UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PERCEPCIÓN DE LA CONSOLIDACIÓN DE LOS INGRESOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA, 2019"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

PRESENTADO POR:

BACH. OSCAR CASTRO DE LA CRUZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS EMPRESARIALES

MENCIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

HUANCAVELICA - PERÚ
2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIDAD DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. Emiliano REYMUNDO SOTO, Mg. Lorenzo Fidel BERNALDO SABUCO y Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO.**

ASESOR: **Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ.**

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Titulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 703-2020-CU-UNH; y la Directiva de Sustentación Síncrona de Tesis de los Estudiantes de Maestría y Doctorado de las Unidades de Posgrado de las Facultades Integrantes de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Marco del Estado de Emergencia covid-19, aprobado con Resolución Directoral N° 340-2020-EPG- R/UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES CON MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA.**

Don, **CASTRO DE LA CRUZ OSCAR** procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PERCEPCIÓN DE LA CONSOLIDACIÓN DE LOS INGRESOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA, 2019".**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado ..... Aprobado por unanimidad. .....

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 15 días del mes de diciembre de 2020.

.....
Dr. Emiliano REYMUNDO SOTO.
Presidente del Jurado

.....
Mg. Lorenzo Fidel BERNALDO SABUCO.
Secretario del Jurado

.....
Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO
Vocal del Jurado

Registro N°09

Asesora:

Dra. Kenia AGUIRRE VÍLCHEZ

Dedicatoria

La investigación en su totalidad se la dedico a Dios, a mi madre Alejandra por haberme apoyado en cada uno de mis pasos y enseñarme buenos valores, de manera especial a mi esposa Elvira por su amor incondicional y la constante motivación que permitieron que hoy en día sea la persona que soy, y a mis hijos Oscar Caleb y Thiago Alexander por brindarme aliento, seguridad y confianza.

Oscar Castro

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar, quien es mi guía en todo este camino, gracias a él conseguí todo lo que tengo hasta ahora y esto es solo un comienzo.

Asimismo, quiero a agradecer a los maestros de la Escuela de Post Grado de la Maestría en Ciencias de Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, su sapiencia y experiencia me permitieron tener un mayor conocimiento en relación a la gestión pública. Estoy seguro que todo ello será aplicado en experiencia profesional venidera.

Agradezco a mis padres por su apoyo y brindarme la educación adecuada, siempre estaré en deuda con ellos. A mis asesores por la paciencia y dedicación que tuvieron conmigo para que este trabajo pueda ser concluido.

Resumen

El propósito que este informe tuvo fue determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. Por ello, se empleó una metodología de tipo aplicada, seguido de un nivel correlacional y un diseño experimental transversal. La población se estructuró de 53 trabajadores todo el campo administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, esto se redujo a una muestra de 47 trabajadores, donde fue aplicado el cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos fueron los siguientes la hipótesis general tuvo un coeficiente de correlación fue 0.849, y al tener signo positivo, se confirmó la relación directa. Por otro lado, la relación fue significativa (0.00<0.05), sobre la primera hipótesis específica el coeficiente de correlación de la prueba Rho fue de 0.471, sobre la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0.733, respecto a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de la prueba Rho fue de 0.763 y el nivel de significancia fue de 0.00, acerca de la cuarta hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0.557, su signo comprueba la relación positiva entre las variables, sobre la quinta hipótesis específica, el coeficiente de correlación de la prueba Rho fue de 0.566, su signo comprueba la relación positiva entre las variables, respecto a la quinta hipótesis específica, sobre la sexta hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0.754, su signo comprueba la relación positiva, respecto a la séptima hipótesis específica concluye el coeficiente de la prueba fue de 0.787, y el nivel de significancia fue de 0.00. El estudio concluyó que existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, D.L. 276, percepción de la consolidación de ingresos, carrera administrativa, sector público, sector salud.

Abstract

The aim of this report was to determine the relationship between Human Resources Management and the perception of the consolidation of the income of the administrative personnel of DL No. 276 of the Departmental Hospital of Huancavelica in 2019. Therefore, a methodology was used applied type, followed by a correlational level and a cross-sectional experimental design. The population consisted of 53 workers throughout the administrative field of the Regional Hospital of Huancavelica, this was reduced to a sample of 47 workers, where the questionnaire was applied as an instrument. The results obtained were as follows, the general hypothesis had a correlation coefficient was 0.849, and having a positive sign, the direct relationship was confirmed. On the other hand, the relationship was significant (0.00 <0.05), on the first specific hypothesis the correlation coefficient of the Rho test was 0.471, on the second specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.733, with respect to the third hypothesis specific, the coefficient of the Rho test was 0.763 and the level of significance was 0.00, about the fourth specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.557, its sign verifies the positive relationship between the variables, on the fifth specific hypothesis , the correlation coefficient of the Rho test was 0.566, its sign verifies the positive relationship between the variables, with respect to the fifth specific hypothesis, on the sixth specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.754, its sign verifies the positive relationship Regarding the seventh specific hypothesis, the coefficient of the test was 0.787, and the level of significance was 0.00. The study concluded that there is a direct and significant relationship between Human Resource Management and the perception of the consolidation of the income of the administrative staff of D. L. N ° 276 of the Departmental Hospital of Huancavelica in 2019.

Keywords: Human resource management, D.L. 276, perception of income consolidation, administrative career, public sector, health sector.

Índice

Acta de Sustentación ii
Dedicatoria iv
Agradecimiento v
Resumen vi
Abstract vii
Índice viii
Índice de tablas xi
Índice de figuras xii
Introducción 1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA 3
1.1. Planteamiento del problema 3
1.2. Formulación del problema 5
1.2.1. Problema general 5
1.2.2. Problemas específicos 5
1.3. Objetivos de la investigación 7
1.3.1. Objetivo general 7
1.3.2. Objetivos específicos 7
1.4. Justificación e importancia 8
1.4.1. Justificación 8
1.4.2. Importancia 8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 10
2.1. Antecedentes de la investigación 10
2.1.1. Antecedente internacional 10
2.1.2. Antecedente nacional 13
2.1.3. Antecedente regional 18
2.2. Bases teóricas 19
2.2.1. Gestión de Recursos Humanos 19
2.2.2. Consolidación de los Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276 29
2.3. Formulación de las hipótesis 36

2.4.1. Hipótesis general 36
2.4.2. Hipótesis específicas 36
2.4. Definición de Términos 37
2.5. Identificación de variables 39
2.6. Operacionalización de las variables 39
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 42
3.1. Tipo de investigación 42
3.2. Nivel de investigación 42
3.3. Métodos de investigación 43
3.3.1. Método general 43
3.3.2. Método especifico 43
3.4. Diseño de investigación 43
3.5. Población, muestra y muestreo 44
3.5.1. Muestra 45
3.5.2. Muestreo 45
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 46
3.6.1. Técnicas 46
3.6.2. Instrumentos 46
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 47
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis 47
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 48
4.1. Presentación e interpretación de datos 48
4.1.3. Percepción de la consolidación ingresos 58
4.1.4. Gestión de recursos humanos y Percepción de la consolidación de ingresos 61
4.2. Proceso de prueba de hipótesis 67
4.2.1. Pruebas de normalidad 67
4.2.2. Contraste de la hipótesis general 68
4.2.3. Contraste de la primera hipótesis específica 69
4.2.4. Contraste de la segunda hipótesis específica 71
4.2.5. Contraste de la tercera hipótesis específica 72
4.2.6. Contraste de la cuarta hipótesis específica 73

4.2.7. Contraste de la quinta hipótesis específica 74
4.2.8. Contraste de la sexta hipótesis específica 75
4.2.9. Contraste de la séptima hipótesis específica 76
4.3. Discusión de resultados 77
Conclusiones 82
Recomendaciones 85
Referencias Bibliográficas 87
Anexos 90

Índice de tablas

Tabla 1 Procesos de gestión de relaciones humanas y sociales 28
Tabla 2 Consolidado de remuneraciones del D. L. N° 276 34
Tabla 3 Operacionalizacion de variables 39
Tabla 4 Cantidad de trabajadores de la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica 44
Tabla 5 Baremos de la variable Gestión de recursos humanos 49
Tabla 6 Baremos de la variable Percepción de la consolidación de ingresos 49
Tabla 7 Gestión de planificación de políticas de recursos humanos 50
Tabla 8 Gestión de organización del trabajo y su distribución 51
Tabla 9 Gestión del empleo 52
Tabla 10 Gestión de la compensación 53
Tabla 11 Gestión del rendimiento 54
Tabla 12 Gestión del desarrollo y capacitación 55
Tabla 13 Gestión de relaciones humanas y sociales 56
Tabla 14 Gestión de Recursos Humanos 57
Tabla 15 Aplicación del monto único 58
Tabla 16 Beneficio extraordinario transitorio 59
Tabla 17 Percepción de la Consolidación de Ingresos 60
Tabla 18 Primera tabla cruzada 61
Tabla 19 Segunda tabla cruzada 62
Tabla 20 Tercera tabla cruzada 63
Tabla 21 Cuarta tabla cruzada 63
Tabla 22 Quinta tabla cruzada 64
Tabla 23 Sexta tabla cruzada 65
Tabla 24 Séptima tabla cruzada 65
Tabla 25 Octava tabla cruzada 66
Tabla 26 Normalidad de la variable Gestión de recursos humanos 67
Tabla 27 Normalidad de la variable Percepción de la consolidación de ingresos 68
Tabla 28 Prueba de la hipótesis general 69
Tabla 29 Prueba de la primera hipótesis específica 70
Tabla 30 Prueba de la segunda hipótesis específica 71
Tabla 31 Prueba de la tercera hipótesis específica 72
Tabla 32 Prueba de la cuarta hipótesis específica 73
Tabla 33 Prueba de la quinta hipótesis específica 74
Tabla 34 Prueba de la sexta hipótesis específica 75
Tabla 35 Prueba de la séptima hipótesis específica 77

Índice de figuras

Figura 1. Gestión de planificación de políticas de recursos humanos. 50
Figura 2. Gestión de organización del trabajo y su distribución. 51
Figura 3. Gestión del empleo 52
Figura 4. Gestión de la compensación. 53
Figura 5. Gestión del rendimiento. 54
Figura 6. Gestión del desarrollo y capacitación. 55
Figura 7. Gestión de relaciones humanas y sociales. 57
Figura 8. Gestión de recursos humanos. 58
Figura 9. Aplicación del monto único. 59
Figura 10. Beneficio extraordinario transitorio. 60
Figura 11. Percepción de la consolidación de ingresos 61

Introducción

La gestión de Recursos Humanos (en adelante, RR.HH.) en relación a los ingresos monetarios del personal administrativo es uno de los puntos más importantes a nivel internacional. En las diferentes empresas consideran que sus activos principales son las personas que trabajan ahí, ya que sus habilidades, preparación y creatividad, son la base para que la empresa tenga impacto. Por tanto, es muy importante considerar los temas como activos básicos (los trabajadores) que aportan al cumplimiento de las metas empresariales, ya que pueden ser medidos, controlados y optimizados para que se conviertan en mejores empleados y a su vez la empresa también mejore (AndeanEcuador, 2018, pág. 03). Sin embargo, las remuneraciones que ellos reciben dependerá de la economía que cada país presenta (AndeanEcuador, 2018, pág. 03).

En el país, de acuerdo al establecimiento de la Administración Nacional de la Función Pública (SERVIR), en el 2008, fue otorgado como jefatura del sistema de gestión de recursos humanos. Mediante la "Ley del Servicio Civil", la ley contempla el sistema estatal. Esto trajo consigo nuevos estándares, que incluyen temas como educación, desempeño, nuevas categorías de trabajo, evaluación del desempeño, nuevas organizaciones de compensación y, lo más importante, mejoras internas a la organización (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).

En Junín, se observa que las gestiones de recursos humanos de las distintas empresas son inadecuadas, falta de orientación y eficiencia insuficiente, pues los trabajadores deben tener suficiente progreso y desempeño dentro de este rango al interior de las instituciones públicas. Esto de acuerdo con la normativa vigente, el sistema laboral consolidado N° 276, donde se puede observar si esto tienen influencias negativas en los sueldos y beneficios del personal que labora en el Hospital departamental de Huancavelica en relación con las estipulaciones de regímenes anteriores aplicados. Esto debido a que muchas entidades, en función de los diferentes puestos que se pueden ingresar de acuerdo a diferentes factores, ven insatisfacción con el salario y beneficios. Por ello, se llegó a plantear el siguiente

problema ¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? Esto desembocó en el siguiente objetivo trascendental de determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. El informe fue de tipo aplicada, seguido de un nivel correlacional y un diseño experimental transversal. La población estuvo conformada de 53 trabajadores todo el campo administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, esto se redujo a una muestra de 47 trabajadores, donde fue aplicado el instrumento del cuestionario como técnica de la encuesta empleada para recolectar datos. Para llegar a los resultados esta investigación contó con la siguiente estructura; en el primer capítulo está el problema, los objetivos y justificación; en el segundo capítulo se menciona los antecedentes, bases teóricas, la definición de términos y operacionalización de las variables; en el tercer capítulo se halla la metodología, la población, muestra y muestreo, seguido de las técnicas; en el quinto capítulo se halla la presentación de los resultados, su interpretación, discusión y el proceso de la prueba de hipótesis.

El Autor.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Buscando un impulso para este informe se debe de tener en cuestión la correlación que preexiste entre la gestión de RR.HH. y el ingreso monetario de los trabajadores administrativos del régimen laboral a nivel internacional, los postrimeros años se vio la falta de solicitudes de modelos empresariales estratégicos más interesados por la esencia de la persona frente a las disposiciones, que favorezcan los fines de los colectivos. La gestión que trasciende de los Recursos Humanos examinan que los trabajadores son esenciales para cualquier institución, debido a sus habilidades, preparaciones y creatividad ellos son los cimientos de los efectos que la empresa pueda tener (AndeanEcuador, 2018, pág. 03).

Por ello, es muy relevante tomar en cuenta a los sujetos como un activo básico para aportar al desarrollo de las metas de la empresa, ellos pueden ser medidos, examinados y optimizados para que se desarrollen como empleado y, asimismo, la empresa mejore. La economía que cada país tiene influye en las actividades de las empresas. Los puntos de economía más importantes son: tasa de inflación, desempleo, población y PBI.

El trascendental inconveniente para verificar es la ausencia de destrezas de los altos mandos de la organización para que este sea instituido a los recursos humanos, inicialmente en el desarrollo y la prosperidad del provecho de la empresa o para determinar la idea de esta. Además, la combinación de una potencia especializada pero deficiente de habilidad esto tiene implicancia en la representación de aptitudes emplazado para que los especialistas del área de recursos humanos consigan el establecimiento del esfuerzo. Para finalizar, debe de mencionarse que un sujeto es un activo estratégico más relevante de la organización, el área que gestiona los recursos humanos es el área que se beneficia, y de este modo desde un punto de vista profundo del complejo entramado del negocio, fundamentándose en los datos y

control de datos que las tecnologías brindan y siempre desde un respeto al sujeto y a su desarrollo como persona y profesional, esta área brinda estrategias nuevas orientadas a la introducción y cultivación de la cultura de aprendizaje seguido como un paso para el éxito (AndeanEcuador, 2018, pág. 11).

A nivel nacional durante los periodos de los setenta y ochenta, los mecanismos de Relaciones Industriales de las compañías quedaron completamente hacendosas a intervenir entre los personales y la compañía, y a disputar con las asociaciones y la persistencia profesional. Coexistiría en el período del noventa que el regulador del régimen laboral, con el D. L. 7828 y la Ley 21513, se soslayaría la asistencia de las compañías, instituyendo la contingencia de convenio transitoria, de alineación profesional juvenil, de circunscribir la diligencia de los agrupaciones, de tolerar la figura de la destitución inoportuna, de descartar la persistencia laboral. (Rivera, 2013, pág. 08).

En el ámbito nacional también en el año 2008, con el establecimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, logró exteriorizar el inicio de un nuevo periodo para el servicio civil, ya que esta adjudico la rectoría del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. Mediante la Ley del Servicio Civil, que vislumbra un régimen al Estado. En el año 2014 se expresaron sus normas reglamentarias y, desde entonces, se viene velando en su ejecución. Involucra nuevas pautas que comprenden temas como la instrucción, el mérito, una nueva clasificación de puestos, la estimación de desempeño, una nueva organización de indemnizaciones y, ante todo, una mejora interna en las instituciones como parte del desarrollo de incorporación de la reciente ordenación del servicio civil (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).

Las áreas de relaciones industriales, habían transformado de designación a RR.HH. pasando a concentrar en la disminución del trabajador, la distorsión de agrupaciones y el convenio de empleados bajo nuevos escenarios laborales. Asimismo, se inició con la desestatificación de las compañías del Estado y la impulso de la transformación extranjera inmediata; ello estimuló la designada “primera ola de importación” de metodologías flamantes de RR.HH. con procesos para mecanizar

métodos estratégicos, tales como el reembolso de planillas y la inspección de la asistencia, así como diferentes circunstancias que elaborar terminologías de selección, de preparación, entre otros (Rivera, 2013, pág. 08).

A nivel regional se puede observar el inadecuado transcurso de la gestión de los recursos humanos, se observa la falta de orientación, no existe una adecuada eficiencia, pues es donde se debería viabilizar la adecuada marcha y desempeño de los trabajadores dentro de una institución pública, basada en las normativas actuales tal como el consolidado del régimen laboral N° 276 cumpliendo con lo estipulado, visualizando si esto afecta de forma significativa en la remuneración y benéficos que el personal obtiene de parte del Hospital departamental de Huancavelica en relación con las estipulaciones de regímenes anteriores aplicados, puesto que en muchas entidades se ve el descontento de los beneficios remunerativos en función a los distintos cargos de trabajo al que se pueda incursionar dependiendo de distintos factores. Esta investigación permitió identificar el nivel de la satisfacción y luego plantear las encomiendas para alcanzar los objetivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la de Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Establecer la relación entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Establecer la relación entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Establecer la relación entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019
- Establecer la relación entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019

- Establecer la relación entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019

- Establecer la relación existe entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación

El impulso de este trabajo de investigación se desarrolló porque es importante verificar si las acciones que realiza el área administrativa coadyuvan en el desarrollo y control del potencial humano, que se orienten a motivar a los trabajadores dentro de la institución, tomando en cuenta los beneficios y remuneraciones que trae consigo el D. L. N° 276.

Se ve en muchos casos la deficiencia de conocer a profundidad la realidad del tema que involucra a los servidores de las instituciones públicas en cuanto a los beneficios y remuneración en muchas de ellas restringidas y exoneradas por el D. L. N° 276.

1.4.2. Importancia

La calidad de este trabajo de investigación residió en lograr conocer la verdadera percepción de los trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica, puesto que contribuirá para mejorar la competitividad del potencial humano, protegiendo y desarrollando intereses de la institución en estudio, visualizando la realidad actual sobre la aplicación de régimen laboral N° 276 inmiscuidas en los beneficios que obtiene y la calidad de la remuneraciones que obtiene cada servidor viéndose afectada la adecuada gestión del potencial humano

en sus ingresos frente a lo estipulado en las diferentes leyes a los resultados arrojados durante nuestra investigación ayudara a fortalecer las debilidades que se encuentran, resolviendo las carencias de gestión que figuraran en la investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente internacional

Ghiglione (2015) , realizó un informe “Gestión de RR.HH. del personal de la planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño” para alcanzar un magister en Gestión Empresarial, este informe fue expuesto en la “Universidad Nacional de La Pampa”, de la ciudad de Santa Rosa, Argentina. El alcance de esta investigación fue forjar conocimiento de la insuficiencia de las apreciaciones habituales de cometido del personal de planta estable en los contextos del régimen público como insumo preciso para el progreso incesante en los recursos y la gestión integral. Los propósitos definidos trazaron lograr un piloto de diligencia que consienta optimizar la gestión de RR. HH. en relación con la gestión pública, perpetrar una elección de indicios que consientan concretizar un prescribo de contexto, reconocer acontecimientos en la organización y realización de las habilidades organizacionales. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo, el universo estuvo consentida por la Honorable Cámara de Diputados reglamentados por la Ley 634 - determinado para los empleados de la administración pública, compuesta por 156 individuos y una muestra de 52 personas seleccionados por muestreo estratificado, que tengan distintas ramas profesionales, reuniendo ciertas condiciones, como resultado se obtuvo que solo el 80 % cumplen los requisitos, habilitando indicadores sub sistemas que fueron evaluados en indicadores con valores en porcentajes. Este trabajo de investigación concluyó que la jerarquía del índice de los RR. HH. intrínsecamente de la sociedad, y las formaciones, ha percibido eminencia con el camino de los años. Esto está protegido por los recursos, examinando lapso e impulso especulativos, que las ciencias sociales le han conducido a la astucia y perfeccionamiento de presunciones que presentan las prontitudes de los individuos, de esta manera sus

insuficiencias y estimulaciones, acerca de los tres indicadores se prueba que el lapso prorrateo de cubierta de las expeditos es (50%), proporción de individuos instruidos (48,72%) y Correspondencia altas / bajas (42,92%). Planteando modelos elementales, tales como excluir los obstáculos burocráticos, suscitar la alineación, despolitizar y profesionalizar las plazas y la abstinencia de provecho de habilidades, con el fin de amonestar estas tergiversaciones.

Martinez (2014), desarrollo del trabajo "Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de vehículos recuperados de la policía de Carabobo" para obtener por el magister en "Administración del trabajo y Relaciones Laborales" en la "Universidad de Carabobo de la ciudad de Bárbula de Venezuela". El objetivo transcendental de esta investigación fue examinar la gestión de RR.HH. en el vigor de los procesos burocráticos en el único estacionamiento de autos recuperados del Centro Policial de Carabobo a fin de lograr la indemnidad servicial. Se empleó un método de tipo aplicada, acompañado de un nivel descriptivo y contó con un diseño no experimental, el universo en estudio estuvo contemplada por 16 funcionario, se asume un muestreo de tipo no probabilística en la que se considera el 100% de la población, el cuestionario fue el instrumento. Como resultado en función a la variable de recursos humanos se deduce que el 63% probablemente no denota el aporte de la Gestión de RR. HH. Con el avance del Estacionamiento y el 25% terminantemente no y solo un 12% que verosímilmente si se denote aporte en la gestión de RR.HH. Se concluye que es ineludible determinar las extenuaciones y posiciones de la gestión de RR.HH. Potencialmente provocar una conducta finalista del buen compromiso policial permanente en compasivas facilidades, en clasificaciones y sensateces de operación que desarrollen la energía y la eficacia del servicio policial.

Fernandéz (2011), desarrollo la investigación "Gestión de Recursos Humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco" optando por la maestría en Administración Pública de la "Universidad de San Carlos" de Guatemala. El fin de

esta indagación fue Instituir los fundamentos con las que la SIE en grupo con las organizaciones que completan al Sistema Nacional de Seguridad no brindan una descripción de un esquema institucionalizado de gestión de recursos humanos por cabidas profesionales, las finalidades específicos fueron, proyectar un estereotipo de labor por cabidas laborales, en función a él régimen gestión de RR.HH., para optimizar su obligación interior y su nivel de correspondencia, perpetrar un análisis de procesos y comisión de cabidas, y el nivel de enlace con otras Dispositivos sistemáticas y funcionarias. Estudios del argumento organizacional y del entorno de la Corporación, como parte adicional del SIE e vivacidad del Estado. La metodología que siguió este estudio fue analítico en el tipo, exploratorio yse manejó la técnica de la entrevista los instrumentos fueron cuestionarios clasificando las competencias en 5 grupos. Obteniendo como resultado que los trabajadores entrevistados de las componentes de análisis escogidas, supone que hay una rectificación requerida entre las finalidades de recursos humanos y los ecuánimes colectivos con la misión y visión de la SIE, alrededor del 57% de los sujetos, menciona que existe una correlación entre los objetivos de los recursos humanos con los de la SIE; el 80% sabe de la visión, el 83% sabe de la misión de la empresa; un 66% aportan para que estas sean logradas y finalmente, el 100% de los individuos conferenciadas consideran que no existente capacidades de RR. HH. con una orientación de gestión por capacidades profesionales.

Morales (2012), hizo un informe titulado “Gestión de Recursos Humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán” a fin de obtener una Licenciatura en Administración de Empresas, este informe fue expuesto en la “Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Quetzaltenango” de México, el principal objetivo fue Comprobar si los sociedades particulares del nivel primario, emplean un proceso competitivo de la gestión de RR.HH. Los objetivos determinados fueron asemejar qué tipo de gestión de RR.HH. se emplean, establecer cómo realizan el incorporación de trabajadores, clasificación y estimación del desempeño, comprobar si describen con un plan de formaciones y presentaciones de estimulación, establecer el contexto laboral, asemejar las preeminencias de la diligencia de la gestión de RR.HH., el universo de estudio fue instituida por 10

instituciones educativas tomando un maestro por grado, y la director de cada institución la muestra consto de 70 individuos, esgrimiendo como instrumento de recaudación de datos un cuestionario. Arrojando como resultado que el 80% ofreció una contestación positiva conveniente que tienen preparaciones de los conocimientos para una gestión de recursos humanos en un lugar, mientras que solo el 20% comentó que recusan de tema. Concluyendo que solo una institución esgrime un curso competitivo de gestión de recursos humanos. En las entidades, se ejecuta la gestión de RR-HH., pero no de cualidad competitivo sino práctica, sin tener la completa sensatez, da como consecuencia, que empleen preparaciones no convenientes a la fundación.

2.1.2. Antecedente nacional

Huamán y Álvarez (2018), realizaron un informe titulado "Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018" para adquirir un magister en Gestión Pública, de la "Universidad César Vallejo". El fin fue determinar la correspondencia de la gestión de RR.HH. y la gestión administrativa del lugar investigado. La metodología empleada en este informe tuvo un diseño descriptivo correlacional, el universo en estudio estuvo formada por 36 trabajadores de la UGEL La Joya, por las características de la población se trabajó con todos. Se empleó el cuestionario como instrumento de la técnica de la encuesta. Los resultados de la investigación sobre el nivel gestión de recursos humanos, 44,44% muestra un horizonte mezquino, el 36,11% un horizonte alto y el 19,44% muestran un nivel fragmentado. De los resultados se puede deducir que el 44,44% del personal administrativo tiene una percepción baja sobre la gestión de recursos humanos. Concluyendo que se estableció que consta correspondencia demostrativa inmediata entre gestión de RR. HH. y la gestión administrativa como lo señala el personal, con un factor de reciprocidad de Pearson r = 0,408 que corresponde a un nivel de correlación moderada.

Toranzo (2018), hizo un estudio titulado "El servicio civil y su problemática en los servidores del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta,

Callao – 2016” para adquirir la Licenciatura en Administración y Gestión de empresa, el informe se presentó en la ”Universidad Peruana de las Américas”, Lima - Perú. La finalidad primordial de esta indagación fue determinar cómo influye el servicio civil como ambigua en los Servidores del D. L. N° 276 de la institución pública de la Municipalidad Distrital de la Punta. La metodología de este trabajo de investigación es de nivel exploratoria y descriptiva esgrimiendo como herramienta de recaudación de datos la entrevista realizada a una servidora del decreto legislativo N°276, como resultado se planteó desarrollar acciones y estrategias que puedan aportar a la democracia de las instituciones del Área Público. De esta forma se fortalecen las políticas de trabajo del campo de administración y por ende, evitar cambios que podrían congelar las ventajas adquiridas actualmente, buscar organizar una gestión al servicio de la persona, donde participan diferentes regímenes laborales que existen, abarcan la participación a fin de lograr fortalecer las relaciones entre el empleado y empleador. La conclusión es que la reforma del sistema de servicio civil toma en cuenta los requerimientos del estado para brindar servicios adecuados a los gobiernos locales e implementar políticas de gestión para los servidores públicos. La implementación del "Nuevo Sistema de Servicio Civil" (Ley N ° 30057) es a través de la promoción, instrucción de fiscalización y un modelo de elitismo para mejorar la formación, asegurando la estabilidad de los servidores públicos.

Chavez (2018), desarrolló un informe titulado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017” para adquirir una maestría en Gestión de los servicios de Salud de la “Universidad César Vallejo” en Lima – Perú. La finalidad primordial fue establecer la correspondencia entre la gestión de recursos humanos y cometido profesional del personal enfermero del área de emergencia, los ecuánimes determinados fueron establecer la dependencia entre la subsistencia de RR.HH. y cometido profesional, establecer la correspondencia entre el progreso de RR.HH. y cometido profesional, prescribir la analogía entre la intervención de las individuos y cometido profesional. La metodología empleada para el informe se orientó de forma cuantitativa, tuvo un método deductivo, básica de tipo, de diseño no experimental, el universo en estudio estuvo concertada por 154 profesionales, y la muestra accedida

por 110 profesionales de la carrera de enfermería, la encuesta fue la técnica usada y el cuestionario fue el instrumento. Los resultados indicaron que el 20.91 % de los trabajadores asemeja un horizonte bajo en la dádiva de emergencia, el 51.82% se refiere una proporción alta a horizonte medio, alrededor de un 27.27% se diferencia de un horizonte alto de gestión de RR. HH. La conclusión es que la visión de las tendencias de gestión de recursos humanos señalada por las enfermeras es mejor que la visión media, que limita el desarrollo de la carrera y se queda atrás de los objetivos colectivos.

Salsavilca (2017), desarrolló el informe titulado “Administración de los Recursos Humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana” para conseguir un doctorado en Administración de la “Universidad Inca Garcilaso de la Vega” de Lima, Perú. El propósito principal consiste en determinar si la Administración de Recursos Humanos se halla atañido al rol de los administradores. El estudio fue no experimental de nivel, de tipo aplicada, se usó el método descriptivo de diseño correlacional, el universo de estudio estuvo condescendida por los trabajadores administrativo de 10 planteles superiores tecnológicos. La muestra estas conformada por 117 trabajadores administrativos. Obtuvo como resultado sobre la variable de administración de RR. HH. mezquino en un 31.6%, intermedio en un 50.4% y superior en un 17.9%. Como el factor de reciprocidad de Spearman fue 0.995, con un horizonte de significancia de 0.00< 0.01 dando como consecuencia instituyendo que a mayor progreso y diligencia de la dirección de RR. HH. Creciente será el horizonte de cometido de los trabajadores. La conclusión es que la encuesta de predecesores conviene en establecer el departamento de recursos humanos para preocuparse por el rol profesional del personal administrativo de manera elocuente.

Ruiz (2018), exteriorizó la investigación “El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" Lima 2017” para licenciarse en administración de la “Universidad Inca Garcilaso de la Vega” de Lima - Perú. La finalidad primordial fue establecer si tiene influencias el servicio civil en el cometido profesional de los

asalariados del gobierno del Instituto Nacional de Salud Mental “HD-HN” Lima, 2017. La metodología empleada fue de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental con corte transversal. Se estructuró al universo de 700 servidores públicos. Se usó el cuestionario como un instrumento para recolectar datos. Obteniendo como resultado, el 17% de los servidores se encuentra en desacuerdo totalmente con el ítem del cumplimiento de las metas que aportan a la planificación de las actividades de la empresa, un 26% están en una posición neutral y un 22% se encuentran de acuerdo. Se concluye que el servicio civil tiene influencias positivas en el cometido profesional de los servidores, esto se basa en los resultados estadísticos del Chi-cuadrado el cual calculó un 118.10, el cual resultó ser mayor a tabular, por lo tanto, se admite la hipótesis general.

Chaquila (2016), presento la investigación “Gestión Administrativa y el grado de eficiencia de la ejecución presupuestal en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 008 del Ministerio Público de San Martín – Moyobamba 2015 – 2016” optando pun un Magister en gestión pública de la “Universidad César Vallejo” de la filial de Tarapoto Perú. La finalidad primordial fue establecer la correspondencia entre la gestión administrativa y la validez de la ejecución presupuestal en el área de recursos humanos de la empresa investigada. La metodología fue de tipo no experimental de nivel descriptiva correlacional, el universo de estudio estuvo establecida por 40 servidores y la muestra constituida por la totalidad del universo en estudio, se empleó el cuestionario como instrumento para recolectar datos. El resultado estimado de la gestión administrativa se halló en un horizonte continuo de 60%, deficiente y adecuado con 15% y un excelente con 10%, se concluyó que la relación entre ambas variables, con un valor de 9.4877 en el chi-cuadrado, este resultó menor a un chi cuadrado hallado (76.010) y el valor significativo de esta relación fue de 0.9, indicando una alta relación.

Arana (2011), desarrolló un informe “La Gestión de Recursos Humanos como elemento de la mejora de la calidad del servicio de Ginecología del Hospital Regional de Cajamarca” para lograr la maestría en ciencias mención de administración y gerencia publica de la “Universidad Nacional de Cajamarca” de la ciudad de

Cajamarca Perú, la finalidad fundamental fue establecer como interviene la gestión del área de recursos humanos respecto a la asistencia de ginecológica. El informe fue de tipo descriptiva de diseño analítico explicativo, la muestra se conformó por 34 trabajadores y 20 usuarios, la técnica utilizada fueron las encuestas y las entrevistas directas, el instrumento fue un cuestionario y guías de análisis documental. Se obtuvo como resultado que el 52.94% manifestó que las gestiones de recursos humanos son ineficientes, esto se debe a su realización del cumplimiento de las normas y no para que se mejore la calidad servicial, alrededor de 29.41% comentario que son eficientes lo procesos y un 17.65% mencionó que los procesos son objeticos y eficientes, esto llega a contradecirse con los resultados obtenidos en el área de servicio. Se concluye que la gestión de RR. HH. Está caracterizada por: una deficiente planificación servicial, no cuentan con conocimientos sobre la planificación (alrededor del 44.11% no saben de los objetivos, visión y misión del lugar. Se cuenta con una débil organización y burocracia, esta no logra adaptarse a las variaciones que pide la empresa; los procesos de selección del personal no se consideran eficientes ni objetivos, hay un clima en la empresa donde se percibe como poco honesto y ético, predomina el trabajo individual.

Chuquisuta (2017), realizó un informe "Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016" para alcanzar el grado de maestría en Gestión pública de la "Universidad César Vallejo" de la ciudad de Lima - Perú. El objetivo principal fue asemejar la correspondencia que concurre entre el Régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, de acuerdo el punto de vista del personal civil en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016. Las finalidades determinadas fueron asemejar la correspondencia que existe entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional, asemejar la dependencia que existe entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional, identificar la dependencia que existe entre el paralelismo de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional. El estudio fue de tipo descriptiva, diseño correlacional transversal, el muestreo de tipo aleatorio simple fue de 104, el instrumento usado fue un cuestionario. Los resultados permiten afirmar que el 22,1% de los trabajadores indican estar insatisfecho, mientras que el 77,9% se

encuentra satisfecho con el régimen laboral 276. Los entrevistados expresaron que ven solucionados sus expectativas y refieren estar satisfechos en su centro laboral. Concluyendo que no hay relación entre las variantes que se investigaron, se demostró que ambos no influyen en el clima organizacional.

Cepeda (2017), desarrollo el trabajo "Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017" optando por la maestría en Gestión Pública de la "Universidad César Vallejo" de la ciudad de Lima - Perú. La finalidad fundamental fue establecer la correlación cierta entre el cometido del personal y los regímenes de trabajo. La metodología fue de orientación cuantitativo, con un nivel descriptivo y diseño no experimental. Se estudió un universo consentido por 123 individuos y la muestra se consideró el 100%, el cuestionario se aplicó para recolectar datos. Los resultados indicaron que el 65.4% marcan un alto horizonte, el 25.50% indica un medio horizonte y solo el 9.76% se halla en un horizonte bajo. Concluyéndose en una alta significancia de las dos variables.

2.1.3. Antecedente regional

Ozejo (2013), desarrolló la indagación "Gestión de Recursos Humanos y la calidad de servicio de las micro y pequeñas empresas comerciales en la localidad de Huancavelica en el año 2013" optando por el grado de contador público de la "Universidad Nacional de Huancavelica". El propósito principal fue asemejar la correspondencia de la Gestión de RR. HH. con la eficacia de asistencia de las MYPE productivas. La metodología es de tipo aplicada, el diseño es no experimental de corte transversal, la muestra por 52 empresas; se empleó el cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mencionaron lo siguiente, el 29.4% indicó que es deficiente, nivel regula el 62.7% y solo un 7% indicó un buen nivel. Concluyéndose en un horizonte regular, las secuelas de estas proporciones altas son regulares y defectuosas.

Perez y Quispe (2018), presentaron el trabajo de investigación "Gestión de competencias laborales y la administración del Recurso Humano en la Municipalidad

Provincial de Huancavelica - año 2017" para obtener el grado licenciatura en Administración de la "Universidad Nacional de Huancavelica" de la ciudad de Huancavelica Perú. La finalidad fundamental fue establecer la correspondencia de la gestión de capacidades profesionales y la administración del RR. HH. Dentro de la metodología, la investigación correspondió a uno de tipo aplicada, descriptivo correlacional en el nivel y el diseño fue no experimental, la población estuvo estructurada de 80 personas que laboran en la MPH, como instrumento fue empleado el cuestionario. El resultado obtenido fue que, el 12.5% de los casos presentó un nivel bajo, en el 80% presentó un nivel medio y en el 7.5% tuvo un nivel alto. Se concluyó que la a Gestión de competencias laborales y la Administración; ambos tienen una intensidad significativa y alta de 71%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

2.2.1.1. Recursos Humanos

Chiavenato (2007), los recursos humanos representan a los individuos que integran, persisten y anuncian en la estructura, sin necesidad de un nivel diferenciado. Los RR.HH. se permutan en espacios desiguales: en el horizonte institucional de la organización, en el horizonte intermedio y en el horizonte operacional. Componen el excelente expediente vivo y hacendoso de la clasificación, además de ser el que resuelve cómo manejar los remanentes capitales inactivos y atascados. Además, accede un tipo de recurso concedido de una aptitud encauzada al incremento y al progreso. (pág. 94)

2.2.1.2. Gestión de recursos individuos

Chiavenato (2007), se lo precisa como la administración de los individuos y alineaciones. Estas dos recapitulaciones se conciernen entre sí, puesto a que una estriba de la otra, la intención es obtener las encajes a espacio personal y organizacional. Esto ligado de capacidades y destrezas para regir los semblantes administrativos los individuos o los recursos humanos.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión de recursos humanos

Werther y Keith (2008), demanda como objetivo primordial favorecer al triunfo de la compañía o asociación, por medio de transgredir en la destreza colectiva, promover el uso inapreciable del talento y favorecer a las consecuencias económicos, los servicios organizacionales y la sapiencia de la empresa. La ocupación de la jurisdicción es favorecer al éxito de los inspectores y administradores. La intendencia del capital humano es una manera de estribar la tarea de los encargados de la organización.

Mantener el subsidio de la jurisdicción de capital humano en un horizonte adecuado a las insuficiencias de la distribución es una antelación incondicional. Cuando la administración del recurso humano no se concuerda a las insuficiencias de la estructura, se originan excusados inmundicias de capitales de todo tipo. La corporación puede establecer, el horizonte ineludible de proporción que debe concurrir entre el número de componentes de la jurisdicción de RR.HH. y el total del personal a su deber.

2.2.1.4. Procesos de la gestión de recursos humanos

Werther y Keith (2008), hace referencia la gestión de los RR.HH. trabaja para atesorar a las individuos, estimulándolas para que carguen un entorno profesional donde puedan desplegar a través de un saldo que espolee sus pericias.

2.2.1.4.1. Ley del servicio civil

Está desarrollado por todos los individuos que laboran al servicio la nación. Son reconocidos personales públicos por la conducta de asistencia a la ciudadanía que sobrellevan consigo las distintas labores que instituyen. La creación y fijación del Servicio Civil fue con el objeto de corregir el momento y distribución de los productos que se proporcionan a los pobladores.

Con lo que busca llagar a la ocupación de los servidores, con la carrera, la empresa de la iniciación de merecimiento y la organización de las normas que estructuran los deberes y retribución de los servidores.

La Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio del 2013, viene a ser una de las transformaciones más afanosas y deseadas de los 20 años últimos, puesto que en la actualidad las subvenciones se encuentran entumecidos y las especialidades estancadas. Por lo que la variación del personal civil es fundamental para lograr una buena utilidad pública al:

- Conectar la Meritocracia para enaltecer la actividad de los bienes del estado ofrece a la población.
- Optimar las entradas de la generalidad de los asalariados públicos espolear su progreso propio y competitivo en la administración pública.

2.2.1.4.2. Mantenimientos de los recursos humanos.

Es la simetría para ocupación de los RR.HH. de maneara conveniente en una incuestionable alineación. El estribo de los RR. HH. Establece un ligado de compromisos, los que enfatizan son las codificaciones de amparos recíprocos, higiene y seguridad en el trabajo, etc.

El Peruano (2013), refiere a las compensaciones como el ligado de intrusiones y bienes de la institución, consigna al asalariado civil con la finalidad de condecorar la asistencia de los servicios a la entidad de avenencia a la plaza que ocupa. La finalidad accionar, conservar y desenvolver un conglomerado de asalariados que favorezca con el desempeño de las finalidades institucionales.

a. Beneficios sociales.

Chiavenato (2007), los favores sociales son contribuciones que los provisores procuran a sus excedentes para resguardar arranques y pesadumbres. La entidad puede almacenar los apoyos de recapitulaciones firmes para el sostenimiento de la realización profesional de un horizonte agradable.

Chiavenato (2007), estas medidas poseen el propósito de atesorar a su personal y divisan ciertas prosperidades o espacios que brinda la institución a su personal, para que de este modo labore en un provechoso ámbito profesional. Estos

resguardos sindicales disponen costos yuxtapuestos que la organización las adquiere con la finalidad de conservar a sus trabajadores.

b. Higiene y seguridad en el trabajo

Chiavenato (2007), se define como dos diligencias reducidamente coherentes, encaminadas a proponer circunstancias particulares y bastas de compromiso preparadas de conservar cierto horizonte de salud de los empleados", encaminadas a conservar a las individuos, para así desenvolver en un posterior, ofrecer un conveniente contexto laboral fuera de inseguridades y riesgos que coloquen en peligro la existencia de las individuos.

2.2.1.4.3. Desarrollo de recursos humanos

Chiavenato (2007), es el ligado de diligencias de adiestramiento o capacitaciones para la trascendencia del progreso propio y progreso organizacional. En las sociedades, los individuos son el ideal mecanismo vivo e perspicaz, por su representación predominantemente afanoso y por su extraordinario dable de perfeccionamiento. Los individuos tienen un gran factor para instruirse destrezas, atraer pesquisa, lograr sapiencias, cambiar cualidades y gestiones, así como desenvolver nociones y ensimismamientos.

a. Entrenamiento o capacitación

Chiavenato (2007), el adiestramiento es un transcurso de instrucción de breve término, afanoso de modo metodológico y fundada, mediante el cual los individuos asimilan sapiencias, modos y habilidades, en ocupación de objetivos determinados. El adiestramiento envuelve la transferencia de pesquisas referentes al compromiso, cualidades delanteras a semblantes de la formación, de la labor y del contexto, y progreso de destrezas.

El Peruano (2013), hace referencia a que el principal propósito de preparación es demandar la bienandanza del quehacer de los bienes gubernamentales para brindar bienes de provecho a las sociedades, asimismo, explora fortalecer y perfeccionar las capacidades de los asalariados gubernamentales para el

conveniente afán y una habilidad imprescindible para alcanzar el beneficio de las designios institucionales.

b. Desarrollo personal

Chiavenato (2007), Un transcurso de instrucción o instrucción encaminado hacia el futuro. Por instrucción se reseña a diligencias de progreso personal emparentadas con los conocimientos más recónditos de alineación de la idiosincrasia y del progreso de la cabida para alcanzar y descifrar el discernimiento.

2.2.1.4.4. Control de recursos humanos

Chiavenato (2007), manifestó que esto procura decir que la mediación de los individuos se dádiva de apreciar todas las labores esbozadas y evidenciar cuanto de beneficio alcanzaron, si los trabajadores manifiestan un bajo beneficio, representa que la colocación manifestará un régimen ineficaz para la consecuencia de sus objetivos.

a. Sistema de información.

Chiavenato (2007), pone en conocimiento que "un mecanismo para la intervención de los individuos y se determinan por ser de dos contrariados. La descendente información, lleva disposiciones, ordenanzas y alineaciones para los excedentes. La ascendente información, lleva pesquisas, informes de eventos, consecuencias y retroalimentación", mediante estos dos procederes de información, se procura dar instrucciones de disposiciones, pauta, con el fin de autorizar pesquisa de progresos del beneficio profesional que exponen en su medio, con el fin de ser mejorados y evidentes en caso de no conseguir los resultados deseables.

b. Auditoria del capital personal

Se puntualiza como la disertación de las estrategias y prácticas de una colectividad, y la evaluación de su artimaña acarreados de conjeturas para mejorar. La intención de realizar una auditoria es revelar cómo está encauzado el acontecimiento, colocando destrezas y argumentos que son perniciosos para la repartición o que no están declarando su importe.

Este balance se somete a civismos si concurre la representación de desperfectos que frenen el imponderable perfeccionamiento de una concluyente tarea proyectada, con apropósito que la empresa alcance sus objetivos y encajes organizacionales.

2.2.1.5. Modelos de gestión de recursos humanos según SERVIR

2.2.1.5.1. Primer Subsistema: Planificación de políticas de RR. HH.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), hace referencia que este subsistema es un instrumento que consiente constituir la Gestión Interna de RR.HH. en patrocinio con las intenciones esenciales de las Oficinas RR. HH. del establecimiento. Tolera precisar las destrezas, orientaciones, y lineamientos de la institución con un enfoque absoluto.

Este subsistema debe ser ilustrado como la contribución que ofrece el instrumento de gestión de RR.HH. para alcanzar la importancia y enjundia de la institución. La eficacia se encuentra referente a la obtención de fines palpables, mientras que la eficiencia se halla emparentada a la ocupación conveniente de los recursos aprovechables por cada institución pública.

En la gestión de los RR. HH. por encima vigorizando una imagen primordial que establece toda representación eficiente, esto aguanta a que los hemiciclos fundamentales de una excelente gestión son los sujetos y que los cursos humanos tienen que estar determinados con las terminaciones de la formación. (pág. 49)

a. **Estrategia, Política y Procedimientos:** pone en conocimiento que habita en instalar las destrezas de las representaciones de RR. HH. y SERVIR con el propósito del establecimiento. Diferencia el esbozo de indicadores de mandato. El conveniente deseado o documento de encargo que se debe pronunciar al final del encargo.

b. **Planificación de Recursos Humanos:** hace referencia al argumento de la evaluación de las insuficiencias sus propósitos y desempeñar de carácter eficiente en un lapso indiscutible.

2.2.1.5.2. Segundo Subsistema: Organización del trabajo y su distribución

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), precisa como las particularidades y situaciones del ejercicio de las ocupaciones, así como las obligaciones de capacidad de los individuos citadas a redimir. Los complementos de sitio tienen beneficio en los sucesivos métodos expertos de recursos humanos. (pág. 51)

c. **El diseño de puestos:** hace referencia al provecho de la manifestación y examen de las áreas y la transformación de los complementos de asientos que constituyen fracción del Manual de Perfiles de Puestos (MPP). Es en materia que se halla a obligación de las Dependencias de Recursos Humanos de las instituciones, para lo cual esgrime los lineamientos para la producción de los retoques de sitios perfilados por SERVIR.

d. **La administración de Puestos:** alcanza la especulación de términos y vigoriza esta investiga para la orientación del ajuste de plazas de la institución. El bien ansiado es el pliego escogido primordial de la acción de plazas y el cuadro de puestos de la entidad (CPE).

2.2.1.5.3. Tercer Subsistema: Gestión del empleo

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), se encuentra referente a establecer el parentesco de estrategias y destrezas de personal adjudicadas a negociar los bienes de los asalariados gubernamentales en el régimen administrativo de Gestión de los RR. HH. desde el ascenso hasta la disgregación. Si justo la conveniente designación ya lo muestra es ineludible prevalecer para impedir desórdenes. (pág. 52)

a. **Gestión de la incorporación:** diferencia la orientación de las medidas, sistematizaciones y bártulos concernientes a la marcha y conformidad de los nuevos trabajadores de la entidad. Este desliz acomoda de fases paulatinas cada una con su provechosa dificultad. Se perfecciona con la fase de producción de los pedestales para la categorización; la etapa de la convocatoria; de la apreciación donde se conducen los exámenes de

cabida y las entrevistas; la etapa del escogimiento donde se desarrolla el acta de final con la evaluación que trae la representación de selección, para el régimen de la Ley Nº30057.

b. **Gestión de Administración de Personas:** esto hace referencia a las consecutivas terminologías

- **La administración de legajos:** pone en conocimiento sobre la protección de la pesquisa y recurso próspera durante el lazo competitivo con cada trabajador gubernamental.

- **El registro y control de asistencia:** Se inspecciona los tiempos de permanencia en el eje de adeudo con la intención de trasladar la mediación del lapso efectivo de compromiso. Es exenta hacia el alegato del apoyo de encargo y el consentimiento de acervos que se hallan en cargo al lapso de trabajo.

- **El desplazamiento o movimiento de personal a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad:** pone en manifestó que contradicción al manifestó y afirmación de las particularidades de nombramiento, partida, repita, compromiso de servicios, adeudo de acervos de los asalariados gubernamentales de convenio a las modelos y codificaciones.

- **Del régimen disciplinario:** menciona que ciertos tipos de sanciones la cuales son la amonestación escrita y verbal, la suspensión y destitución esto de acuerdo a las instancias referidas dentro de la institución.

- **Desvinculación:** Hace referencia a que logra el resultado del lazo entre el asalariado civil y la institución gubernamental. Como asistencia de esta disociación debe manifestar una declaración de traspaso de contrato, también la intrepidez pertinente de disolución.

2.2.1.5.4. Cuarto Subsistema: Gestión de rendimiento

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), este subsistema se empareja, examina y origina la contribución de los asalariados civiles a los intentos y metas corporativas. El designio es igualar las carencias de los trabajadores civiles para mejorar la función en sus plazas y perfeccionar la prestación que ofrece la institución a la comunidad. (pág. 56)

Este subsistema vislumbra el transcurso de estimación del cometido como concentrado y reside en estimar de modo ecuánime y justificable el beneficio del asalariado civil en la indagación de sus ocupaciones. Pero primordialmente se halla encaminado a originar la prosperidad incesante de los individuos y razonablemente en la asistencia gubernamental que ofrecen.

2.2.1.5.5. Quinto Subsistema: Gestión de la compensación

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), sujeta la gestión del ligado de afiliaciones y capitales que la instauración consigna al asalariado civil, como prestación a el impuesto de las límites de la habilidad, de acuerdo con el entorno que subyuga. (pág. 57)

- **La administración de compensaciones:** Que formaliza la orientación de gravámenes económicas y no económicas, lo que conlleva la dirección de las planillas, papeletas de pago, las cancelaciones de bienes sociales, pago de cargas y subsistencia de arbitrios y dispendio de tributos y en frecuente el reembolso de amparos financieros.
- **La administración de compensaciones:** discrepa que divisa la conducta de las remuneraciones del personal relevado o retirado de la institución lo que contiene la elaboración de los documentos de sosiego, permiso de remuneración y tutela de dispendios. Abarca que no todos los establecimientos públicos establecen retribuciones, íntegro a que está congregando en la Oficina Nacional Previsional (ONP).

2.2.1.5.6. Sexto Subsistema: Gestión del desarrollo y la capacitación

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), hace referencia a que está impregnada a régimen de ascenso en la carrera y progreso de cabidas, asentada a atestiguar los erudiciones específicas y compuestos excusados para el bien de los propósitos organizativos, desenvolviendo las capacidades de los asalariados, incitando su progreso competitivo enmarcados en preparación y graduación en la carrera. En correspondencia del primer argumento, la finalidad del asunto de preparación es el progreso del quehacer de los asalariados civiles, fortificando sus competitividades y capacidades, para beneficiar a la bonanza de la habilidad de los productos ofrecidos a los habitantes y las operaciones del Estado y conseguir el provecho de los imparciales institucionales. (pág. 58)

2.2.1.5.7. Séptimo Subsistema: Gestión de relaciones humanas y sociales

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), en la cual se plasma detallado en la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, por lo cual se discrepa las recomendaciones que se instituyen entre la entidad y sus personales civiles. (pág. 59)

Tabla 1

Procesos de gestión de relaciones humanas y sociales

Progreso	Descripción	Producto
Relaciones laborales individualizadas	consumar diligencias de aprensión y medida de trances brotados con el asalariado concisamente, con las estructuras sindicales.	Reconocimiento de sindicatos, batida de pliego de reclamos y avenencias colectivos, intrepidez de cuestiones profesionales.
Seguridad y salud en el trabajo	Acciones destinadas a señalar riesgos a la seguridad y salud de los asalariados como diligencias de suspicacia del medio ambiente y garantía del patrimonio.	Régimen de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de preparación en seguridad en el trabajo, identificación de peligros y riesgos.
Bienestar social	actividades predestinadas a formar un conveniente contexto de trabajo y una superior distribución de vida de los	diligencias propuestas a crear un apropiado contexto de trabajo y una dominante aptitud de vida de los

	asalariados.	servidores
Cultura clima y organizacional	Perfil distintivo de especular y hacer las cosas en una institución en asiento a mandos, dogmas, reglas y emblemas; encaminado a mejorar la perspicacia de los asalariados civiles.	Determinación de ilustración organizacional, cotejo de clima, regímenes de acción de progreso de clima y cultura
Comunicación interna	Transcurso que comunica e interviene recados conducentes al asalariado civil con el propósito de crear mecanismo de visión, intención y beneficio	Plan de comunicación interna

2.2.2. Consolidación de los Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276

2.2.2.1. Régimen Labora. D. L. N° 276

Este régimen laboral es también conocido como la Ley de la carrera administrativa, el D. L. N° 276 (1984), en su Artículo 1º precisa de la siguiente manera: "Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública". Los servidores del estado que ingresen a este régimen de contratación deberán asumir las exigencias normativas, pues el ingreso como trabajador del estado otorga derechos laborales y deberes que deberán cumplir cada uno de ellos. El objetivo de la norma es que los empleados públicos brinden servicios de calidad, el Estado se encarga de promover el desarrollo personal.

2.2.2.1.1. Prestaciones sociales

Ministerio de Relaciones Exteriores (2018), pone en manifiesto que son beneficios de los asalariados públicos al desempeñar 25 a 30 años de bienes en la entidad, concediendo el beneficio remunerativo se compensan los tiempos de servicios.

Para Chiavenato (2007), Las disposiciones, bienestares, preeminencias y bienes que los proveedores brindan a sus situados con el objeto de guardar energías e inquietudes. Éstas recubran ser invertidas total o en parte por la alineación, pero casi ninguna vez son pagadas rectamente por los personales.

Las asistencias sociales representan una remuneración indirecta que favorece al trabajador, las entidades se ven fortalecidas manteniendo un nivel óptimo cuando la fuerza laboral percibe el apoyo de su empleador.

Desde la óptica de la entidad empleadora, las prestaciones sociales representan costos adicionales y con un buen manejo viene a significar una herramienta muy poderosa para retener a los colaboradores que tienen talentos extraordinarios que en el tiempo van a redundar en el beneficio de la entidad.

Explica los cambios que han sufrido las prestaciones sociales desde sus inicios y dice "Los procedimientos de seguridad y tributos sociales las aperturas se soslayaban hacia un esquema paternalista y exclusivo, que se señalaba virtuoso a la impaciencia por retener a los trabajadores y por someter la marcha de los asalariados. Los cambios constantes de la modernidad y su llegada a las entidades, han ocasionado que los colaboradores perciban la preocupación de los empleadores en cuanto a la salud, satisfacción laboral y económica. Es así que se han creado diversos planes de prestaciones, en los cuales se incluyen a los familiares de los prestadores, quienes gozan de las bondades. Es así que se ha generalizado que los colaboradores perciban de manera obligatoria los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, seguro de vida, incentivos por niveles de producción alcanzados. También se puede observar que muchos colaboradores se sienten satisfechos cuando reciben tiempos de recreación, el servicio de consumo o restauran a su alcance, servicios de movilidad desde su domicilio hacia su centro de trabajo y viceversa. Se puede notar, que existe las recompensas o reconocimientos por vacaciones, incluso por desarrollar actividades

2.2.2.1.2. Prestaciones Legales

Ministerio de Relaciones Exteriores (2018), manifiesta que el salario básico de los asalariados públicos se sistematiza en ocupación a las unidades remunerativas, como un porcentaje de la misma esto conlleva a la modernidad de los salarios básicos y de las ganancias alusivas a ellos.

Según Chiavenato (2007), hace referencia a las situaciones reglamentarios de responsabilidad: son las situaciones convenidas del encargo, como la excursión periódico, los programas de labor, los instantes de pausa y para disipar, el sosiego semanal gratificado , las situaciones de labor de la dama y del menor, la estipulación a muestra las circunstancias de interrupción y de la advertencia antepuesto. El desempeño de las normas profesionales por parte de los sujetos rebosara en merced de sus coadjutores quienes percibirán seguridad laboral y por ende mayor productividad.

a) **Reconocimiento de horas extras y bonos**

Chiavenato (2007) Las horas extras son aquellas horas que sobrepasen el máximo ordinario permitido por las leyes laborales y que son dedicadas al desarrollo de actividades laborales dentro de las entidades. Estas son reconocidas con un pago adicional al normal establecido. Las entidades establecen una serie de condiciones laborales por los cuales hace un reconocimiento económico, a ellos los llama bonos, que están representados por ejemplo en el pago adicional que se brinda por lograr una productividad, o por un buen desempeño laboral.

b) Retribución justa por sus servicios

"La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto se le llama salario" Partiendo de esta definición de salario, se deduce que siendo esta la principal obligación del colaborador hacia su centro laboral, la retribución o pago debe ser el adecuado según sus habilidades.

Refiere que "Es indiscutible que en una relación de trabajo lo más importante para el trabajador es el salario que se le pague, o sea, la suma de dinero que recibe

por su esfuerzo manual, intelectual o de ambos géneros". La percepción de una retribución justa tiene una correspondencia precisa entre el horizonte de vida y la perspectiva social que tengan los colaboradores. Es así que muchas entidades establecen categorías laborales, de acuerdo al grado o nivel de esfuerzo que realizan cada uno de ellos. Según estas categorías, van determinando los niveles mínimos y máximos de remuneraciones que están dispuestos a pagar.

c) Estabilidad Laboral

Se ampara a los profesionales en su faena, con el propósito de que posean perseverancia en su cometido profesional, el empleador se halla lógico de obtener un encargo y no será característico de éste, persistentemente y cuando concurra el área y obtenga cabidas de desempeñarlo. Las entidades que muestren seguridad en la permanencia laboral a aquellos colaboradores que tengan un buen desempeño, se verán fortalecidas, pues tendrá trabajadores comprometidos en mejorar más su producción.

2.2.2.1.3. Igualdad de oportunidades

Una bienhechora política de particular, dar distinción a los aspirantes céntricos que, al exterior, en caso de concordancia de contextos entre ellos. Con esto, la clasificación se legitima de no estar descapitalizando sus RR. HH. En el período que desempeñe condiciones de vigorosa capacidad competitiva.

Es importante que los colaboradores perciban que su entidad les brinda las mismas condiciones de oportunidades entre ellos, favoreciéndoles en ocupar nuevos cargos o nuevas plazas creadas.

a. Ascenso

Pone en conocimiento que el ascenso del servidor se produce mediante un concurso de méritos, según la planificación y el requerimiento de las entidades realizándose 2 concursos anuales durante el año, previa a capacitaciones por cada nivel de carrera de acuerdo a los especialistas. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018)

"Se entiende por ascenso el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un puesto distinto del actual, en un nivel funcional superior" La política de ascenso de las entidades es un reconocimiento al buen desempeño laboral de sus colaboradores, trae consigo deseos de superación que el ser humano tiene y para el cual se va preparando en el día a día, tanto laboralmente como intelectualmente. En suma, cuando un colaborador se ve favorecido con un ascenso, muy aparte de ser un reconocimiento al buen desarrollo de sus capacidades, también se incrementará sus ingresos y su estatus social.

b. Servicio social y asesoría

Las prestaciones de servicio social en las entidades a favor de sus colaboradores representan de gran ayuda, en ella se tienen las referidas al desarrollo personal y profesional como son las capacitaciones. También se puede mencionar las extensiones que se brinda a los familiares directos y en especial a los hijos, quienes gozan de estas facilidades. Las asesorías en cuanto al desarrollo personal con el objetivo de incursionar en actividades educativas, deben estar bien planificadas desde la alta dirección de las entidades.

c. Transporte

La prestación adicional o extraordinaria incluye el servicio de transporte asumido por las entidades, desde el domicilio del trabajador hacia la empresa y desde la empresa hacia el domicilio del trabajador, en unidades especialmente contratadas para este fin. Otras entidades contratan unidades d transporte para sus colaboradores para el servicio de movilidad desde un punto en común de varios trabajadores hacia la empresa y viceversa. La consecuencia de esta prestación redundara en beneficio de la misma entidad en cuanto a las horas productivas reales.

2.2.2.2. Consolidación los ingresos del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276

Ministerio de Economía y Finanzas (2019), hace referencia a que se instituye la remuneración del trabajador administrativo del D. L. Nº 276, asimismo se implanta que el 65% de la intromisión habitual queda afecta a obligaciones mutuas y siendo de

entorno pensionable; viendo las situaciones que incumba, el monto diferencial entre lo divisado presentemente y el monto único consolidado que se ratifique por medio de decreto supremo, esto es supuesto como un bien extraordinario transitorio, antes de la opinión de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos y se registra en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los RR. HH. del Sector Público, no cuenta con una remuneración ni pensionable, no compone como pedestal para el procesamiento de datos de otros bienes, no se encuentra afecta a arbitrios sociales, y concierne su discernimiento mientras el servidor se conserve en el régimen laboral del D. L. Nº 276;

2.2.2.2.1. Aprobación del monto único consolidado de la remuneración del personal administrativo del D. L. Nº 276

- El monto único consolidado de la remuneración del personal administrativo del D. L. Nº 276, este corresponde a la suma de las estimaciones de los puntos de vista de las intrusiones parametrizables por parejo a los trabajadores.
- El Decreto Supremo es de aplicación para todo el personal administrativo del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativas y de Remuneraciones del Sector Público.

