios - Encuestas - Test
	¿De qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?	Identificar de qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	Existe relación significativa entre las bonificaciones y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019			
	¿De qué manera los beneficios se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019?	Identificar de qué manera los beneficios se relacionan con la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019	Existe relación significativa entre los beneficios y la calidad de vida de los colaboradores en el Hospital Regional de Huacho - 2019			

DATA

N°	DEUDA SOCIAL													CALIDAD DE VIDA											X	Y	D1	D2	D3	D4	D5	D6		
	D1				D2				D3					D4				D5					D6											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24									P25	P26
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	48	37	19	10	19	9	20	8
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	48	39	19	11	18	5	22	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	3	16	24	5	3	8	7	9	8
4	1	4	1	1	1	1	3	4	3	2	4	3	4	2	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	3	4	32	29	8	8	16	5	15	9
5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	27	22	13	6	8	5	11	6
6	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	20	17	8	3	9	5	8	4
7	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	4	1	1	28	28	10	7	11	7	15	6
8	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	23	22	6	4	13	8	9	5
9	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	27	22	12	4	11	8	10	4
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	4	13	24	5	3	5	8	8	8
11	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	3	4	3	2	3	5	47	42	21	10	16	11	21	10
12	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	27	24	9	6	12	9	10	5
13	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	20	22	9	4	7	5	14	3
14	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	2	2	3	5	3	3	5	3	4	3	2	49	37	17	11	21	6	22	9
15	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	3	1	2	1	21	28	7	4	10	10	14	4
16	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	4	5	4	3	2	3	4	4	4	45	41	19	9	17	8	21	12
17	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	2	4	5	4	5	4	3	5	3	4	53	42	20	13	20	5	25	12
18	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	28	26	9	6	13	7	12	7
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	46	44	19	10	17	14	21	9
20	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	3	4	3	52	44	20	10	22	13	21	10
21	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	54	47	20	12	22	15	21	11
22	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	1	5	5	5	2	5	5	2	5	2	50	43	15	11	24	7	27	9
23	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	2	1	1	3	3	5	4	4	3	3	3	2	55	37	21	12	22	7	22	8

24	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	1	3	3	4	3	5	3	3	4	2	5	3	50	42	18	12	20	10	22	10	
25	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	40	43	13	9	18	12	22	9	
26	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	1	3	1	3	2	5	3	4	3	2	2	3	40	34	17	9	14	7	20	7	
27	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	23	22	6	4	13	8	9	5
28	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	23	26	8	5	10	8	9	9
29	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	21	32	5	6	10	12	12	8
30	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	23	25	10	4	9	7	10	8
31	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	1	1	1	33	24	14	7	12	6	12	6		
32	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	40	44	13	10	17	13	20	11		
33	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	36	38	13	9	14	10	18	10	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40	41	15	9	16	13	19	9	
35	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	38	41	15	8	15	12	19	10	
36	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	26	25	14	5	7	7	12	6	
37	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	5	2	4	3	4	5	2	2	3	2	2	2	5	2	34	38	11	7	16	13	16	9	
38	3	4	5	5	2	5	1	3	2	2	5	5	4	4	3	2	4	5	2	5	1	3	2	2	4	1	46	38	19	9	18	13	18	7	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	16	33	5	3	8	15	9	9	
40	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	1	3	3	36	39	16	8	12	16	16	7	
41	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	32	34	10	7	15	12	12	10	
42	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	2	4	2	29	35	8	6	15	14	13	8	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	3	1	1	1	1	1	3	4	13	29	5	3	5	13	8	8	
44	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	5	31	35	10	7	14	11	14	10	
45	2	2	2	2	1	2	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	5	1	2	2	4	3	1	4	3	32	40	9	8	15	15	17	8	
46	1	1	1	1	5	3	4	3	3	5	5	4	5	1	1	4	1	5	5	3	4	3	3	5	5	5	41	45	9	10	22	7	23	15	
47	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	1	4	3	5	3	3	5	3	4	3	2	49	38	17	11	21	7	22	9	
48	1	2	2	4	4	1	5	2	3	5	5	5	5	2	3	1	1	4	4	1	5	2	3	5	5	5	44	41	13	8	23	7	19	15	
49	2	3	2	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	4	3	2	3	4	4	4	42	43	16	9	17	10	21	12	
50	1	4	1	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	1	2	4	5	4	5	4	3	5	3	4	48	44	15	13	20	7	25	12	
51	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	1	2	2	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	52	49	19	13	20	10	27	12	

52	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	36	44	9	10	17	14	21	9	
53	2	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	3	4	5	5	4	3	44	48	12	10	22	13	23	12
54	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	54	45	20	12	22	10	24	11	
55	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	1	2	2	1	5	4	3	3	5	5	5	5	2	50	43	15	11	24	6	25	12	
56	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	1	1	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3	2	55	39	21	12	22	6	24	9	
57	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	50	49	18	12	20	11	25	13	
58	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	40	42	13	9	18	12	21	9	
59	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	5	3	4	3	5	4	2	3	1	3	2	3	40	40	17	9	14	14	18	8	
60	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	2	2	3	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	52	45	19	11	22	9	24	12	
61	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	27	11	6	12	9	12	6	
62	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	23	20	7	5	11	6	9	5	
63	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	30	26	12	5	13	10	11	5	
64	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	4	3	32	34	11	10	11	8	18	8	
65	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	3	4	3	4	4	3	1	1	1	40	31	17	11	12	7	21	3	
66	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	24	23	10	5	9	8	11	4	
67	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	44	47	18	10	16	15	23	9	
68	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	28	23	12	5	11	9	11	3	
69	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	2	1	4	3	1	1	2	2	2	4	4	4	3	1	1	1	39	29	16	12	11	7	19	3	
70	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	35	34	11	9	15	8	16	10	
71	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	39	39	17	8	14	14	17	8	
72	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	41	43	15	11	15	12	20	11	
73	2	4	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	2	28	30	11	8	9	9	13	8	
74	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	32	18	6	14	14	12	6	
75	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	5	2	3	38	36	17	9	12	9	17	10	
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	27	11	6	12	9	12	6	
77	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	21	22	9	3	9	8	11	3	
78	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	37	37	14	7	16	12	16	9	
79	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	2	37	37	13	9	15	10	17	10	

80	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	41	42	15	11	15	11	19	12
81	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	3	32	33	10	7	15	8	15	10	
82	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	41	41	15	10	16	12	20	9	
83	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	28	23	9	6	13	6	11	6	
84	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	37	39	11	10	16	10	17	12
85	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	4	3	3	39	37	10	9	20	8	19	10
86	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	41	39	17	8	16	14	17	8
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	15	20	5	3	7	8	7	5
88	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	2	1	1	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	40	40	11	13	16	7	24	9	
89	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	20	21	5	6	9	4	11	6	
90	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	27	23	13	6	8	9	9	5	
91	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	34	33	14	7	13	11	13	9	
92	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	39	39	13	10	16	11	20	8

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDÍAN
ASESOR

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL