



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Ortega Morales, Tania Stefani ([orcid.org/0000-0001-8079-4186](https://orcid.org/0000-0001-8079-4186))

**ASESORES:**

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino ([orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932))

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando ([orcid.org/0000-0003-0432-7855](https://orcid.org/0000-0003-0432-7855))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios por iluminarme y bendecirme siempre de miles maneras en diferentes situaciones. A mis padres, hermana y sobrinito que me brindan su apoyo, atenciones, paciencia, amor con todas sus fuerzas para que yo pueda seguir adelante en todo. Y a mi novio que siempre cuento con su apoyo incondicional y sus consejos en cada momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, que cultivaron en mi persona, los valores éticos para mejorar cada día como persona, profesional y como gestora de investigación que contribuirán a mejorar y llevar la calidad de la gestión pública a otro nivel.

Debo agradecer de manera especial y sincera a mis asesores el Dr. Menacho Rivera Alejandro Sabino y el Dr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando por guiarme para realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo, su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación.

Agradezco a mi novio que frente a cada dificultad que se me presentaba estaba ahí brindando todo su paciencia, cariño y apoyo incondicional estando siempre pendiente sobre mí en cuanto al avance de mi tesis y también en las situaciones diarias. Y finalmente agradezco también a mis padres y a mi hermana quienes han sido los gestores para continuar y concluir mis estudios de maestría, ya que en momentos más difíciles estaban ahí mostrándome todo su apoyo incondicional la cual estuvieron para mostrármelo.

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.", cuyo autor es ORTEGA MORALES TANIA STEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 13- 08-2023 18:27:57

Código documento Trilce: TRI - 0648998



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ORTEGA MORALES TANIA STEFANI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TANIA STEFANI ORTEGA MORALES DNI: 46684603 ORCID: 0000-0001-8079-4186	Firmado electrónicamente por: TORTEGAM el 13-08- 2023 02:18:35

Código documento Trilce: TRI - 0648999

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos.....	15
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad .....	16
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la Variable V1: Contratación de locadores de servicio .....	18
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la Variable V2: Productividad Organizacional ...	19
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la Variable Contratación de locadores de servicio según sus dimensiones .....	20
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la Variable Productividad Organizacional según sus dimensiones.....	20
Tabla 7. Pruebas de normalidad.....	21
Tabla 8. Correlación entre las variables Contratación de locadores de servicio y Productividad Organizacional.....	22
Tabla 9. Correlación entre Requerimiento de nueva orden de servicio y Productividad Organizacional .....	23
Tabla 10. Correlación entre Conformidad de prestación y Productividad Organizacional	24
Tabla 11. Correlación entre Pago por honorarios y Productividad Organizacional .....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Contratación de locadores de servicio .....	18
Gráfico 2. Productividad Organizacional .....	19



## RESUMEN

La presente investigación titulada: “La contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023. Esto como respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?

Esta investigación se realizó dentro del enfoque Cuantitativo, se utilizó para su propósito el diseño correlacional, tomo como muestra a 80 locadores de quienes recogió la información en un solo momento. Los instrumentos fueron graduados en la escala de Likert de 5 opciones, la cual se validó y probó su confiabilidad.

La investigación concluyó que sí existe relación positiva baja la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023”, hallándose una correlación de 0,360 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación positiva baja, información relacionada a la contratación de locadores de servicio y productividad organizacional. Como resultado respecto a la variable contratación de locadores se obtuvo que el 66.3% se ubica en un nivel alto, mientras que el 26.3% en un nivel regular y en un nivel bajo el 7.5%, en cuanto a la productividad organizacional los locadores resaltaron que el 63.7% se sitúa en el nivel alto, mientras que el 31.3% se ubica en un nivel regular, y en un nivel bajo 5.0%, teniendo así aceptación ambas variables.

**Palabras clave:** Contratación, requerimiento, conformidad, honorarios, productividad

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "The hiring of service locators and organizational productivity in a health insurer in Lima, 2023", had the objective of determining the relationship between the hiring of service locators and organizational productivity in a health insurer of Lima. Lima, 2023. This as a response to the problem: What is the relationship between the hiring of service locators and organizational productivity in a health insurer in Lima, 2023?.

This research was carried out within the Quantitative approach, the correlational design was used for its purpose, I took as a sample 80 locators from whom the information was collected at a single moment. The instruments were graded on the 5-option Likert scale, which was validated and its reliability tested.

The investigation concluded that there is a positive relationship between hiring service locators and organizational productivity in a health insurer in Lima, 2023", finding a correlation of 0.360 with a value calculated for  $p = 0.000$  at a significance level of 0. .01 (bilateral); which indicates that the positive correlation is low, information related to the hiring of service providers and organizational productivity. As a result, regarding the hiring of tenants variable, it was obtained that 66.3% are located at a high level, while 26.3% at a regular level and 7.5% at a low level, in terms of organizational productivity, the tenants highlighted that 63.7% is located at the high level, while 31.3% is located at a regular level, and 5.0% at a low level, thus accepting both variables.

**Keywords:** Hiring, requirement, compliance, fees, productivity

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, referirnos a locadores de servicio, que se da a los servicios de una persona en el que no existe tal vínculo con la entidad pero que, si ha de cumplir dichas actividades, es decir, no es empleado de dicha empresa y/o entidad, pero lleva consigo así a mencionar que solamente se contrata sus servicios, pero no se rige a una subordinación, teniendo a alguien como empleador, obtenido solo así a cumplir el requerimiento, sin ninguna mayor relación entre sí. Es así como en relación con la productividad organizacional se hace mención una noción de una disposición involucrada, dado en función de contar y graduar elementos a modo de su eficacia, aumento de recursos y bienes hacendosos de manera operacionalizado, pero sin lazo alguno.

A nivel mundial la contratación de locadores de servicio se ha visto implicada en ser un contrato nominado regulado por la norma civil, obteniendo de ello el servicio de manera específica que se pueda cumplir y/o satisfacer los requerimientos necesarios sin la mayor parte, ya que en este no existe ningún vínculo. Es así como emplea que cada contrato maneje sus propios materiales y herramientas, de modo que realiza dependencia, en el aspecto de periodo se muestra una labor en específica o en algunos casos suele ser más prolongado donde ahí se convierta de manera amplia en un plazo indeterminado; es por ello por lo que su normalidad el plazo para su contratación puede llegar a ser de tres (03) años y/o (06) años, según lo solicitado. Eso sí se manifiesta en una parte del contrato ciertos criterios de los cuales podrían repercutir, como es el caso de los puntos de confidencialidad principalmente. Asimismo, cuanto la contratación de locadores de servicio demuestra una productividad organizacional no presenta cierta formalidad incluso se desarrollaría de forma verbal, es así como ello se menciona el no vínculo laboral con la entidad que ha de solicitar su servicio, para realizar las actividades. (Equipo de Expertos en Jurídico, 2022).

A nivel de Latinoamérica, específicamente en México causa que en muchos de los casos se realiza mención entre la locación de servicios y el outsourcing; primeramente, en la instancia referido al contrato de locación de servicios, el locador se obliga a prestar sus servicios por un tiempo o cierto trabajo a cambio, ello es dispuesto en el artículo 1764 del Código Civil de dicho país. E igual modo en el artículo 1766 el locador debe prestar el servicio personalmente, pudiendo contar con auxiliares y suplentes bajo su propia dirección y responsabilidad, siempre y cuando el contrato y sus modalidades permitan la

cooperación de otros y no contradigan la naturaleza de dicha prestación. (Moreno, s/f)

Asimismo, en cuanto a, la contratación de lo nivel de Perú en general el tema de locadores de servicio parte desde la norma general del TUO N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado; sumando que la mayor parte de personal que presta servicios a la entidad son locadores de servicios refiriendo con contratos de carácter civil. Es así como la problemática se maneja en relación con los locadores de servicio y la productividad que ellos realizan, pertenecientes tales las unidades de la institución y sus actividades mencionadas en sus términos de referencia y que son mencionados en sus productos y/o entregables que hacen mención mensualmente. (El Peruano, 2019)

A nivel local, las entidades públicas están inmersas en distintas deficiencias, brechas y limitaciones, estas se deben a la poca capacidad de gestión y carente propuesta de acciones internas. Por ello, es que en muchas instituciones del Estado peruano es donde existe vacíos en la capacidad de gestionar debidamente una asistencia de atributo en dicha gestión estatal (pública) más que nada, respecto a la modalidad de locadores de servicio una de las entidades de la sección estatal en su mayoría contando con una gran cantidad de locadores de las diferentes unidades, áreas, direcciones a la atención de asegurados.

Por ello, la presente investigación está basada en identificar cómo se aplican ciertos criterios respecto al cumplimiento y funcionalidad que caracterizan a los locadores de servicio y específicamente con la productividad organizacional.

Por lo expuesto, se abordó la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?; asimismo, se planteó las interrogantes específicas: a) ¿Cómo se relaciona un requerimiento de una nueva Orden de Servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?; b) ¿Cómo se relaciona la conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?; c) ¿Cómo se relaciona el pago por honorarios de los locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?

La investigación tendrá como justificación práctica, estará centrada en resultados cuya información aportará a la entidad en los puntos críticos dentro de la institución, específicamente la de sus unidades orgánicas en cuanto a los locadores que cuentan con una orden de servicio vigente y que estarían próximos a generarles o próximas órdenes

de servicio y la productividad organizacional que este relacione en común.

Es por eso por lo que el presente trabajo de investigación ayudará a comprender el manejo de uno de los contratos civiles más usados en las entidades públicas, lo que implica tener más conocimiento y manejo de ambas variables mencionadas en esta investigación.

En cuanto la justificación teórica, la realización de esta tesis, donde se tomará diferentes puntos teóricos a resaltar en cuanto a la primera variable es la contratación de los locadores de servicio y la segunda variable, en cuanto a la productividad organizacional, siguiendo el marco teórico y contexto nacional e internacional a través de explicación o derechos de autores.

De igual modo, la justificación metodológica se planteará en la problemática del uso de técnicas e instrumentos, siendo así, el uso de dos variables (dependiente e independiente), en primera la técnica basada en una encuesta, segundo el instrumento como es el cuestionario. (recolección y análisis de datos) la cual nos mostrará resultados idóneos, mediante su aplicación.

A su vez, se trazó a manera de objetivo general la investigación como: Determinar la relación de la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023; asimismo, se planteó los objetivos específicos: Determinar la relación de un requerimiento de una nueva Orden de Servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023; b) Determinar la relación de la conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023; c) Determinar la relación del pago por honorarios de los locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

Finalmente, se propuso la hipótesis general de la investigación: La contratación de locadores de servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023; asimismo, se planteó las hipótesis específicas a) El requerimiento de una nueva Orden de Servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023; b) La conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una en una aseguradora de salud de Lima, 2023; c) El pago por honorarios de los locadores de Servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Villafuerte (2022) en su estudio demostró Causas de la desnaturalización y el trabajo informal en los arrendamientos de servicios del sector público, enfoque cualitativo, diseño es no experimental – transversal. En cuanto los encuestados fueron aplicado 45 empleados con contrato de locación de servicios. Las entrevistas serán aplicadas de tipo semiestructuradas (guion de preguntas) a través de medios virtuales (en este caso vía zoom). Los resultados de manera general fueron que un 93.33% de locadores de servicios, sienten que no pueden recibir protección legal del estado. Y de manera específica, primero que el 51.11% del total ha firmado un contrato de servicios con una entidad pública varios días después de la expiración del contrato, segundo el 71.11% su orden de servicio ha excedido el plazo que le corresponde, tercero el 53.33% han empezado a laborar como tercero en su entidad pública sin haber firmado contrato, cuarto el 55.56% siguen trabajando aún después de haber cumplido con el servicio para el cual fue contratado, quinto el 57.78% trabajar en su unidad incluso después de recibir la orden de servicio. Finalmente, se observa que el 64,44% se lo contrató para este servicio y no hace casi nada más. Dicho estudio concluyó que distorsión e inobservancia laboral en los Contratos de locadores de Servicio Público del Perú en 2021 proviene de una jornada laboral, continuidad del empleo y ocultamiento del empleo.

Montalvo (2022) en su investigación analizó como afecta los derechos laborales en esta posición como locadores de servicios y su productividad dentro de la Municipalidad distrital de Túcume, la cual implica parte de evaluaciones (desempeño de sus actividades) y más adelante quizás poder acceder a una plaza diferente frente a otro régimen, sin embargo ello no garantiza accederla, poniendo así su principal régimen a la deriva y vulnerando nuevamente su aceptación, se usó el enfoque cuantitativo, el método usado fue exegético y descriptivo. En cuanto los encuestados fueron aplicado a 32 servidores de municipalidad distrital de Túcume. La técnica usada fue la encuesta, es así que el 72% indica que el Estado se ocupa de restringir la contratación por locación, de igual modo con el 72% da a conocer que no se realiza el gradualismo necesario, porque pone al trabajador en una posición vulnerable sin la certeza de que podrá participar en la competencia. público; el 78% está acordar que se tomarán medidas para asegurar las condiciones de trabajo al empleador que haya sido víctima de la inestabilidad de la relación laboral en la relación contractual.; el 68% valida conocimiento sobre dicho enunciado de lo dispuesto en el artículo 1764 del Código Civil; el 62% La población considera que los contratos de este

tipo, que no limitan estrictamente la aplicación de esta excepción al ámbito obligatorio del derecho civil, lo cual en consecuencia conlleva a un efecto desnaturalizado de las condiciones laborales. Y por último el 78% señala la necesidad de modificar el Código Civil, que imposibilita tal acuerdo en circunstancias excepcionales, para impedirles el empleo permanente. Dicha investigación determinó que el Municipio de Túcume utilizó un contrato de locación de Servicios para amparar la relación laboral que fue desnaturalizado, lo que demostró que el trabajador cumplió con las obligaciones definidas en su contrato de trabajo, pero al mismo tiempo se le podría aplicar la Ley N° 31298 en el caso de una licitación pública, pero que en última instancia no le garantiza el acceso a la tarea y con ello el reconocimiento de sus derechos adquiridos.

Mendoza (2022) determinó la relación que existe entre la gestión administrativa del municipio y el empleo de los locadores, su enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, una muestra de 50 localizadores de servicios seleccionados por muestreo no probabilístico intencional utilizó la técnica de encuesta para recolectar datos y un cuestionario como medio para obtener información sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, dando como resultado una gestión administrativa variable. que el 64% está en un nivel normal, En cuanto al desempeño, los locadores destacaron que el 78,00% está en un buen nivel, concluyendo que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los locadores de servicios de la unidad, Esto se debe a la falta de implementación y puesta en marcha de una encargatura productora, que también se relaciona con la encargatura de los personales que laboral en su conjunto.

Bonifaz (2022) demostró cómo afecta el uso de la estación de turnos la estabilidad de los empleos en el estado del Perú durante la crisis sanitaria del 2021 en el estado de Perú, con un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental descriptivo correlacional, el cuestionario se realizado a 20 participantes, encontró que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.466 y el valor de significancia es menor a 0.05, cuya relación moderada entre ambas variables y en base a los efectos del cuestionario se obtuvo mayoría de población, ósea el encuestado está de acuerdo que trabaja en el sistema de alquiler de servicios y la población mencionada tiene un alto nivel, no tienen estabilidad laboral

Ramírez y Ramírez (2021) determinó que el uso de contratos de trabajo a término fijo promueve la productividad, se acordó que el desempeño de los empleados es mejor,

porque se reducen los costos laborales y esto tiene un efecto positivo en la rentabilidad de las empresas. Este tipo de contrato de trabajo también está en aumento, lo que permite cubrir las vacantes resultantes del aumento de la demanda del mercado laboral y evitar los altos costos de terminación del empleo. Además, los contratos de duración determinada, a diferencia de las relaciones laborales indefinidas, reducen la probabilidad de ausencia de los empleados, evitando así una disminución de la productividad laboral. Finalmente, los autores señalaron que las empresas que utilizan contratos de duración determinada se benefician de reducciones de costos, lo que les permite aumentar sus actividades de innovación.

Núñez (2021) analizó consecuencias de trato de servicios en el sector público en 2020 cualitativamente su estructura es fenomenológica, los participantes son funcionarios (10) que trabajan en los tres niveles administrativos y en organismos independientes apropiables al sector público. Se utilizó una técnica de entrevista. para recolectar información a través de un cuestionario, utilizando un cuestionario como medio de recopilación de información. El marcador demostró que estos contratos de locadores de servicios utilizados en el sector público, por lo tanto, fomentan la informalidad laboral que vulnera los derechos del arrendador, que estos contratos se continúan modificando los resultados, que se viola el principio de autonomía, que conduce al ahorro en el presupuesto público y provoca la desigualdad en los salarios y el empleo de los funcionarios en el Perú.

Granada (2019) determinó de qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con la Productividad, es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. En cuanto a los encuestados fueron aplicados a 50 colaboradores de la unidad de administración, Las entrevistas serán aplicadas a través de un cuestionario básico. Los resultados transmiten que existe incidencia entre la cultura organizacional y la productividad de los colaboradores. También, existe concordancia significativa entre la cultura organizacional y las horas laboradas. Además, entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe concordancia significativa y correspondencia directamente proporcional. Por último, entre la cultura organizacional y la eficiencia de la ejecución del gasto público existe también una concordancia significativa y directamente proporcional.