Tabla 2
Consolidado de remuneraciones del D. L. N° 276

MONTO ÚNICO CONSOLIDADO DE LA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL D.L. Nº 276

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Monto Único S/
Funcionarios	F-8	854,26
	F-7	835,28
	F-6	815,82
	F-5	796,39
	F-4	776,96
	F-3	757,49
	F-2	738,10
	F-1	713,93
Profesionales	SPA	698,59
	SPB	673,65
	SPC	648,77

	SPD	623,88
	SPE	598,98
	SPF	574,19
Técnicos	STA	574,93
	STB	567,17
	STC	559,39
	STD	551,62
	STE	543,85
	STF	536,08
Auxiliares	SAA	551,68
	SAB	543,90
	SAC	536,12
	SAD	528,34
	SAE	520,56
	SAF	512,80

2.2.2.2.2. Aplicación del monto único

- El monto único consolidado se transfiere al funcionario del D. L. Nº 276, a conocimiento de doce períodos anuales.
- Obstaculizar la clarividencia a cargo del trabajador administrativo del D. L. Nº 276, de otro tipo de entrada, asistencia o estipendio por discernimiento o umbral de financiamiento, de forma monetaria, en representación adherida al monto único consolidado, pero si lugar a duda el beneficio extraordinario transitorio y el Incentivo Único que se consiente a través del CAFAE.
- Los aguinaldos entregados por las festividades, tal cual la Bonificación por Escolaridad se entregan como motivaciones en ciertos valores establecidos en el recuadro de las Códigos de Presupuesto del Sector Público.
- El 65% del monto único consolidado, permanece afecta a obligaciones sociales y es de entorno pensionable.

2.2.2.2.3. Del beneficio extraordinario transitorio

- Esto hace referencia a el importe diferencial adherido de lo percibido en la actualidad por el asalariado y el monto único afianzado, esto representa a el beneficio extraordinario transitoria
- El beneficio extraordinario transitorio, disciérnase como una propensión de horizonte no remunerativo ni pensionable, puesto que no instituye un podio con el fin de acceder a beneficios, tampoco está sujeta a cumplir compromisos sociales, dándose para su conocimiento del asalariado en el régimen laboral del D. L. 276.

2.3. Formulación de las hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa y significativa entre la de Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo

del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

2.4. Definición de Términos

- **Beneficios.** Las asistencias o beneficios sociales están reglamentados por la legislación peruana y están concernientes a las vacaciones, gratificaciones, indemnización por lapso de servicios (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).
- **Desempeño Laboral**. Hace referencia al bien profesional y la faena realizada al momento de consumar sus deberes y ocupaciones en la empresa determinada, cual consiente manifestar su distribución (Cepeda, 2017).

- **Gestión.** Proceso que despliega diligencias fructíferas con la terminación de forjar rendimientos de los factores que en él intervienen. Se entiende como una aplicación de un grupo de instrumentos y técnicas en el control de recursos y desarrollo de las actividades de la institución. Se deduce que la gestión es la diligencia que orienta al éxito del negocio. Es una serie de pasos por el que se consigue, despliega o emplean diversos recursos para que los objetivos de la empresa sean apoyados (Cepeda, 2017)**.**

- **Talento Humano.** Se encuentra en relación a diferentes estereotipados teóricos que en cierto momento podría embrollar a diferentes definiciones en relación a la competencia, capital humano, habilidades, destrezas, etc. (Morales, 2012).

- **Compensaciones.** Es la suma de los bienes, bancarios salarios y demás beneficios no económicas que se propone a los personales de instituciones (Werther & Davis, 1995).

- **Control.** Incluso en los contextos en que las actividades de recursos humanos parecen desplegarse favorablemente, las áreas del personal emplean inspecciones para valorar su certeza y responder la continuidad del éxito, consiguiendo mencionar la inspección presupuestal como un procedimiento colectivamente esgrimido (Werther & Davis, 1995).

- **Proceso:** Un proceso es un ligado de diligencias, sucesos (ordenados u constituidos) que se elaboran o suceden (disyuntiva o paralelamente) bajo innegables situaciones con un fin concluyente. Esta expresión tiene considerados disímiles según la rama de la sabiduría o la habilidad en que se esgrima (Ghiglione, 2015).

- **Remuneración.** El jornal o salario es una retribución en la que un trabajador recoge un desembolso invariable por las labores que efectuó en un momento de tiempo explícito y en un lugar en específico insigne en la relación de compromiso (Martinez, 2014).

- **Servidor.** Hace referencia a una persona que manifiesta una asistencia de beneficio social. Los asalariados públicos, por lo frecuente, proporcionan servicios al Estado (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).

- **Régimen.** Es el ligado de ocupaciones y diligencias fundamentales y convenientes de la Gestión Pública ejecutadas por los excedentes públicos. Existe diversidad de abstinencias en la administración (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).

2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.
- Variable 2: Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 3
Operacionalizacion de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Fuente
Gestión de Recursos Humanos	Para Chiavenato (2007), los recursos humanos representan a los individuos que integran, persisten y anuncian en la estructura, sin necesidad de un nivel diferenciado o su tarea	Refiere a los individuos que contribuyen de manera coordinada y escalada en el desarrollo de su labor.	Planificación de políticas de Recursos Humanos	Estrategias políticas y procedimientos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Encuesta
				Planificación de los Recursos Humanos		
			Organización del trabajo y su distribución	Diseño de puestos		
				Diseño de administración de puestos		
			Gestión del empleo	Gestión de la incorporación		
				Administración de personas		
			Gestión de la compensación	Administración de composiciones		
				Administración de pensiones		
			Gestión del rendimiento	Evaluación del desempeño		

			Gestión del desarrollo y capacitación	Capacitación		
				Progresión en la carrera		
			Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas		
				Seguridad y salud en el trabajo		
				Bienestar social		
				Cultura y clima organizacional		
				Comunicación interna		
Percepción Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276	Conocida también por la ley de la carrera administrativa el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, las retribuciones y las obligaciones que pertenecen a los asalariados públicos que, con representación constante prestan servicios de naturaleza indeleble en la administración pública (El Peruano, 2013)	Régimen administrativo que reglamenta en función a los benéficos propuestos para el benéfico de los servidores públicos en una institución	Aplicación del monto único	Al personal administrativo del Decreto Legislativo Nº 276	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Encuesta
				Prohíbase la percepción, de cualquier otro ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento		
				Aguinaldos por Fiestas Patrias y por Navidad,		
				El 65% del monto único consolidado, queda afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.		
			Beneficio Extraordinario Transitorio	El monto diferencial entre lo percibido actualmente por el servidor y el monto único consolidado.		
				El beneficio extraordinario transitorio, no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no		

	constituye base para el cálculo de otros beneficios.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a Fernández, Hernández y Baptista (2014), se refiere a la investigación activa o dinámica, se halla profundamente mezclada a la investigación pura, puesto que estriba de su hallazgos y aportes teóricos, esta investigación se dirige a una utilización inmediata, quiere decir que se aplica a problemas concretos, mas no se orienta al desarrollo de teorías. (pág. 5)

En el informe presente utilizó el tipo de investigación aplicada ya que se buscó los conocimientos para resolver el problema universal y los específicos, este prototipo de investigación se ocupará en el enlace que existe entre la teoría y el producto según a nuestras variables planteadas sobre gestión de recursos humanos y a consolidación de ingresos de los trabajadores administrativos del D. L. N° 276.

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), clasifica los niveles de investigación en cuatro, esta investigación se plantea de nivel correlacional que corresponde a desarrollar relación o nivel de confabulación que concurre entre dos o más variables de un informe, para lo cual se realizan estudios midiendo, cuantificando, analizando y estableciendo los niveles de vinculo.

En esta investigación se planteó por finalidad de instituir el nivel de correspondencia o mutualidad no causal existente entre la variable de Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 se instituyen porque primero se computan las variables y luego, con una prueba de hipótesis se establecen.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método general

Según Borja (2012), el método científico viene a ser el proceso con el único fin de determinar relaciones entre hechos, para manifestar algunas leyes que fundamenten el funcionamiento del mundo, en este método científico se llega a sustentar las leyes que es producto del hombre por lo que el método llega a ser el propio uso del ser humano. (2012, pág. 8)

En la investigación presente se dio el uso del método científico ya se obtuvo conocimientos acerca del tema de investigación, en la cual se determinó la relación entre los hechos de relación entre la gestión de recursos humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276.

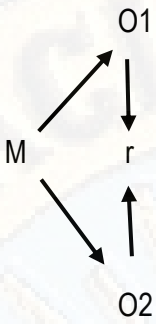
3.3.2. Método especifico

Método deductivo: Según Gómez (2012), manifiesta que es la intervención racional que va de lo general a lo particular. Tiene la singularidad de que los desenlaces de la presunción son verdaderos, si las estipulaciones de las que se originan también lo son. Por lo, toda tendencia deductiva nos arrastra de lo general a lo particular. sí un fenómeno se ha justificado para un concluyente conjunto de individuos, se puede deducir que se aplica a uno de estos individuos

3.4. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que los diseños no experimental de corte transversal – correlacional, son aquellos realizados en investigaciones en las que no se manipulan exageradamente las variables, percepciones en los que no se ejecutan la conmutación deliberada de las variables independientes.

Esta investigación fue de diseño no experimental transversal, lo cual resulta casi imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las circunstancias.



Donde:

M: muestra

O1: variable 1

O2: variable 2

r: relación entre las dos variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), pone en conocimiento que la población de una investigación hace referencia a que la población representa de la cual se requiere determinara características, denominada también el universo de estudio sobre la cual se gestiona determinar los resultados. los discernimientos para tomar la población perciben según los objetivos que se trazan en el desarrollo de una investigación.

La población se conformó por la parte administrativa del Hospital Regional de Huancavelica conformada por lo siguiente:

Tabla 4
Cantidad de trabajadores de la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica

Parte administrativa	N° de trabajadores
Oficina de contabilidad	7
Oficina de tesorería	6
Oficina de abastecimiento	7
Oficina de gestión de recursos humanos	8
Servicios generales de mantenimiento	7

Oficina de comunicación	5
Oficina de estadística e informática	6
Oficinas de seguros y referencias	7
Total	53

3.5.1. Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que la muestra refiere a un fragmento de la población sistemáticamente designada que se toma de una población en estudio que se somete a criterios estadísticos para deducir resultados sobre el universo estudiado, tiene que ser la parte característica de un conjunto de población, la cual incumbe para el procesamiento estadístico.

Para el desarrollo de la investigación se tomó como muestra a toda la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica. Determinada mediante fórmula matemática la muestra es de 47 trabajadores.

3.5.2. Muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), hace referencia que para establecer el muestreo para el procesamiento de datos en las investigaciones de considera dos tipos de selección de muestra la muestra no probabilística y la muestra probabilística, verificando la cantidad de la población en estudio se estableció el tipo de muestreo probabilístico por las características de la investigación.

Para el perfeccionamiento de la investigación se aplicó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple tomando así el universo de los trabajadores de la parte administrativos del Hospital Departamental de Huancavelica aplicando lo siguiente.

Fórmula:

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

Donde:

N: Tamaño del universo o población (53)

n: Tamaño de la muestra

P: Grado de probabilidad (0.5)

Q: Probabilidad de que no ocurre la hipótesis (0.5)

E: Error (0.05)

Z: Coeficiente de confiabilidad (1.95)

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{1.95^2 x 0.5 x 0.5 x 53}{0.05^2(53-1) + 1.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 47$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Según López y Roldán (2015), hace referencia que la encuesta es un tipo de estudio en el que el analista busca recolectar datos por intermedio de un cuestionario anticipadamente diseñado, el cual es un estudio observacional que admite colectar datos de indagación.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta en la cual se logró la producción de datos a través del cuestionario, esta técnica fue utilizada en los trabajadores de la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica.

3.6.2. Instrumentos

Según Valderrama (2002), menciona que el cuestionario es un herramienta de indagación el cual se encuentra sujeta a preguntas esbozadas con el propósito de formar una base de datos para cumplir con los objetivos requeridos por el

investigación, el tipo de cuestionario que se debe tomar en cuenta dependió de las preguntas provenientes de la encuentra. (pág. 195)

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó como instrumento dos cuestionaros adecuados para la evaluación y resultados.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para Valderrama (2002), sugiere que después de la aplicación del instrumento se obtiene una base de datos el cual está prevista a ser procesados con la finalidad de obtener los resultados para determinar los objetivos, enmarca en la técnica de la tabulación de datos. Esta consiste en agrupar datos en dimensiones, posterior a esto se realizará el procesamiento en programas estadísticos (pág. 229)

Para la presente investigación se usó Excel para verificar la relación existente entre las variables de gestión de recursos humanos y la consolidación de ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276. Se realizó el procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial utilizando los programas SPSS versión 25.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Según Valderrama (2002), afirma que las pruebas de hipótesis que se realizan para una investigación de tipo correlacional se manejó el coeficiente de Spearman con la propósito de computar el grado de correlación positivos entre las variables. (pág. 231)

La prueba de hipótesis se determinó en función a las variables propuestas sobre la gestión de Recursos Humanos y la consolidación de ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 investigación para verificar la relación existente entre ellas.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

La cuarta sección del informe trata sobre la presentación de resultados obtenidos con el instrumento de investigación; en primer lugar, se analizaron los resultados por cada variable y sus dimensiones, luego se realizaron e interpretaron tablas cruzadas conveniente para cada objetivo de la investigación; y en tercer lugar, se realizó la prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, la elección de esta prueba se explica en su respectivo apartado.

4.1.1. Baremos de los datos

Los datos fueron recabados de acuerdo al instrumento que fue aplicado a los 47 trabajadores de la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica, el cuestionario fue medido en escala de Likert con una valoración mínima de 1 (nunca) y un valor máximo de 5 (siempre). Sin embargo, estos datos numéricos no son pertinentes para ser interpretados; es por ello que los datos se categorizaron en base a 3 niveles que expresan la valoración de cada dimensión y variable. A este proceso se le llama baremación, en la *Tabla 5* y Tabla 6 se muestran los baremos y niveles para la Gestión de recursos humanos y la variable Percepción de la consolidación dde ingresos respectivamente y cada uno con sus respectivas dimensiones.

Tabla 5
Baremos de la variable Gestión de recursos humanos

Dimensión/Variable	Nivel		
	Inadecuada	Moderada	Adecuada
Gestión de planificación de políticas de recursos humanos	2-5	6-9	10-14
Gestión de la organización del trabajo y su distribución	2-5	6-9	10-14
Gestión del empleo	3-8	9-14	15-21
Gestión de la compensación	2-5	6-9	10-14
Gestión del rendimiento	2-5	6-9	10-14
Gestión del desarrollo y capacitación	5-14	15-24	25-35
Gestión de relaciones humanas y sociales	4-11	12-19	20-28
Gestión de Recursos Humanos	20-59	60-92	93-140

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

Para la Gestión de recursos humanos, los puntajes logrados entre 20 y 59 correspondieron a un nivel inadecuado de gestión, para los puntajes de 60 a 79 un nivel moderado de gestión, y entre 80 y 140 un nivel adecuado de gestión. Estos baremos establecidos facilitan la interpretación de las variables y sus dimensiones.

Tabla 6
Baremos de la variable Percepción de la consolidación de ingresos

Dimensión/Variable	Nivel		
	Mala	Regular	Buena
Aplicación del monto único	4-11	12-19	20-28
Beneficio Extraordinario Transitorio	2-5	6-9	10-14
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276	6-17	18-29	30-42

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

Con respecto a la Percepción de la consolidación de ingresos, también se contó con tres niveles, los puntajes de 6 a 17 se calificaron como una mala percepción, de 12 a 19 una regular percepción, y de entre 30 a 42 tuvieron una buena percepción; esta misma lógica se aplica para cada dimensión con su respectivo puntaje.

4.1.2. Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos se trata del proceso administrativo cuyo objetivo es preservar e incrementar las habilidades, esfuerzo, salud, conocimientos de los miembros de una determinada organización. De igual manera se encarga de la planeación, organización y desarrollo correspondiente al desempeño de las personas de una entidad, para ello, y siguiendo al marco teórico desarrollado son 7 las categorías principales que la gestión de recursos humanos establece; a continuación, se presentan e interpretan la variable y sus 7 dimensiones, presentadas en tablas y figuras.

Tabla 7
Gestión de planificación de políticas de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	5	10.6
Moderada	28	59.6
Adecuada	14	29.8
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

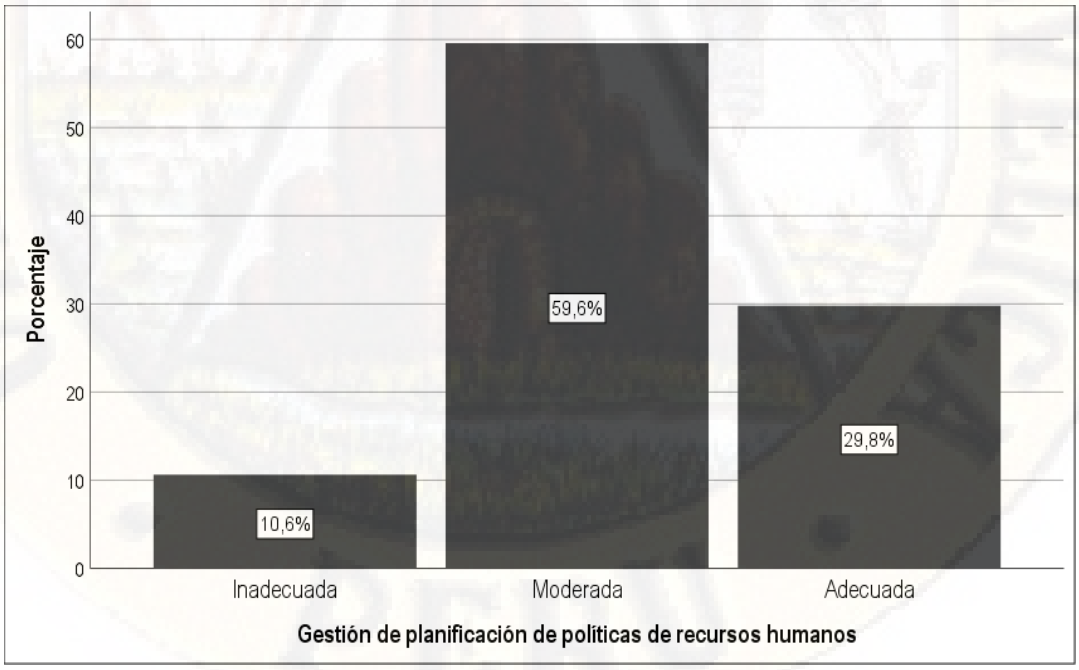


Figura 1. Gestión de planificación de políticas de recursos humanos.

Interpretación:

El mayor porcentaje alcanzado fue de 59.6% correspondiente a un nivel moderado para la gestión de planificación de políticas de recursos humanos. Mientras que el 29.8% y 10.6% manifestó que este tipo de gestión fue adecuada e inadecuada respectivamente. Respecto al resultado con el porcentaje más alto es porque en la entidad se advierte una mediana planificación de las políticas de recursos humanos, pero que están encaminadas al logro de la gestión.

Tabla 8
Gestión de organización del trabajo y su distribución.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	9	19,1
Moderada	25	53,2
Adecuada	13	27,7
Total	47	100,0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

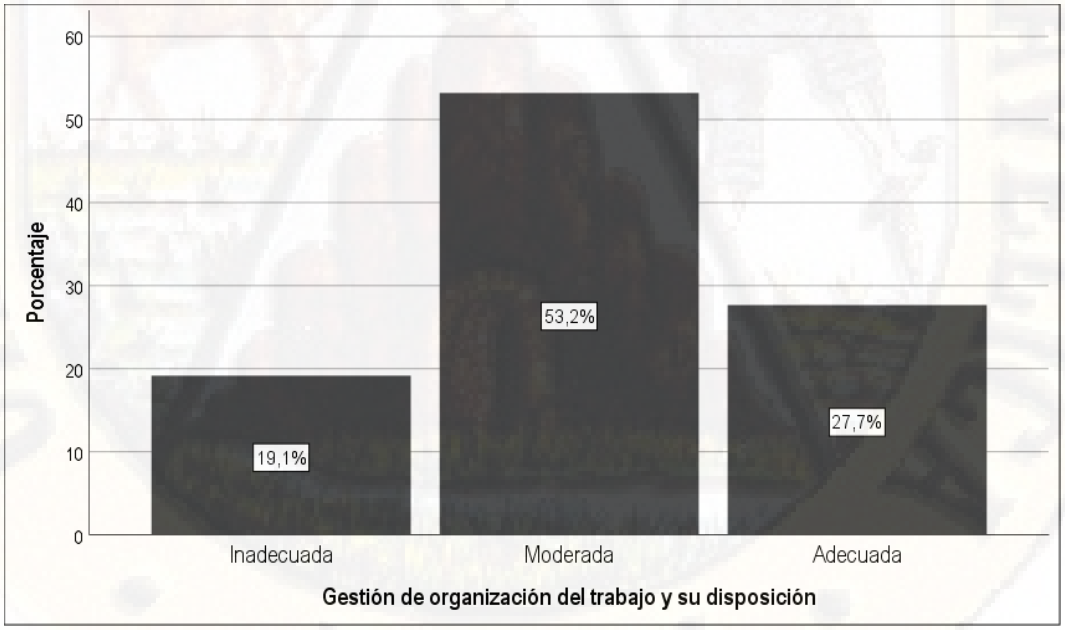


Figura 2. Gestión de organización del trabajo y su distribución.

Interpretación:

El mayor porcentaje alcanzado fue de 53.2% correspondiente a un nivel moderado para la gestión de organización del trabajo. Mientras que el 27.7% y 19.1% manifestó que este tipo de gestión fue adecuada e inadecuada respectivamente. El hecho de que el mayor porcentaje corresponda a un nivel moderada, indica que los servidores administrativos se capacitan medianamente por cursos o talleres de la institución con el fin de acrecentar su potencial profesional; es decir necesitan de tener capacitaciones de una manera más constante; asimismo, los servidores elaboran un plan acorde a su puesto de trabajo, pero este no es el adecuada; a fin de establecer metas para el cumplimiento de sus funciones, lo cual ocasiona ciertos problemas al momento de realizar sus tareas correspondientes.

Tabla 9
Gestión del empleo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	5	10.6
Moderada	37	78.7
Adecuada	5	10.6
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

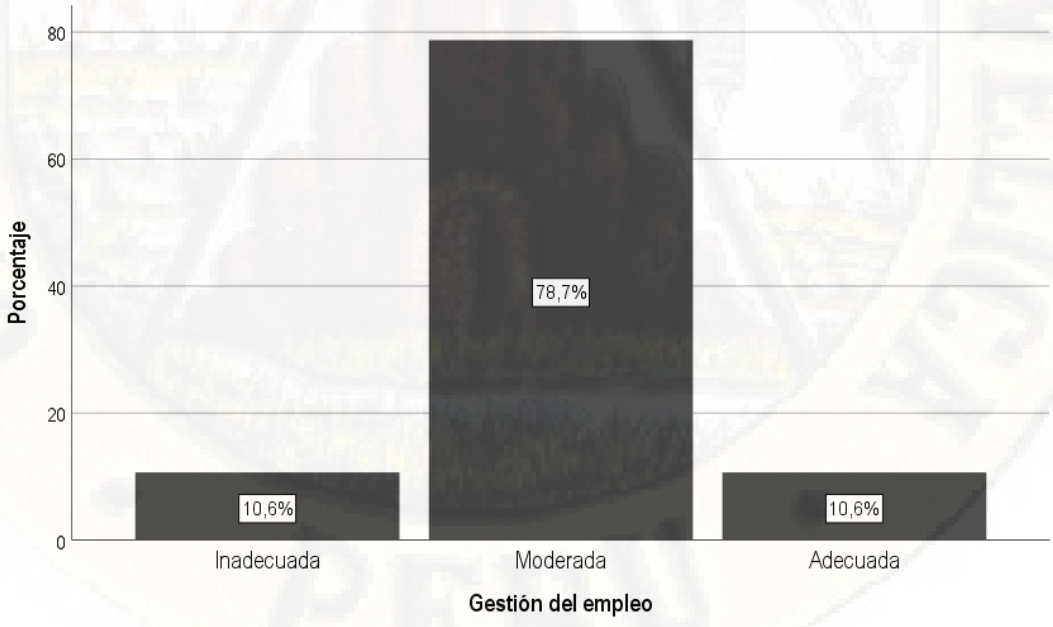


Figura 3. Gestión del empleo

Interpretación:

La gestión del empleo en el hospital estudiada fue calificada como moderada para el 78.7% Esto quiere decir que, los servidores administrativos organizan moderadamente la metodología del cumplimiento de sus responsabilidades, tomando en mediana consideración de los factores de evaluación. Además, los servidores cumplen con sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones; sin embargo, en ciertos casos existe incumplimiento, lo que dificulta en su contribución a ser nombrado como personal de confianza. Por otro lado, no todos los servidores administrativos que se desvinculan de la entidad expresan los motivos reales de su salida.

Tabla 10
Gestión de la compensación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	5	10.6
Moderada	29	61.7
Adecuada	13	27.7
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

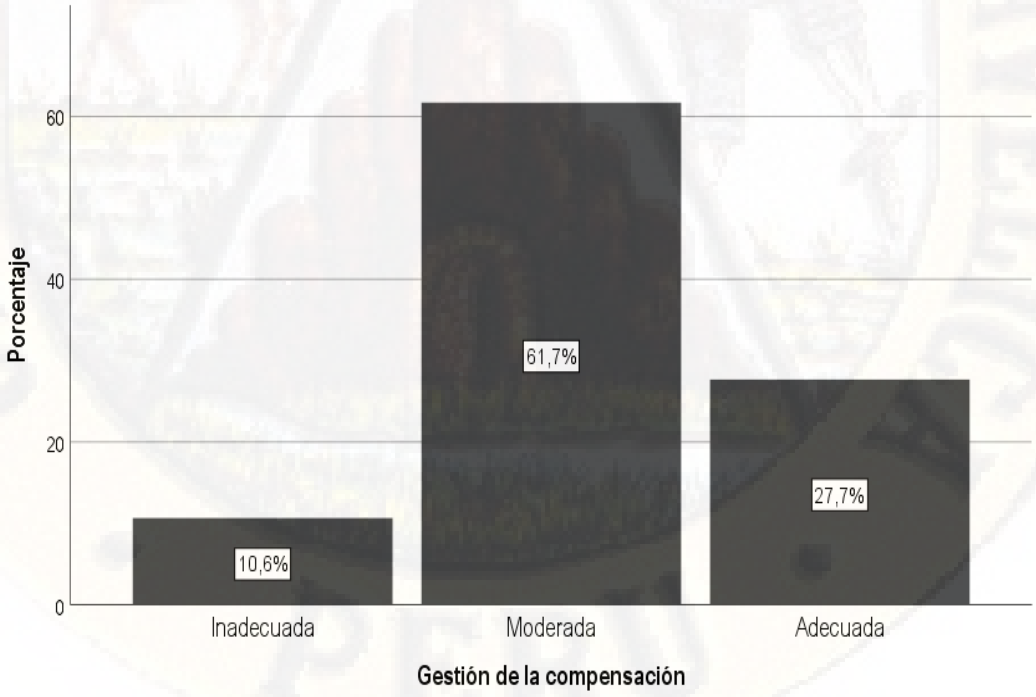


Figura 4. Gestión de la compensación.

Interpretación:

Con respecto a la gestión de la compensación, el 61.7% de los encuestados lo calificaron como moderada. De acuerdo con los ítems evaluados, esto quiere decir que, los servidores administrativos del hospital estudiado realizan una fragmentación a nivel medio de sus metas grupales e individuales que les orienta hacia el cumplimiento de sus compromisos y metas, al realizarse a nivel medio, las metas no se cumplen adecuadamente, lo que genera preocupación y estrés dentro del personal, esto puede ser revertido con la implementación de un sistema de control por parte de la institución o compromiso de los propios servidores.

Tabla 11
Gestión del rendimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	9	19.1
Moderada	17	36.2
Adecuada	21	44.7
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

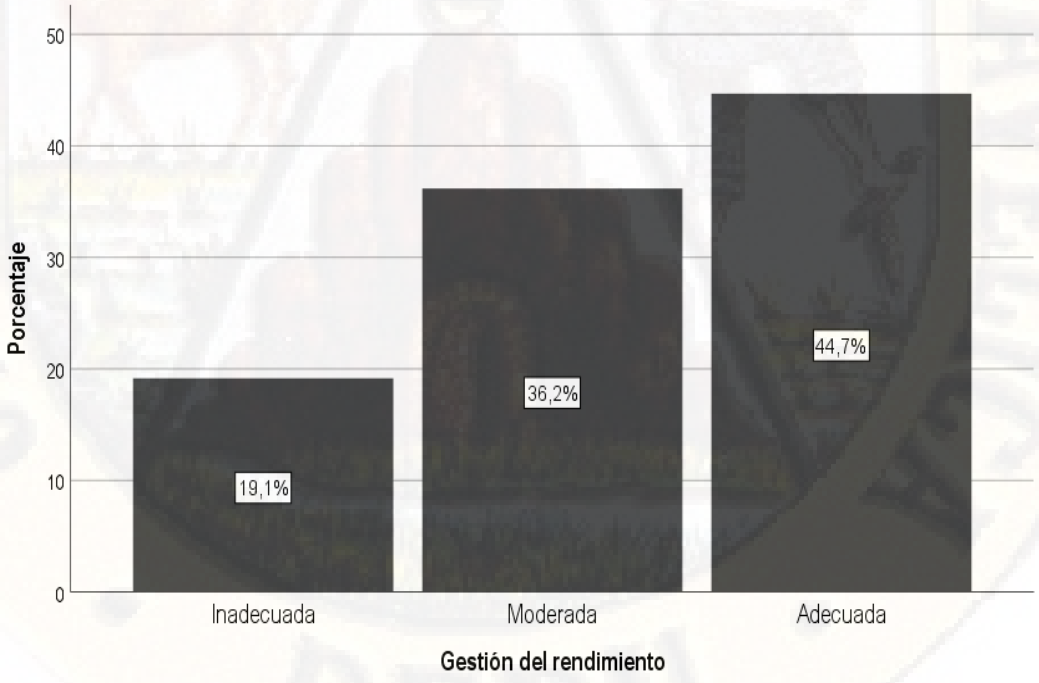


Figura 5. Gestión del rendimiento.

Interpretación:

La gestión del rendimiento tuvo una mejor evaluación, ya que el 44.7% lo calificó como adecuada; pero también hubo un porcentaje considerable que lo calificó como moderada. Esto indica que los servidores administrativos que prestan sus servicios de manera activa realizan sus contribuciones y retenciones de impuestos. Asimismo, los servidores que se jubilaron cumpliendo el tiempo de periodo establecido, se les otorga su pensión; a excepción de algunos casos en que existen irregularidades o inconvenientes administrativos que no permiten que la gestión del rendimiento sea totalmente la deseada.

Tabla 12
Gestión del desarrollo y capacitación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	4	8.5
Moderada	41	87.2
Adecuada	2	4.3
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

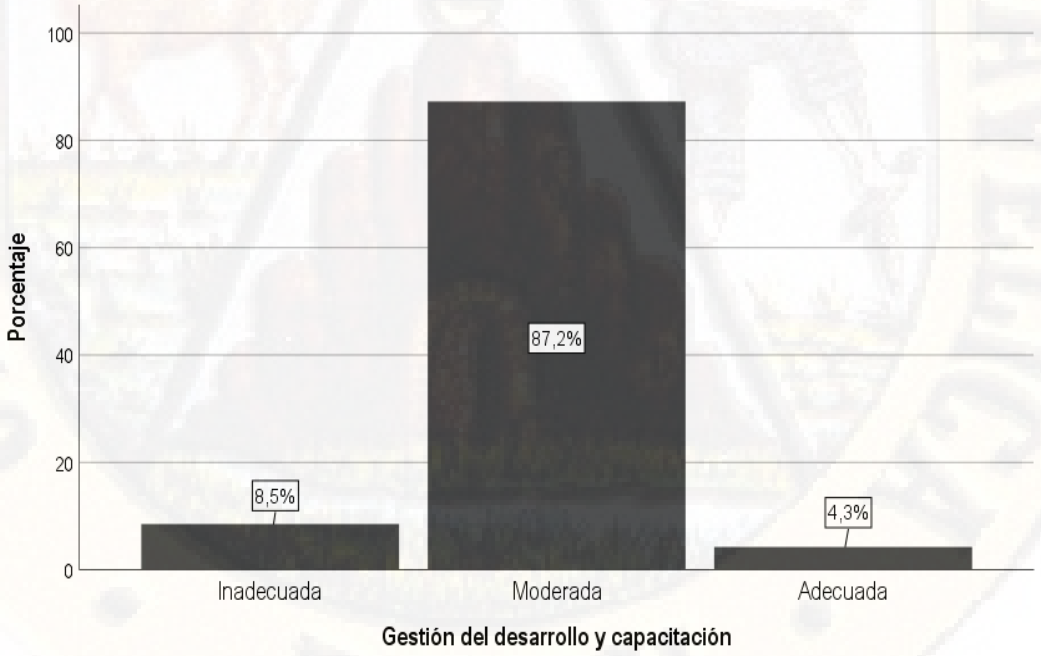


Figura 6. Gestión del desarrollo y capacitación.

Interpretación:

La gestión de desarrollo y capacitación según los encuestados fue moderada, esto indica que los servidores administrativos no fortalecen adecuadamente sus capacidades, aptitudes y competencias, lo cual solo favorece medianamente en el progreso y logro de los fines de la entidad. Además, no se establecen planes de mejora que sean sumamente beneficiosos, algunos servidores no están adiestrados correctamente en su profesión y grado académico. Por otro lado, los servidores administrativos dentro de la etapa de adiestramiento se comprometen moderadamente con la asistencia y la adquisición de conocimientos. Este tipo de gestión es uno de los más descuidados dentro de la institución, lo cual es entendible, por tratarse de aspectos subjetivos como el desempeño propio; más que de aspectos institucionales; en todo caso; a priori, se recomendaría que el hospital brinde mayores beneficios, recompensas, premios, a aquellos servidores con mayor motivación en la realización de su trabajo.

Tabla 13
Gestión de relaciones humanas y sociales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	5	10.6
Moderada	37	78.7
Adecuada	5	10.6
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

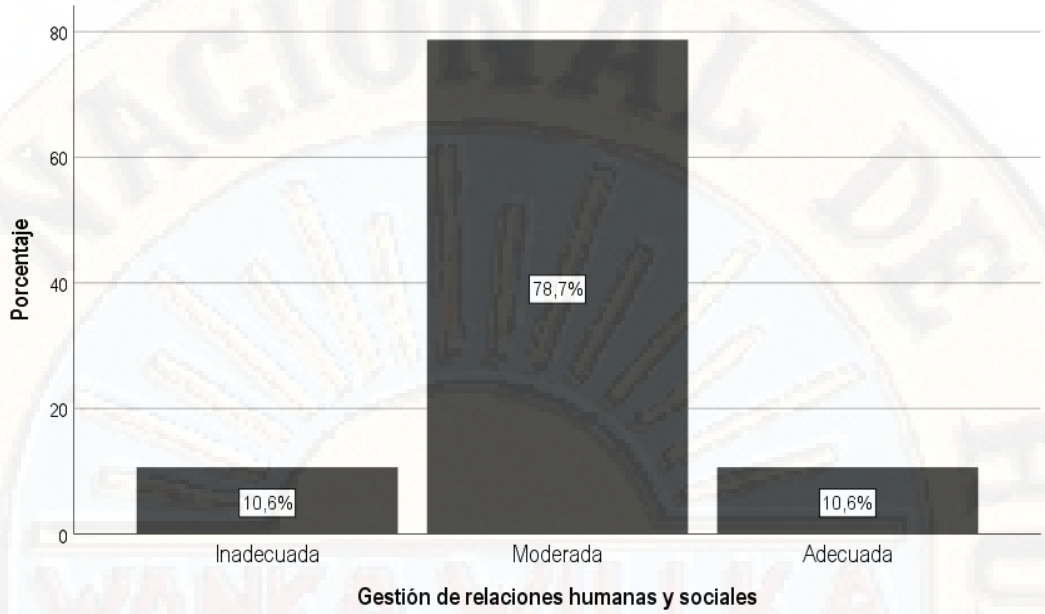


Figura 7. Gestión de relaciones humanas y sociales.

Interpretación:

De similar manera al tipo de gestión anterior, la gestión de relaciones humanas y sociales fue moderada según el 78.7% de los encuestados. El tema de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo es de suma importancia, ya que de ello depende el ambiente y clima laboral; lo cual les permitirá en la prevención y solución de los conflictos que pueden ocurrir en el centro de trabajo. Además, los resultados mencionan que los servidores realizan pocas actividades para prevenir riesgos en la seguridad y la salud, desarrollan algunas actividades orientadas a generar un correcto ambiente de trabajo, y generan y transmiten a nivel medio un mensaje de unidad de visión en la entidad.

Tabla 14
Gestión de Recursos Humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Inadecuada	8	17.0
Moderada	26	55.3
Adecuada	13	27.7
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

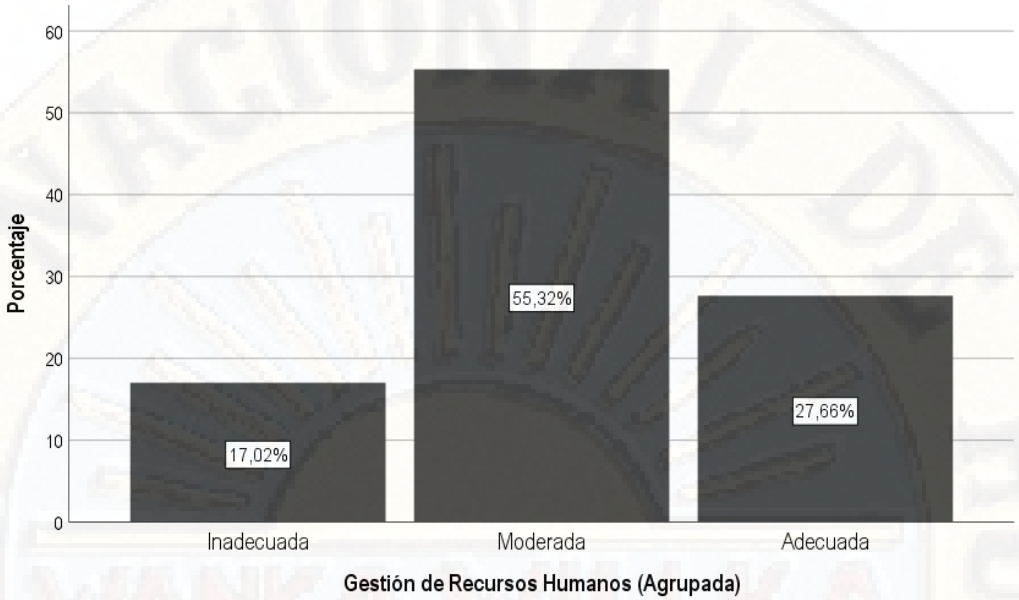


Figura 8. Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

Para los servidores administrativos la gestión de los recursos humanos, no es la adecuada, pero tampoco posee muchas falencias; sin embargo, necesita de ser mejorada a fin de cumplir con lo deseado para cada tipo de gestión analizada previamente. Principalmente, la gestión de recursos humanos fue moderada en el hospital estudiado.

4.1.3. Percepción de la consolidación ingresos

La consolidación de los ingresos del personal administrativo, de acuerdo a la teoría, tuvo dos dimensiones, la aplicación del monto único y beneficio extraordinario transitorio, los cuales se basaron en las disposiciones del D.L. 276.

Tabla 15
Aplicación del monto único

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mala	1	2.1
Regular	42	89.4
Buena	4	8.5
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

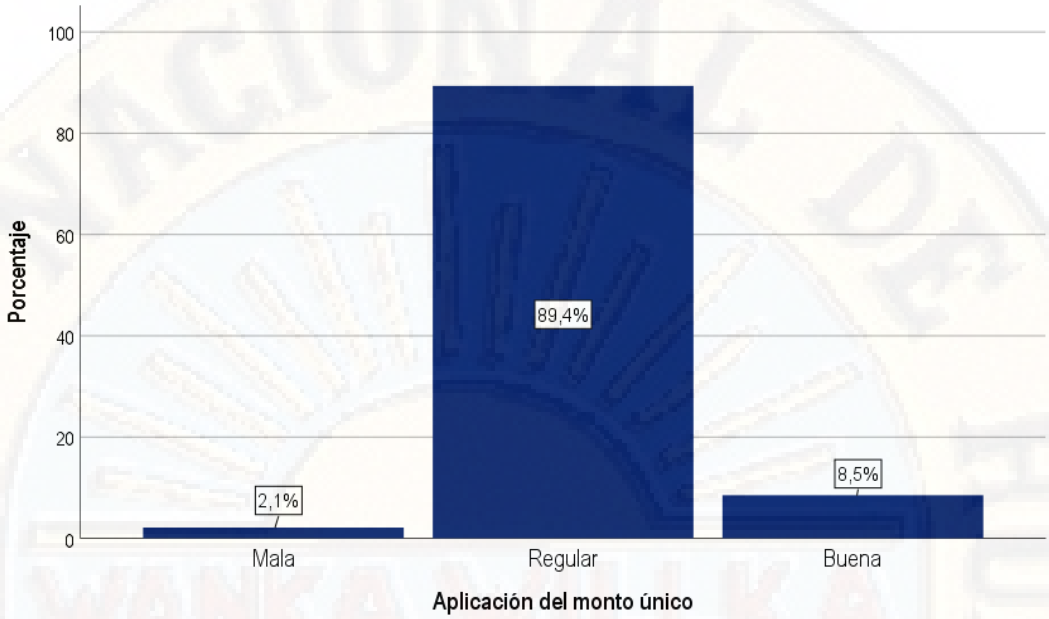


Figura 9. Aplicación del monto único.

Interpretación:

Para el 89.4%, la aplicación del monto único fue regular; es decir, no es el deseado, tiene ciertas falencias y necesita ser mejorado. Dicho de otra manera, el monto único consolidado no se aplica a todo el personal administrativo que este bajo el régimen del D.L. N° 276; además, que en el pago de aguinaldos el monto no es el único. De igual manera, la prohibición de la percepción de cualquier tipo de ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento no está bien supervisada ni controlada.

Tabla 16
Beneficio extraordinario transitorio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mala	1	2.1
Regular	37	78.7
Buena	9	19.1
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

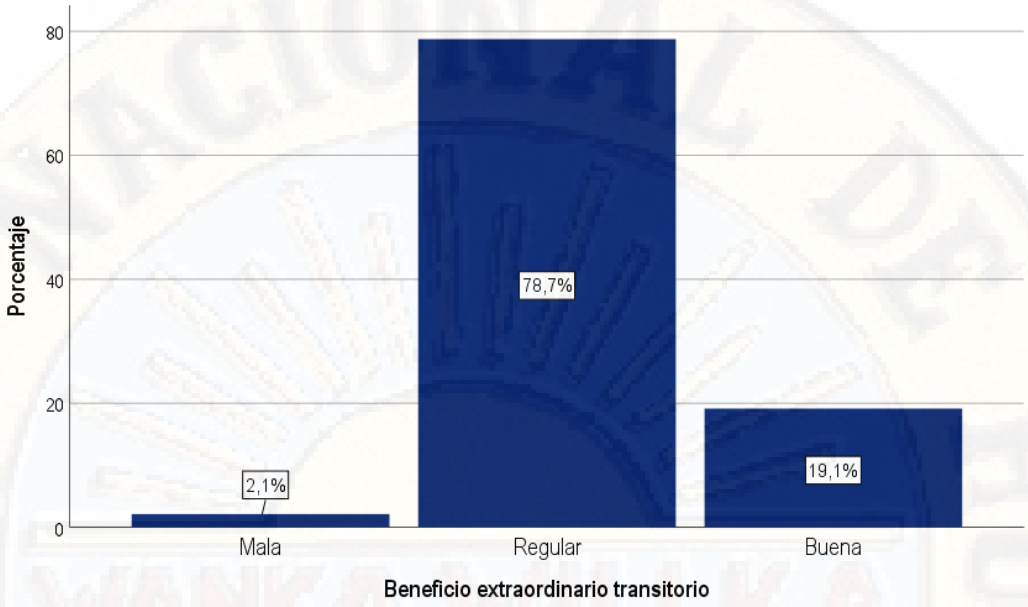


Figura 10. Beneficio extraordinario transitorio.

Interpretación:

Con respecto a los beneficios extraordinarios transitorios, el mayor porcentaje (78.7%) de los servidores encuestados mencionaron que el beneficio extraordinario transitorio es monto diferencial entre lo percibido actualmente por el servidor y el monto único consolidado. Asimismo, que el beneficio extraordinario transitorio, no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no constituye base para el cálculo de otros beneficios.

Tabla 17
Percepción de la Consolidación de Ingresos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mala	1	2.1
Regular	45	95.7
Buena	1	2.1
Total	47	100.0

Nota. Datos del instrumento de investigación.

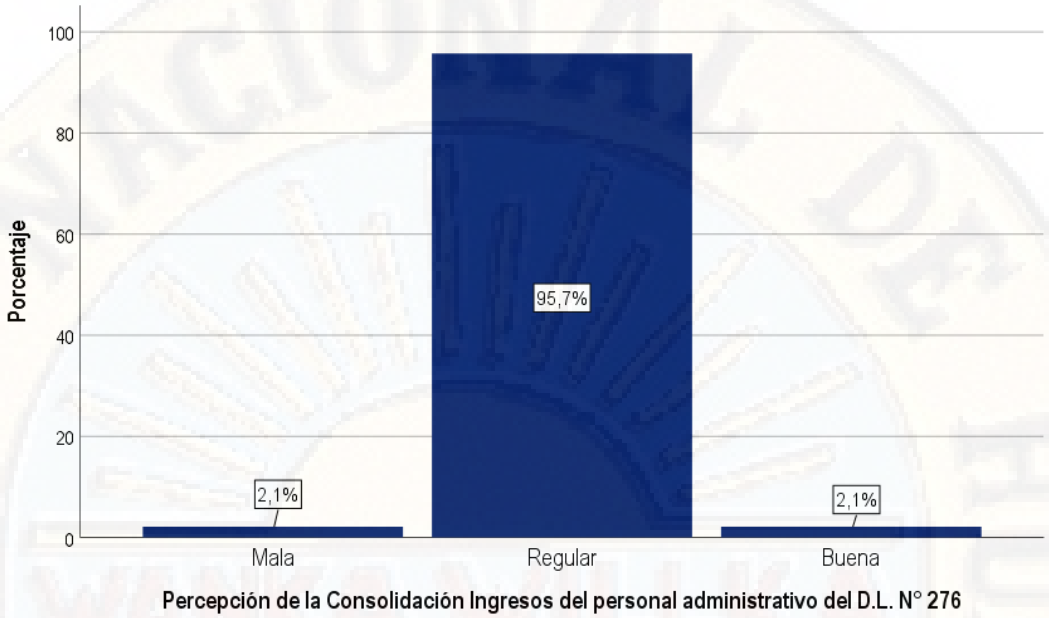


Figura 11. Percepción de la consolidación de ingresos.

Interpretación:

De acuerdo a los encuestados, ellos percibieron que la consolidación de los ingresos del personal administrativo que se encuentran bajo el D.L. 276, fue regular; es decir, la aplicación del monto único no es la adecuada y el beneficio extraordinario transitorio es de un nivel medio.

4.1.4. Gestión de recursos humanos y Percepción de la consolidación de ingresos

Este apartado muestra las tablas cruzadas entre la variable percepción de la consolidación y la gestión de recursos humanos con sus respectivas dimensiones.

Tabla 18
Primera tabla cruzada

Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	8	0	8
	% del total	0.0%	17.0%	0.0%	17.0%
Moderada	Recuento	1	**25**	0	26
	% del total	2.1%	**53.2%**	0.0%	55.3%

Adecuada	Recuento	0	12	1	13
	% del total	0.0%	25.5%	2.1%	27.7%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

De los 47 encuestados, 25 de ellos, el 53.2% indicó un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión de recursos humanos, el otro porcentaje representativo fue de 25.5% siendo regular para la percepción y adecuada para la gestión. Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 55.3% respectivamente.

Tabla 19
Segunda tabla cruzada

Gestión de planificación de políticas de recursos humanos		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	5	0	5
	% del total	0.0%	10.6%	0.0%	10.6%
Moderada	Recuento	0	28	0	28
	% del total	0.0%	59.6%	0.0%	59.6%
Adecuada	Recuento	1	12	1	14
	% del total	2.1%	25.5%	2.1%	29.8%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El porcentaje mayor cruzado fue de 59.6% para el nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y moderada para la gestión de planificación, esto indica que las estrategias políticas y procedimientos y la planificación de los recursos humanos fueron de nivel medio, y a su vez ellos mismos sostuvieron que la percepción de ingresos no fue la adecuada. Otro porcentaje representativo fue de 25.5% siendo regular para la percepción y adecuada para la gestión de planificación.

Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 59.6% respectivamente.

Tabla 20
Tercera tabla cruzada

Gestión de organización del trabajo y su distribución		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	9	0	9
	% del total	0.0%	19.1%	0.0%	19.1%
Moderada	Recuento	1	**24**	0	25
	% del total	2.1%	**51.1%**	0.0%	53.2%
Adecuada	Recuento	0	12	1	13
	% del total	0.0%	25.5%	2.1%	27.7%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El 51.1% de los encuestados indicó un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión de organización, esto dice que aquellos que calificaron que el diseño de puestos y diseño de administración de puestos fue regular también sostuvieron que la percepción fue moderada. Además, el 25.5% constató un nivel regular para la percepción y adecuada para la gestión de organización. Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 53.2% respectivamente.

Tabla 21
Cuarta tabla cruzada

Gestión del empleo		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	1	4	0	5
	% del total	2.1%	8.5%	0.0%	10.6%
Moderada	Recuento	0	37	0	37
	% del total	0.0%	78.7%	0.0%	78.7%
Adecuada	Recuento	0	4	1	5

	% del total	0.0%	8.5%	2.1%	10.6%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El porcentaje mayor correspondió al 78.8% de los encuestados, quienes indicaron un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión del empleo. En otras palabras, los servidores estudiados calificaron que la gestión de la incorporación y la administración de personas como de nivel regular, también sostuvieron que la percepción fue moderada. Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 78.7% respectivamente, y según cada variable.

Tabla 22
Quinta tabla cruzada

Gestión de la compensación		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	5	0	5
	% del total	0.0%	10.6%	0.0%	10.6%
Moderada	Recuento	0	29	0	29
	% del total	0.0%	61.7%	0.0%	61.7%
Adecuada	Recuento	1	11	1	13
	% del total	2.1%	23.4%	2.1%	27.7%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El 61.7% de los encuestados indicó un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión de composición. Dicho de otra manera, los encuestados que calificaron a la administración de composiciones y la administración de pensiones como moderada sostuvieron, a su vez que la percepción fue regular. Además, el 23.4% constató un nivel regular para la percepción y nivel adecuada para la gestión de compensación.

Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 61.7% respectivamente.

Tabla 23
Sexta tabla cruzada

Gestión del rendimiento		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	9	0	9
	% del total	0.0%	19.1%	0.0%	19.1%
Moderada	Recuento	0	17	0	17
	% del total	0.0%	36.2%	0.0%	36.2%
Adecuada	Recuento	1	19	1	21
	% del total	2.1%	40.4%	2.1%	44.7%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

Para la gestión de rendimiento y la percepción de la consolidación de ingresos, el 40.4% lo calificó como adecuada y regular respectivamente. Mientras que el 36.2% lo calificó como moderada y regular. En términos regulares, el porcentaje mayor para la percepción fue regular con un 95.7% y adecuada para la gestión del rendimiento.

Tabla 24
Séptima tabla cruzada

Gestión del desarrollo y capacitación		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	4	0	4
	% del total	0.0%	8.5%	0.0%	8.5%
Moderada	Recuento	1	**40**	0	41
	% del total	2.1%	**85.1%**	0.0%	87.2%
Adecuada	Recuento	0	1	1	2
	% del total	0.0%	2.1%	2.1%	4.3%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El porcentaje mayor, 85.1%, indicó un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión del desarrollo y capacitación. Dicho de otra manera, los encuestados que calificaron a la gestión del desarrollo, capacitación, y progresión en la carrera como moderada sostuvieron, a su vez que la percepción fue regular. Además, el 8.5% constató un nivel regular para la percepción y nivel inadecuada para la gestión del desarrollo. Asimismo, los mayores porcentajes totales lo obtuvieron el nivel regular y moderada con 95.7% y 87.2% respectivamente, y de acuerdo con cada variable.

Tabla 25
Octava tabla cruzada

Gestión de relaciones humanas y sociales		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276			Total
		Mala	Regular	Buena	
Inadecuada	Recuento	0	5	0	5
	% del total	0.0%	10.6%	0.0%	10.6%
Moderada	Recuento	1	**35**	1	37
	% del total	2.1%	**74.5%**	2.1%	78.7%
Adecuada	Recuento	0	5	0	5
	% del total	0.0%	10.6%	0.0%	10.6%
Total	Recuento	1	45	1	47
	% del total	2.1%	95.7%	2.1%	100.0%

Nota. Datos del instrumento de investigación.

Interpretación:

El 74.5% de los encuestados indicó un nivel regular en percepción de la consolidación de ingresos y a su vez calificó como moderada la gestión de relaciones sociales y humanas. En otras palabras, los encuestados que calificaron a las relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional, y comunicación interna como moderada sostuvieron, a su vez que la percepción fue regular.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

Los datos recopilados sirvieron para realizar las pruebas de hipótesis y comprobar la significancia de las relaciones de la percepción de la consolidación de ingresos y la gestión de recursos humanos y sus dimensiones. Para el desarrollo de la prueba de hipótesis, en primer lugar, se comprobó la normalidad de los datos, esto con el fin de establecer el tipo de estadística a emplear, la paramétrica o la no paramétrica.

4.2.1. Pruebas de normalidad

La prueba de normalidad se realizó con el fin de determinar el estadístico a emplear la r de Pearson (si los datos son normales), o la Rho de Spearman (si los datos no siguen una normal); para ello se empleó el análisis mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), y la de Shapiro-Wilk (S-W); si bien es cierto la prueba S-W da mejores resultados para un tamaño de muestra inferior a 50 (47 como es el caso), se optó por utilizar la prueba K-S, a fin de afirmar la no normalidad de los datos. En la *Tabla 26* y *Tabla 27*, se muestra la significancia de las pruebas según cada variable y sus dimensiones respectivas.

Tabla 26
Normalidad de la variable Gestión de recursos humanos

Dimensión/Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadíst.	Gl	Sig.
Gestión de planificación de políticas de recursos humanos	0.230	47	0.000	0.760	47	0.00
Gestión de organización del trabajo y su distribución	0.241	47	0.000	0.837	47	0.00
Gestión del empleo	0.254	47	0.000	0.770	47	0.00
Gestión de la compensación	0.180	47	0.001	0.823	47	0.00
Gestión del rendimiento	0.227	47	0.000	0.766	47	0.00
Gestión del desarrollo y capacitación	0.185	47	0.000	0.883	47	0.00
Gestión de relaciones humanas y sociales	0.222	47	0.000	0.875	47	0.00
Gestión de Recursos Humanos	0.186	47	0.000	0.826	47	0.00

Nota. Datos del instrumento de investigación

La prueba de normalidad para la gestión de recursos humanos y cada una de sus 7 dimensiones, arrojó un nivel de significancia de 0.00, tanto para la prueba K-S, como para la prueba S-W; y estos al ser menores que el valor de comparación de 0,05; se dice que los datos no siguen una distribución normal; esto conlleva a que el estadístico de prueba sea no paramétrico; es decir, la Rho de Spearman; sin embargo, fue necesario comprobar la normalidad de la otra variable para afirmar el uso de dicho estadístico.

Tabla 27
Normalidad de la variable Percepción de la consolidación de ingresos

Dimensión/Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aplicación del monto único	0.169	47	0.002	0.906	47	0.001
Beneficio extraordinario transitorio	0.208	47	0.000	0.902	47	0.001
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	0.130	47	0.045	0.935	47	0.012

Nota. Datos del instrumento de investigación.

El nivel de significancia de las pruebas K-S y S-W, fueron de 0.00; 0.045; 0.012; 0.001 y 0.002; y al ser menores que 0.05 se dice que las distribuciones de los datos no siguen una curva normal. Este resultado confirma el uso de la prueba Rho de Spearman para la prueba de hipótesis; los cuales se detallan a continuación.

4.2.2. Contraste de la hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de recursos humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos no se relacionan significativamente.
- H1: La gestión de recursos humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos se relacionan significativamente.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 28
Prueba de la hipótesis general

Rho de Spearman		Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	0.849
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: El coeficiente de correlación fue 0.849, y al tener signo positivo, se confirma la relación directa. Por otro lado, la relación fue significativa y no producto del azar (0.00<0.05). Se concluye que la relación fue directa y significativa entre las variables contrastadas.

4.2.3. Contraste de la primera hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la de Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de planificación de políticas de recursos humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos no se relacionan significativamente.
- H1: La gestión de planificación de políticas de recursos humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos se relacionan significativamente

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 29
Prueba de la primera hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión de planificación de políticas de recursos humanos
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.471
	Sig. (bilateral)	**0.001**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: Ya que el coeficiente de correlación de la prueba Rho fue de 0.471, se confirma una relación positiva. Por otro lado, se confirmó que este tipo de relación fue significativa y no producto del azar. Se concluye que existe una relación significativa y directa entre la gestión de planificación y la percepción de consolidación de ingresos.

4.2.4. Contraste de la segunda hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: No existe una relación significativa entre la gestión de organización del trabajo y su distribución y la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: Existe una relación significativa entre la gestión de organización del trabajo y su distribución y la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 30
Prueba de la segunda hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión de organización del trabajo y su distribución
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.733
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

h) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

i) Conclusiones estadísticas: El coeficiente de correlación fue de 0.733, su signo confirma la relación positiva; y el nivel de significancia confirma que esta relación no es producto del azar. Se concluye que entre la gestión de

organización y la percepción de la consolidación existe una relación directa y significativa.

4.2.5. Contraste de la tercera hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: No existe una relación significativa entre la gestión del empleo y la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: Existe una relación significativa entre la gestión del empleo y la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 31
Prueba de la tercera hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión del empleo
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.763
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: Como el coeficiente de la prueba Rho fue de 0.763 y el nivel de significancia fue de 0.00; se concluye que existe una relación directa entre la percepción de la consolidación y la gestión del empleo.

Además, los datos analizados fueron suficientes para comprobar la relación, y esta no fue producto del azar.

4.2.6. Contraste de la cuarta hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de compensación no se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: La gestión de compensación se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 32
Prueba de la cuarta hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión de la compensación
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.557
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: El coeficiente de correlación fue de 0.557, su signo comprueba la relación positiva entre las variables. Y el nivel de significancia

demuestra que esta relación no se dio por producto del azar. Se concluye que la relación entre la gestión de la compensación y la percepción de la consolidación de ingresos fue directa y significativa.

4.2.7. Contraste de la quinta hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de rendimiento no se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 33
Prueba de la quinta hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión del rendimiento
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.566
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: Como el coeficiente de correlación de la prueba Rho fue de 0.566, su signo comprueba la relación positiva entre las variables, y el nivel de significancia demuestra que los datos se relacionan en la realidad y no fue producto del azar. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión del rendimiento y la percepción de la consolidación de ingresos.

4.2.8. Contraste de la sexta hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de desarrollo y capacitación no se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: La gestión de desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 34
Prueba de la sexta hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión del desarrollo y capacitación
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.754
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: Ya que el coeficiente de correlación fue de 0.754, su signo comprueba la relación positiva; mientras que el nivel de significancia muestra que esta relación no es producto del azar. Se concluye que la relación entre la gestión de desarrollo de capacitación y la percepción de la consolidación de ingresos es directa y significativa.

4.2.9. Contraste de la séptima hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de relaciones humanas, sociales, capacitación, y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

b) Hipótesis estadísticas:

- H0: La gestión de relaciones humanas y sociales no se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.
- H1: La gestión de relaciones humanas y sociales se relaciona significativamente con la percepción de la consolidación de ingresos.

c) Nivel de riesgo: $\propto = 0.05$

d) Utilización del estadístico de prueba: Rho de Spearman

e) Lectura del p-value

Tabla 35
Prueba de la séptima hipótesis específica

Rho de Spearman		Gestión de relaciones humanas y sociales
Percepción de la Consolidación Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276	Coeficiente de correlación	0.787
	Sig. (bilateral)	**0.000**
	N	47

Nota. Datos provenientes del instrumento de investigación.

f) Decisión estadística: Se acepta la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia de la prueba fue menor que el nivel de riesgo de comparación (0.00<0.05).

g) Conclusiones estadísticas: Como el coeficiente de la prueba fue de 0.787, y el nivel de significancia fue de 0.00; se concluye que existe una relación directa y significativa entre la percepción de la consolidación de ingresos y la gestión de relaciones humanas y sociales; además, esta relación no fue producto del azar.

4.3. Discusión de resultados

La gestión de recursos humanos sumado con la percepción de los ingresos, es un tema poco tratado en la literatura en su conjunto; sin embargo, si existen estudios que tocan los temas de manera separada; es por ello que el presente estudio representa un esfuerzo en determinar la relación entre estas dos variables. El resultado principal de la investigación encontró que el mayor porcentaje de los encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos en el Hospital Departamental de Huancavelica es moderada, y su percepción sobre la consolidación de ingresos es regular; además, tras la prueba de hipótesis, se comprobó que la relación entre estas dos variables fue directa y significativa. El resultado halló una relación con el estudio de Toranzo (2018) realizado para Municipio de la Punta, Callao; quien comprobó un nivel de asociación alta para la gestión de recursos y los beneficios monetarios que perciben los trabajadores, indicando que, es necesario implementar estrategias y acciones que apoyen la democracia de las entidades del sector público,

fortaleciendo las políticas de recursos humanos especialmente del sistema administrativo y evitar cambios que congelarían los beneficios adquiridos a la actualidad, y su percepción en los ingresos. De similar manera, existe una concordancia con el trabajo de Huamán y Álvarez (2018), cuya investigación en Arequipa encontró una correspondencia moderada entre la gestión de RR.HH. y la gestión administrativa; señalando que uno de los factores de vital importancia dentro del buen manejo y satisfacción de los RR.HH., viene a ser la percepción del nivel de ingresos; ya a que un mayor nivel los trabajadores se sienten más motivados a desempeñarse mejor. Esto mismo lo afirma Salsavilca (2017), cuyo estudio realizado en Lima, demostró que la dirección de recursos humanos se atañe elocuentemente con el cometido profesional del personal administrativo, y este determina su desempeño, el cual a su vez depende del nivel de ingresos que perciben.

El D.L. 276, al determinar el régimen laboral de los servidores públicos, es aplicado en todo el ámbito nacional, por lo cual, y según Cepeda (2017), este tiene estrecha relación con el desempeño laboral; esto mismo fue encontrado en la investigación, que aquellos servidores que perciben su consolidación de ingresos como regular, también sostienen que la gestión de RR.HH. (que involucra al desempeño laboral), es moderada. En el trabajo de Perez y Quispe (2018), para la Municipalidad de Huancavelica se encontró, también, que la gestión de RR.HH. fue mayoritariamente de un nivel medio. Esta realidad no solo se da en el sector público, también dentro del sector privado, ya que el estudio de Ozejo (2013) para las microempresas de la región, denotó que el horizonte de los RR.HH. fue regular y un tanto defectuosas, principalmente porque no se sienten conformes con las políticas de remuneración de las organizaciones.

La gestión de recursos humanos abarca múltiples áreas dentro de una institución, en el estudio se identificaron 7 subsistemas. La primera de ellas es la gestión de la planificación de políticas recursos humanos, la cual se encarga de velar por los aspectos internos, orientar, alinear e impulsar las destrezas del personal (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016); y acorde con los

resultados, se demostró la relación positiva y significativa con la percepción de consolidación de ingresos; además que fue calificado como moderado para la gestión y regular para la percepción. El estudio de Huamán y Álvarez (2018) para la unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, halló un que la planeación del trabajo de la gestión de recursos humanos se encontró con una percepción baja, además los autores concluyeron que hubo una correspondencia demostrativa inmediata entre gestión de RR. HH. y la planeación administrativa. En la investigación de Ruiz (2018), los encuestados indicaron que la planificación de las metas no se realizan adecuadamente; asimismo, concluyeron que el servicio civil influye positivamente en la planificación del cometido profesional de los servidores gubernamentales.

Respecto a la relación entre la gestión de organización del trabajo y su distribución y la percepción de la consolidación de ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019; se concluyó que existe una relación directa y significativa. Conforme al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), la organización se precisa como las particularidades del ejercicio de una ocupación, definida por el diseño y administración de puestos. Al respecto, Ghiglione (2015) señala que la gestión de la organización debe de plantear modelos que excluyan trabas burocráticas, que despoliticen la gestión, que se profesionalicen las plazas, entre otros, con el fin de que su percepción de la gestión y de sus ingresos vayan acordes y estén alineados uno con el otro.

En cuanto a las variables de gestión del empleo y la percepción de la consolidación de ingresos del personal administrativo, se llegó a evidenciar una relación directa y significativa entre ambas variables. La gestión del empleo, de acuerdo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), se encuentra referente a establecer el parentesco de estrategias y destrezas de personal adjudicadas a negociar los bienes de los asalariados gubernamentales en el régimen administrativo de Gestión de los RR. HH. desde el ascenso hasta la disgregación, esto aunado con la designación salarial del D.L. 276, determina la

gestión de la incorporación y de la administración de personas. Para Camargo (2018) si un jefe de una institución recibe información correctamente soportado sobre el rendimiento de los trabajadores, estará en la capacidad establecer y determinar las destrezas del personal y prever su posible ascenso o destitución; así como su disminución o aumento remunerativo.

La gestión de rendimiento, según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), este subsistema vislumbra el transcurso de estimación del cometido como concentrado y reside en estimar de modo ecuánime y justificable el beneficio del asalariado civil en la indagación de sus ocupaciones. De acuerdo con el Ministerio de Producción (2017), lo que busca la gestión del rendimiento es el compromiso y la mejora del desempeño de los trabajadores, funcionarios o servidores públicos de una entidad; esto relacionado con la percepción de los ingresos, se deriva en que un personal con mejor rendimiento espera que tenga una mejor percepción de sus ingresos laborales. Y conforme al estudio de Toranzo (2018) sostiene que, la Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057, viene regulada mediante directivas, promociones y mejora de las capacitaciones con un modelo de Meritocracia para la estabilidad laboral de los servidores públicos, lo que contribuiría a una actualización en su remuneración.

Otro subsistema de la gestión de recursos humanos, es la gestión de compensación, según los resultados, se encontró que se relaciona de manera directa y significativa con la percepción de la consolidación de ingresos. La ESAN (2016), sostiene que la gestión de compensaciones representa un proceso clave dentro del accionar de los RR.HH., para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), los beneficios, compensaciones son factores que motivan el reconocimiento de la gestión con el rendimiento, el compromiso y la productividad del personal, y esto usualmente viene relacionado con la consolidación de los ingresos; y conforme con el D.L. 276, las compensaciones y/o beneficios se dan conforme al tiempo de servicio, aguinaldos y otros reconocimientos por ley. Para Chaquila (2016) la estrategia retributiva de una organización, entre otros aspectos,

debe incluir en el paquete retributivo, los sistemas de estructura salarial (como el del D.L. 276), el análisis de escenarios de retribución conforme con indicadores financieros y económicos.

El sexto y séptimo subsistema son sobre la gestión del desarrollo, y la gestión de las relaciones humanas, respectivamente; para estos dos subsistemas también se comprobó la relación directa y significativa con la percepción de la consolidación de ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. Conforme con la ESAN (2016). La gestión de desarrollo y capacitación, se encarga principalmente del control que ayuda con la medición de los avances que puedan introducir las correcciones requeridas para un mejor manejo de gestión. Por el lado de la gestión de relaciones humanas, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) sostiene que vela por el bienestar social, la cultura, el clima organizacional, la comunicación interna y la seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

- La gestión de recursos humanos se trata del proceso administrativo que trata sobre los conocimientos, la salud, las habilidades, la preservación, el incremento y la mejora del esfuerzo de los miembros de una organización. En el Hospital Departamental de Huancavelica es el proceso que organiza, planea y desarrolla lo correspondiente a la promoción del actuar del personal humano que conforma la institución de salud. Sobre el D.L. N° 276, representa la ley de bases de remuneración de la carrera administrativa dentro del sector público, como lo son los servidores públicos del hospital en mención. El trabajo encontró que el coeficiente de correlación: 0.849 y el nivel de significancia, fue rho =0.00<0.05; de esto se concluye que existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. En otras palabras, los servidores administrativos sostienen que la gestión de RR.HH. en el hospital de estudio fue moderada, lo cual se relaciona de manera directa con el nivel regular de su percepción en cuanto a la consolidación de ingresos.
- Se concluye que existe una relación directa (coeficiente de correlación: 0.471) y significativa (rho=0.00>0.05) entre la gestión de planificación de políticas de recursos humanos y la percepción de la consolidación de ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. Con respecto a la planificación de políticas de recursos humanos se refiere a un subsistema, el cual es un instrumento que aporta para lograr la importancia y enjuicia de la organización. Esto en patrocinio con las intenciones de las oficinas RR.HH. del lugar, brindan las destrezas, orientaciones y lineamientos de la institución; es en ello que se fundamente la estrecha relación con la consolidación de ingresos.
- La gestión de la organización del trabajo y su distribución son las particularidades y situaciones que se toman al momento de ejercer las ocupaciones de las personas citadas a redimir. Los complementos de sitio tienen ventaja de los

métodos siguientes expertos en este campo. En el estudio se encontró que la gestión de organización fue calificada como moderada, indicando que dentro de la institución existen deficiencias. Además, tras la prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación fue de 0.733 y el nivel de significancia fue rho=0.00; concluyéndose que entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019, existe una relación directa y significativa.

- La gestión de empleo establece el parentesco de destrezas y estrategias de los trabajadores adjudicados a la negociación de bienes de los asalariados del gobierno de acuerdo al régimen administrativo de gestión de los recursos humanos en el ascenso hasta la disgregación. El trabajo concluyó indicando que la relación entre las dos variables fue positiva, ya que el coeficiente de correlación fue de 0.763, y significativa, ya que el nivel de significancia fue de 0.00. Además, los servidores calificaron a este tipo de gestión como moderada, concordando con su percepción de la consolidación de los ingresos, que fue regular.
- La gestión de compensación trata sobre la gestión del ligado de afiliaciones y capitales que la instauración brinda al asalariado civil, como prestación al impuesto de los límites de la habilidad, y conforme al D.L. 276, estas compensaciones son por tiempo de servicio, aguinaldos y otros beneficios determinados por ley. En el estudio se encontró que el coeficiente de correlación fue de 0.557, confirmando una asociación directa, el nivel de significancia fue de 0.00, confirmando que dicha relación es significativa. Por los tanto, se concluye que entre la gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019, existe una relación significativa y directa.
- El estudio determinó que la gestión del rendimiento fue moderada para los servidores administrativos del hospital de estudio. Además, se concluye que la gestión de rendimiento dentro del Hospital Departamental de Huancavelica, es un subsistema que examina, empareja y crea la contribución de los asalariados

civiles a los intentos y metas corporativas; asimismo, busca igualar las deficiencias del personal civil para que la función de sus plazas mejore y perfeccione la prestación que la organización brinda a la comunidad. En cuanto a la relación entre las variables, se encontró que la relación fue directa (coeficiente: 0.566) y significativa (rho=0.00<0.05) para el personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

- El trabajo encontró que en el Hospital Departamental de Huancavelica la gestión del desarrollo se refiere a su relación con el régimen de ascenso en la carrera y progreso de cabidas, la cual está asentada en el bien de la organización desenvolviendo las capacidades de los que están asalariados, buscando un continuo desarrollo en su carrera, y por ende beneficio para la organización. Tras la aplicación de la prueba Rho de Spearman, se halló que el coeficiente fue de 0.754 y el nivel de significancia fue de 0.00, comprobándose que, entre las variables analizadas, la relación fue directa y significativa según el personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.
- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la Gestión de relaciones humanas, sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. Además, en el hospital de estudio, la gestión de relaciones humanas y sociales se halla plasmado las recomendaciones dadas entre las organizaciones a su personal civil, sobre el bienestar personal y colectivo, el clima laboral, la satisfacción laboral, y la comunicación interna principalmente.

Recomendaciones

- Es recomendable que las instancias superiores del hospital desarrollen diferentes capacitaciones para el sistema de gestión de recursos humanos en las diferentes áreas, especialmente hacia el personal administrativo a fin de buscar una mejora de su percepción y aquellos que se rigen por el D.L. 276, se sientan satisfechos en las condiciones laborales. Asimismo, es recomendable que se pueda mantener el desarrollo continuo de la gestión de recursos humanos de la mano de los gerentes para que así los trabajadores de cada unidad sean incentivados.
- Se recomienda que el personal recién ingresado a la organización reciba capacitaciones, para que se eviten retrasos en la organización debido a su poco conocimiento de las funciones que van a llegar a asumir.
- Se recomienda que el área de gestión de desarrollo y capacitación realice constantes evaluaciones sobre el desempeño de su personal, buscando reconocer las deficiencias, para que de esta forma se realicen capacitaciones y se tomen las medidas necesarias.
- Se recomienda que el Hospital Departamental de Huancavelica realice un seguimiento continuo de sus políticas, para que puedan ser actualizadas adecuadamente para el desarrollo de la empresa. Buscando planificar y plantear mejor estas.
- Es recomendable fomentar la organización del trabajo en las diferentes áreas de la institución para lograr una mejorar las relaciones interpersonales de la empresa, esto puede darse a través de reuniones formales para tratar mejor los temas de interés, asimismo pueden crearse equipos de trabajo en ciertas áreas de la empresa.
- Se recomienda que la gestión del desarrollo y capacitación realice monitoreo a fin de aportar al mejoramiento de las competencias laborales, dándole relevancia al conocimiento de sus trabajadores para que se cumplan las metas institucionales.
- Es recomendable que el área de gestión de empleo y la percepción realice evaluaciones del perfil de cada especialista que busca ser contratado, en especial sobre sus conocimientos. Además, debe de realizarse un programa para mejorar

continuamente la optimización de procesos, capacitaciones de los trabajadores para que se mejore su desarrollo de trabajadores.

- Se recomienda que el área de gestión de relaciones humanas y sociales, realice constantes actividades que fomenten la interacción entre los miembros de la institución e implemente diversas maneras para fomentar la comunicación interna.

Referencias Bibliográficas

AndeanEcuador. (2018). Gestión de RR. HH. en América Latina. *Deloitte Consulting*, 03-11.

Arana, E. (2011). *La Gestión de Recursos Humanos como elemento de la mejora de la calidad del servicio de Ginecología del Hospital Regional de Cajamarca.* Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

Borja, M. (2012). *Metodología de la Investigación Científica para ingenieros.* Chiclayo-Perú.

Camargo, F. R. (17 de 04 de 2018). *Gestión del empleo público y del talento humano*. Obtenido de http://sirecec2.esap.edu.co/admon/archivos/20180417042922.pdf

Cepeda, R. L. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017.* Lima: Universidad César Vallejo.

Chaquila, M. E. (2016). *Gestión Administrativa y el grado de eficiencia de la ejecución presupuestal en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 008 del Ministerio Público de San Martín – Moyobamba 2015 - 2016.* Lima: Universidad César Vallejo.

Chavez, L. A. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017 .* Lima: Universidad César Vallejo.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGraw-Hill.

Chuquisuta, P. M. (2017). *Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.

El Peruano. (4 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Normas Legales*.

ESAN. (07 de 2016). *Gestión de compensaciones*. Obtenido de ESAN: https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/gestion-de-compensaciones-como-proceso-clave-de-rrhh-y-del-negocio/

Fernandéz, G. A. (2011). *Gestión de Recursos Humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco.* Guatemala: Universidad de San Carlos Guatemala.

Fernández, R., Hernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mexico: Mcgraw.

Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH. del personal de la planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.* Santa Rosa (La Pampa): Universidad Nacional de La Palma.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación.* México: Red Tercer Milenio.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW-HILL.

Huamani, G. Y., & Alvarez, M. A. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en a Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.* Arequipa: Universidad César Vallejo.

López, P., & Roldán, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica.* Barcelona: UAS.

Martinez, G. (2014). *Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de Vehículos recuperados de la policía de Carabobo.* Bárbula: Universidad Nacional de Carabobo.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Consolidan los ingresos del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276.* Lima: El Peruano.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.* Lima: Litho & Arte SAC.

Ministerio de la Producción. (2017). *SERVIR*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/

Ministerio de Relaciones Exteriores. (10 de Febrero de 2018). *Ley base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.* Obtenido de Plataforma digital del estado peruano: https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276

Morales, S. S. (2012). *Gestión de Recursos Humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán.* Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Ozejo, A. (2013). *Gestión de Recursos Humanos y la calidad de servicio de las micro y pequeñas empresas comerciales en la localidad de Huancaveleca en el año 2013.* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Perez, J. R., & Quispe, R. H. (2018). *Gestión de competencias laborales y la administración del Recurso Humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017.* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Rivera, M. (2013). De relaciones industriales a Gestión y Desarrollo Humano. La evolución de los recursos Humanos en el Perú. *TiempodeOpinión*, 8-13.

Ruiz, L. V. (2018). *El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" Lima 2017.* Lima: Universidsd Inca Garcilaso de la Vega.

Salsavilca, M. N. (2017). *Administración de los Recursos Humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana.* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Toranzo, A. R. (2018). *El servicio civil y su problemática en los servidores del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao - 2016.* Lima: Universidad Peruana de las Américas.

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación cientifica.* Lima: San Marcos .

Werther, W., & Davis, H. (1995). *Administración de personal y recursos humanos.* México D.F.: McGraw - Hill/Interamericana S.A.

Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Huamanos.* México: McGrawHill.

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INTRUMENTOS
Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? **Problemas Específicos:** • ¿Qué relación existe entre la dimensión de Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la dimensión Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N°	**Objetivo General:** Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. **Objetivos Específicos:** • Establecer la relación entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Establecer la relación entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital	**Hipótesis General:** Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. **Hipótesis Específicas:** • Existe una relación directa y significativa entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Existe una relación directa y significativa entre la Organización del trabajo y su distribución y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto	**Variable 1:** Gestión de Recursos Humanos **Variables 2:** Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276.	**Tipo de Investigación:** Aplicada **Nivel de Investigación:** Correlacional **Método General:** Científico **Diseño:** No experimental – corte transversal - correlacional	**Población:** El universo está conformado por 53 trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica **Muestra:** La muestra se considera ala 100% de la población dada por 47 trabajadores **Muestreo:** Muestreo probabilístico aleatorio simple	**Técnicas:** La encuesta **Instrumentos:** El cuestionario.

276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la dimensión Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la	Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Establecer la relación entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Establecer la relación entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019 • Establecer la relación entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019 • Establecer la relación entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal	legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del empleo y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de compensación y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019 • Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de rendimiento y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019 • Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del desarrollo y capacitación y la percepción de la	

	percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019? • ¿Qué relación existe entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019?	administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. • Establecer la relación existe entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019	Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019 • Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de relaciones humanas y sociales y la percepción de la Consolidación de Ingresos del personal administrativo del decreto legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

ESCUELA DE POST GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO

Este cuestionario tiene como propósito recaudar información sobre "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PERCEPCIÓN DE LA CONSOLIDACIÓN DE LOS INGRESOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA, 2019".

I. INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Complete los espacios en blanco según los indicaciones

Edad:		**DEPENDENCIA A LA CUAL PERTENECE**	
Sexo:			
Profesión			

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	ITEMS	**VALORACION**				
GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS		1 **nunca**	2 **casi nunca**	3 **aveces**	4 **casi siempre**	5 **siempre**
1	Los servidores administrativos del Hospital Departamental de Huancavelica desarrollan los lineamiento de la Institución					
2	Los servidores administrativos del Hospital Departamental de Huancavelica utilizan los recursos de manera eficiente con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados					
GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISPOSICIÓN		1 **nunca**	2 **casi nunca**	3 **aveces**	4 **casi siempre**	5 **siempre**
3	talleres de la institución con el fin de acrecentar su potencial profesional					
4	Los servidores administrativos elaboran un plan acorde a su puesto de trabajo, a fin de establecer metas para el cumplimiento de sus funciones.					
GESTIÓN DE EMPLEO		1 **nunca**	2 **casi nunca**	3 **aveces**	4 **casi siempre**	5 **siempre**
5	Los servidores administrativos organizan de manera metódica el cumplimiento de sus responsabilidades, tomando en consideración los factores de evaluación.					
6	Los servidores administrativos cumplen con sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones, lo que contribuira a ser nombrado como personal de confianza.					
7	Los servidores administrativos que se desvinculan de la entidad expresan los motivos de su salida.					
GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN		1 **nunca**	2 **casi nunca**	3 **aveces**	4 **casi siempre**	5 **siempre**
8	Los servidores administrativos fragmentan sus metas grupales e individuales que les orienta hacia el cumplimiento de sus compromisos y metas.					
9	Los servidores administrativos organizan de manera metódica el cumplimiento de sus responsabilidades, tomando en consideración los factores de evaluación.					

	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	1	2	3	4	5
		nunca	casi nunca	aveces	casi siempre	siempre
10	Los servidores administrativos que prestan sus servicios de manera activa realizan sus contribuciones y retenciones de impuestos.					
11	Los servidores administrativos que se jubilaron cumpliendo el tiempo de periodo establecido, se les otorga su pensión.					
	GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
		nunca	casi nunca	aveces	casi siempre	siempre
12	Los servidores administrativos fortalecen sus capacidades y competencias, que favorecen en el progreso y logro de los fines de la entidad.					
13	Los servidores administrativos perfeccionan sus aptitudes en dirección a las funciones que cumplen y los servicios que brindan.					
14	Los servidores administrativos establece con su evaluador un plan de mejora, que le permita reforzar su formación laboral.					
15	Los servidores administrativos se adiestran en vinculación a su profesión y grado académico, que conlleve al cumplimiento de sus funciones.					
16	Los servidores administrativos dentro de la etapa de adiestramiento se comprometen con la asistencia, adquirir los conocimientos y aprobar los cursos.					
	GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	1	2	3	4	5
		nunca	casi nunca	aveces	casi siempre	siempre
17	para solucionar los conflictos que pueden ocurrir en el centro de trabajo.					
18	Los servidores administrativos realizan actividades para prevenir riesgos en la seguridad y la salud.					
19	Los servidores administrativos desarrollan actividades orientadas a generar un correcto ambiente de trabajo.					
20	Los servidores administrativos genera y transmite un mensaje de unidad de visión en la entidad.					
	CONSOLIDACIÓN DE INGRESOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL D. L. N° 276					
	APLICACIÓN DEL MONTO ÚNICO	1	2	3	4	5
		nunca	casi nunca	aveces	casi siempre	siempre
21	El monto unico consolidado se aplica a todo el personal administrativo que este bajo el regimen del D.L. N° 276					
22	Se prohibe la percepción de cualquier tipo de ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento.					
23	El monto único consolidado estima el pago de aguinaldos por fiestas patrias, asi como por navidad.					
24	El 65% del monto único consolidado, queda afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.					
	BENEFICIO EXTRAORDINARIO TRANSITORIO	1	2	3	4	5
		nunca	casi nunca	aveces	casi siempre	siempre
25	El beneficio extraordinario transitorio es monto diferencial entre lo percibido actualmente por el servidor y el monto único consolidado.					
26	remunerativo ni pensionable, no constituye base para el cálculo de otros beneficios					

Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)

ESCUELA DE Post Grado
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : SULLCA BOZA ADRIAN
1.2. Grado Académico / mención : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 23200061
1.4. Cargo e institución donde labora : OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
1.5. Autor del instrumento(s) : OSCAR CASTRO DE LA CRUZ
1.6. Lugar y fecha : HUANCAVELICA, DICIEMBRE DEL 2019

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	1	6	3

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez $= \frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50} =$ 0,84

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	○	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	○	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	○	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	⊗	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

.....

Adrian Sullca Boza
ABOGADO CAL. 2620
Mag. Gestión Pública
Firma del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)

ESCUELA DE Post Grado
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : Paucar Jurado Juan Cirilo
1.2. Grado Académico / mención : Maestro en Ciencias Empresariales/Gestión Pública
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 42287648
1.4. Cargo e institución donde labora : Director Oficina de Administración / Dirección Regional Agraria
1.5. Autor del instrumento(s) : Oscar Castro de la Cruz
1.6. Lugar y fecha : Huancavelica, Diciembre del 2019

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	1	4	5

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50}$ = 0,88

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	○	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	○	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	○	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	⊗	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

.....

GOBIERNO REGIONAL - HUANCAVELICA
DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA

.....
Firma del Juez
Lic. Adm. Juan Cirilo Paucar Jurado
DIRECTOR OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
CLAD - 04446

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)

ESCUELA DE Post Grado
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : MARTINEZ SORANO EDGAR
1.2. Grado Académico / mención : MAGISTER EN GESTION PUBLICA
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 23213630
1.4. Cargo e institución donde labora : JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD
1.5. Autor del instrumento(s) : OSCAR CASTRO DE LA CRUZ
1.6. Lugar y fecha : HUANCAVELICA, DICIEMBRE 2019

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			✓		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					✓
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					✓

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	1	3	6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez $= \frac{1xA+2xB+3xC+4xD+5xE}{50} =$ 0,9

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	○	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	○	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	○	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	⊗	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....
Firma del Juez

Anexo 4

Base de datos

N°	G1-PLA	G2-ORG	G3-EMPL	G4-COMP	G5-REND	G6-DyCAP	G7-RhS	**V1-GRH**	C1-APLI	C2-BEN	**V2-CONSOL**
1	9	9	13	9	9	20	18	**87**	17	9	**26**
2	4	4	6	4	6	15	8	**47**	16	8	**24**
3	6	5	9	7	4	17	10	**58**	17	5	**22**
4	6	4	9	6	5	14	12	**56**	16	8	**24**
5	10	10	14	10	10	23	19	**96**	19	10	**29**
6	10	9	14	10	10	24	18	**95**	18	9	**27**
7	10	6	6	10	10	16	12	**70**	11	6	**17**
8	10	10	15	10	10	25	19	**99**	20	10	**30**
9	8	10	13	8	10	24	14	**87**	17	8	**25**
10	6	5	9	6	4	15	12	**57**	16	8	**24**
11	9	10	14	10	10	22	20	**95**	18	9	**27**
12	10	9	13	8	10	22	17	**89**	18	10	**28**
13	7	6	10	6	7	15	10	**61**	16	8	**24**
14	9	10	13	9	8	20	19	**88**	18	8	**26**
15	9	8	14	7	8	22	18	**86**	18	9	**27**
16	8	6	12	6	10	22	12	**76**	18	7	**25**
17	8	6	14	9	8	22	17	**84**	17	8	**25**
18	9	10	14	7	9	19	17	**85**	19	8	**27**
19	9	9	15	10	10	22	20	**95**	20	9	**29**
20	5	7	8	5	5	19	14	**63**	16	9	**25**
21	0	0	0	0	0	9	12	**21**	18	6	**24**
22	10	9	13	8	5	19	14	**78**	14	7	**21**
23	8	10	14	8	10	20	20	**90**	19	10	**29**
24	9	10	14	10	10	23	19	**95**	20	9	**29**
25	9	9	14	8	10	20	12	**82**	16	7	**23**
26	9	8	14	9	9	22	19	**90**	17	9	**26**
27	8	6	12	6	10	21	18	**81**	16	8	**24**
28	10	7	11	8	8	21	18	**83**	18	7	**25**
29	10	5	11	7	8	20	16	**77**	17	8	**25**
30	5	2	9	3	3	10	4	**36**	14	8	**22**
31	7	6	10	6	7	17	10	**63**	14	8	**22**
32	10	6	10	10	10	16	12	**74**	16	6	**22**
33	6	5	9	6	4	15	12	**57**	16	8	**24**
34	9	10	13	8	8	22	19	**89**	19	10	**29**
35	7	7	10	7	6	18	14	**69**	13	6	**19**
36	0	0	0	0	0	8	16	**24**	16	8	**24**
37	8	10	14	10	10	22	20	**94**	17	9	**26**
38	10	9	13	10	9	24	20	**95**	19	8	**27**
39	8	9	15	10	8	21	18	**89**	19	8	**27**
40	10	8	15	9	10	25	17	**94**	19	9	**28**
41	9	10	14	10	10	23	19	**95**	20	9	**29**
42	9	9	15	10	9	24	18	**94**	19	9	**28**
43	10	10	14	9	10	23	18	**94**	19	10	**29**
44	9	9	14	9	10	23	18	**92**	18	10	**28**
45	10	9	14	9	10	23	19	**94**	19	10	**29**
46	8	9	13	8	10	21	17	**86**	19	8	**27**
47	10	10	14	9	9	20	17	**89**	18	10	**28**

Anexo 5

Artículo científico

Resumen: El propósito del artículo científico fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la percepción de consolidación de los ingresos de los trabajadores del área administrativa del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. Este artículo siguió la siguiente metodología de tipo aplicada, con un nivel correlacional y su diseño fue no experimental transversal. Para llegar a los resultados se empleó una muestra de 47 trabajadores del área administrativa de D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019. En este artículo se presentará un poco de la teoría de las dimensiones de la gestión de recursos humanos y sobre la consolidación de los Ingresos del personal administrativo del D. L. N° 276.

Abstract: The purpose of the scientific article was to determine the relationship between human resource management and the perception of income consolidation of workers in the administrative area of DL N ° 276 of the Departmental Hospital of Huancavelica in 2019. This article followed the following methodology of applied type, with a correlational level and its design was non-experimental cross-sectional. To reach the results, a sample of 47 workers from the administrative area of DL N ° 276 of the Departmental Hospital of Huancavelica in 2019 was used. This article will present a bit of the theory of the dimensions of human resource management and on the consolidation of the Income of the administrative personnel of DL N ° 276.

Para que se realice este artículo científico es necesario mencionar la correlación preexistente de la gestión de recursos humanos y los ingresos del personal administrativo, a lo largo de los años existió una insuficiencia entre ambos, ya que los modelos empresariales estratégicos se interesan más por las disposiciones que por la esencia humana, buscando la satisfacción de los propósitos colectivos. Debe de ser fundamental que las personas sean tomadas como un activo relevante que aporta a la consecución de los objetivos de las empresas en general. Respecto a sus actividades, la economía con la que cuenta su país es fundamental, ya que de esto depende el nivel de ingresos que puedan recibir, los puntos más importantes son: la tasa de desempleo, el PBI, la tasa de inflación, etc. Cabe

mencionar que al momento en el cual una persona se convierte en un activo estratégico en la empresa, el área de Recursos Humanos es su principal beneficiario, ya que le brinda estrategias nuevas orientadas a su introducción y mejora de su aprendizaje continuo como una clave para que tanto la empresa como la persona logren un rotundo éxito.

En el año 2008, en el Perú con el establecimiento de SERVIR, se logró exteriorizar el nuevo inicio de un periodo para el servicio civil, ya que se adjudicó la rectoría del Sistema de Administración de Recursos Humanos. Todo esto mediante una ley de Servicio Civil que el régimen de estado civil vislumbra. A nivel de Junín, existe un transcurso inadecuado de la gestión de los recursos humanos en diferentes rubros, no se cuenta con la orientación adecuada, pues es donde supuestamente se debe de viabilizar la marcha adecuada y desempeño del personal al interior de una organización pública, basada en las normativas de la actualidad de acuerdo al consolidado del régimen laboral N° 276 cumpliendo con lo estipulado, a fin de ver si esto tiene influencia significativa en la remuneración y beneficios del personal investigado, ya que varias organizaciones no están satisfechas con las remuneraciones en base a los diferentes cargos de trabajo que realizan. Por ello, este artículo buscó determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la percepción de consolidación de los ingresos de los trabajadores del área administrativa del D. L. N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

Martinez (2014), desarrollo del trabajo “Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de vehículos recuperados de la policía de Carabobo” para obtener la maestría en “Administración del trabajo y Relaciones Laborales” de la “Universidad de Carabobo de la ciudad de Bárbula de Venezuela”. El objetivo transcendental de esta investigación fue examinar la gestión de RR.HH. en el vigor de los procesos burocráticos en el Aparcamiento Único de Automóviles Recuperados de la Policía de Carabobo, con el propósito de alcanzar la indemnidad del servicio. Los objetivos definidos, instituir las consunciones y perspectivas de la gestión de RR. HH., Determinar la eficacia de los procesos administrativos. Como resultado en función a la variable de recursos humanos se deduce que el 63% probablemente no denota el aporte de la Gestión de RR. HH. Con el avance del Estacionamiento y el 25% terminantemente no y solo un

12% que verosímilmente si se denote aporte en la gestión de recursos humanos. La investigación concluyo que es ineludible determinar las extenuaciones y posiciones de la gestión de los Recursos Humanos. Potencialmente provocar una conducta finalista del buen compromiso policial permanente en compasivas facilidades, en clasificaciones y sensateces de operación que desarrollen la energía y la eficacia del servicio policial.

Huamán y Álvarez (2018), presentaron el trabajo de investigación "Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018" para adquirir la maestría en Gestión Pública, de la "Universidad César Vallejo" de la ciudad de Arequipa Perú, el objetivo principal fue Determinar la correspondencia de la gestión de RR.HH. y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. Las consecuencias conseguidas de la investigación que el personal administrativo de la UGEL La Joya sobre el nivel gestión de recursos humanos, 44,44% muestra un horizonte mezquino, el 36,11% un horizonte alto y el 19,44% muestran un nivel fragmentado. De los resultados se puede deducir que el 44,44% del personal administrativo tiene una percepción baja sobre la gestión de recursos humanos. Concluyendo que se estableció que consta correspondencia demostrativa inmediata entre gestión de RR. HH. y la gestión administrativa como lo señalan los trabajadores de la UGEL La Joya, 2018, con un factor de reciprocidad de Pearson r = 0,408 que corresponde a un nivel de correlación moderada.

Ozejo (2013), desarrollo la indagación "Gestión de Recursos Humanos y la calidad de servicio de las micro y pequeñas empresas comerciales en la localidad de Huancavelica en el año 2013" para obtener el grado de contador público de la "Universidad Nacional de Huancavelica" de la ciudad de Huancavelica Perú. La finalidad primordial de investigación fue Asemejar la correspondencia que existe entre Gestión de RR. HH. con la eficacia de asistencia de las MYPE productivas. Adverso a esto los resultados fueron que, a la gestión de RR.HH. donde el 29,4% mostraron un nivel deficiente, el 62,7% tuvieron un nivel regular y solo el 7,8% tuvieron un nivel bueno. Se concluyó que intrínsecamente del horizonte de gestión de RR. HH. se halló que el 29,4% es deficiente, el 62,7% es regular y solo el 7,8% es bueno, las secuelas de estos altos proporciones de defectuoso y regular, son una baja rentabilidad y un acrecentamiento de los precios de fabricación o tributo de servicios.

Definición de recursos humanos:

los recursos humanos de acuerdo a Chiavenato (2007) representan a los individuos que integran, persisten y anuncian en la estructura, sin necesidad de un nivel diferenciado. Los RR.HH. se permutan en espacios desiguales: en el horizonte institucional de la organización, en el horizonte intermedio y en el horizonte operacional. Componen el excelente expediente vivo y hacendoso de la clasificación, además de ser el que resuelve cómo manejar los remanentes capitales inactivos y atascados. Además, accede un tipo de recurso concedido de una aptitud encauzada al incremento y al progreso.

Objetivos de la gestión de recursos humanos:

Werther y Keith (2008), demanda como objetivo primordial favorecer al triunfo de la compañía o asociación, por medio de transgredir en la destreza colectiva, promover el uso inapreciable del talento y favorecer a las consecuencias económicos, los servicios organizacionales y la sapiencia de la empresa. La ocupación de la jurisdicción es favorecer al éxito de los inspectores y administradores. La intendencia del capital humano es una manera de estribar la tarea de los encargados de la organización.

Mantener el subsidio de la jurisdicción de capital humano en un horizonte adecuado a las insuficiencias de la distribución es una antelación incondicional. Cuando la administración del recurso humano no se concuerda a las insuficiencias de la estructura, se originan excusados inmundicias de capitales de todo tipo. La corporación puede establecer, el horizonte ineludible de proporción que debe concurrir entre el número de componentes de la jurisdicción de RR.HH. y el total del personal a su deber.

Procesos de la gestión de recursos humanos:

Ley del servicio civil fue desarrollado por todos los individuos que laboran al servicio la nación. Son reconocidos personales públicos por la conducta de asistencia a la ciudadanía que sobrellevan consigo las distintas labores que instituyen. La creación y fijación del Servicio Civil fue con el objeto de corregir el momento y distribución de los productos que se proporcionan a los pobladores.

Mantenimientos de los recursos humanos.

El Peruano (2013), refiere a las compensaciones como el ligado de intrusiones y bienes de la institución, consigna al asalariado civil con la finalidad de condecorar la asistencia de los servicios a la entidad de avenencia a la plaza que ocupa. La finalidad accionar, conservar y desenvolver un conglomerado de asalariados que favorezca con el desempeño de las finalidades institucionales. Uno de estos son los beneficios sociales, de acuerdo a Chiavenato (2007) son contribuciones que los provisores procuran a sus excedentes para resguardar arranques y pesadumbres. La entidad puede almacenar los apoyos de recapitulaciones firmes para el sostenimiento de la realización profesional de un horizonte agradable. Otro punto es la higiene y seguridad en el trabajo, Chiavenato (2007) la define como dos diligencias reducidamente coherentes, encaminadas a proponer circunstancias particulares y bastas de compromiso preparadas de conservar cierto horizonte de salud de los empleados", encaminadas a conservar a las individuos, para así desenvolver en un posterior, ofrecer un conveniente contexto laboral fuera de inseguridades y riesgos que coloquen en peligro la existencia de las individuos.

Consolidación de los Ingresos del personal administrativo del D.L. N° 276.

Este régimen laboral es también conocido como la Ley de la carrera administrativa, el D. L. N° 276 (1984), en su Artículo 1º precisa de la siguiente manera: "Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública". Los servidores del estado que ingresen a este régimen de contratación deberán asumir las exigencias normativas, pues el ingreso como trabajador del estado otorga derechos laborales y deberes que deberán cumplir cada uno de ellos. El objetivo de la norma es que los empleados públicos brinden servicios de calidad, el Estado se encarga de promover el desarrollo personal.

Consolidación los ingresos del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276

Ministerio de Economía y Finanzas (2019), hace referencia a que se instituye la remuneración del trabajador administrativo del D. L. Nº 276, asimismo se implanta que el 65% de la intromisión habitual queda afecta a obligaciones mutuas y siendo de entorno pensionable; viendo las situaciones que incumba, el monto diferencial entre

lo divisado presentemente y el monto único consolidado que se ratifique por medio de decreto supremo, se supone como un bien extraordinario transitorio, previa opinión de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos y se registra en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los RR. HH. del Sector Público, esto preside que no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no compone como pedestal para el procesamiento de datos de otros bienes, no se encuentra afecta a arbitrios sociales, y concierne su discernimiento mientras el servidor se conserve en el régimen laboral del D. L. Nº 276;

Metodología:

Este informe fue de tipo aplicada, debido a que se buscaron los conocimientos para resolver el problema, el nivel de correspondencia o mutualidad no causal existente entre las variables de estudio. El diseño aplicado fue el no experimental transversal, La investigación no experimental lo cual resulta casi imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las circunstancias. La población estuvo compuesta de 53 empleados del área de administración del Hospital Regional de Huancavelica. De esta muestra fueron seleccionados 47 trabajadores para desarrollar la investigación.

Resultados:

El resultado de la hipótesis general fue la siguiente, el coeficiente de correlación fue 0.849, y al tener signo positivo, se confirma la relación directa. Por otro lado, la relación fue significativa y no producto del azar (0.00<0.05). concluyendo que la relación fue directa y significativa entre las variables contrastadas. Respecto a la primera hipótesis específica concluye que existe una relación significativa (0.00) y directa (0.471) entre la gestión de planificación y la percepción de consolidación de ingresos, sobre la segunda hipótesis específica concluye que existe una relación significativa (0.00) y directa (0.733) entre la gestión de planificación y la percepción de consolidación de ingresos, respecto a la tercera hipótesis específica se encontró que existe una relación directa (0.763) y significativa (0.00) entre la percepción de la consolidación y la gestión del empleo. Acerca de la cuarta hipótesis específica concluye que la relación entre la gestión de la compensación y la percepción de la consolidación de ingresos fue directa (0.00) y significativa (0.557); respecto a la quinta hipótesis específica concluye que existe una relación directa (0.566) y

significativa (0.00) entre la gestión del rendimiento y la percepción de la consolidación de ingresos; sobre la sexta hipótesis específica concluye que la relación entre la gestión de desarrollo de capacitación y la percepción de la consolidación de ingresos es directa (0.754) y significativa (0.00), respecto a la séptima hipótesis específica se encontró que existe una relación directa (0.787) y significativa (0.00) entre la percepción de la consolidación de ingresos y la gestión de relaciones humanas y sociales; además, esta relación no fue producto del azar.

Conclusión: La gestión de recursos humanos se trata del proceso administrativo que trata sobre los conocimientos, la salud, las habilidades, la preservación, el incremento y la mejora del esfuerzo de los miembros de una organización. En el Hospital Departamental de Huancavelica es el proceso que organiza, planea y desarrolla lo correspondiente a la promoción del actuar del personal humano que conforma la institución de salud. Sobre el D.L. N° 276, representa la ley de bases de remuneración de la carrera administrativa dentro del sector público, como lo son los servidores públicos del hospital en mención. Los servidores administrativos sostienen que la gestión de RR.HH. en el hospital de estudio fue moderada, lo cual se relaciona de manera directa con el nivel regular de su percepción en cuanto a la consolidación de ingresos. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la percepción de la consolidación de los ingresos del personal administrativo del decreto Legislativo N° 276 del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2019.

Finalmente se recomienda que las instancias superiores del hospital desarrollen diferentes capacitaciones para el sistema de gestión de recursos humanos en las diferentes áreas, especialmente hacia el personal administrativo a fin de buscar una mejora de su percepción y aquellos que se rigen por el D.L. 276, se sientan satisfechos en las condiciones laborales. Asimismo, es recomendable que se pueda mantener el desarrollo continuo de la gestión de recursos humanos de la mano de los gerentes para que así los trabajadores de cada unidad sean incentivados.