A nivel internacional Cabezas y Brito (2021) en su estudio buscó conocer el efecto de la



gestión del talento humano en el desempeño de los empleados de las gasolineras, con metodología mixta (cualitativo y cuantitativo), el estudio se realizó mediante la encuesta en cuanto su recolección de datos la cual fueron 25 trabajadores de la estación de servicio. Los resultados dieron como principal punto que El 88% de los encuestados cree que se deben definir con mayor precisión las actividades correspondientes a cada tarea, principalmente para especificar la actividad a realizar y así definir la responsabilidad; El 52% de los encuestados manifestó que el personal no recibe reconocimiento por el desempeño y calidad de su trabajo. Y por último Hay un porcentaje de 24 empleados de la gasolinera que comenzaron a trabajar sin capacitación, considerando además que las capacitaciones de la empresa finalmente se realizan dos veces al año, pero no todos los empleados pueden asistir a ellas. Es por ello que a través de la gestión del talento humano se tiene impacto significativo y positivo en el desempeño laboral. Es una visión sistemática y holística de la eficacia organizacional. Así, se enfatiza el valor de una gestión consistente de los RRHH en el desarrollo sustentable basado en la productividad y el desarrollo organizacional alcanzado por la empresa.

Roa (2021) en su estudio determinó el nivel de productividad y rendimiento en trabajadores de diferentes empresas en Bogotá. enfoque cuantitativo, su diseño no es experimental en diseño transversal, conjunto de datos, es de tipo descriptivo. Se considero a 50 trabajadores tanto mujeres como hombres de diferentes zonas de Bogotá que se encuentren vinculados a empresas ya sea privada o pública y que pertenezcan a diferentes sectores económicos y con un rango de edad entre los 23 y 50 años. tienen un buen nivel de rendimiento dentro de sus puestos de trabajo. Esto puede mejorar significativamente si existe un adecuado nivel de bienestar laboral y calidad de vida laboral, pues la variable de comportamientos contraproducentes muchos trabajadores comentan aspectos negativos de su trabajo y así mismo no son lo suficientemente proactivos.

López (2020) en su investigación trató de descubrir la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos existentes, su enfoque es mixto, su diseño fue no experimental. Los encuestados de Tecnimadera fueron 10 empleados de Baños de Agua Santa, Ecuador. La herramienta fue un cuestionario y la técnica fue una encuesta. Inmediatamente después de los resultados, 50 empleados están totalmente de acuerdo en que se ajustan al perfil de trabajo dado por la empresa. El 80%

está de acuerdo que la orientación recibida durante el inicio del trabajo facilitó el desempeño de las tareas. El 80% de los empleados no está de acuerdo con que el salario que percibe por su trabajo cumpla con sus expectativas. El 80% está de acuerdo que, si procedimiento de evaluación de empleados es apropiado, el 28% está muy de acuerdo en que su conocimiento contribuye a la implementación de sus actividades. El 90% está de acuerdo que se maneja de forma adecuada los materiales de trabajo. El 80% está de acuerdo en que mantienen el control físico y administrativo sobre los materiales y equipos necesarios para realizar las operaciones diarias, y finalmente el 80% está de acuerdo en que el trabajo final que producen cumple con los requisitos en cuanto a contenido, precisión y presentación.

Gómez (2019) en su estudio analizó la relación entre el capital humano y la productividad en una aerolínea en Querétaro, México. Su enfoque es cuantitativo, su tipo de diseño es no experimental con diseño transversal correlacional o transaccional– causa. Los encuestados fueron 79 empleados de la compañía. La herramienta de recolección fue un cuestionario que consta de 17 puntos puntuados en una escala tipo Likert y cinco opciones de respuesta. En cuanto a los resultados considerando al uso de las dimensiones en esta tesis se tomó en consideración los siguientes puntos, como lo es que el 67,1% considera que su trabajo es esencial e integral para lograr sus objetivos, el 79.7% el grupo de trabajo puede completar las tareas propuestas por la empresa en el tiempo estipulado, un 98.9% cree que el trabajo en equipo con los socios significa que las actividades se completan a tiempo en la si bien de control como parte de la estructura orgánica ofrecen limitaciones en cuanto a la gestión de competencias en su personal. Es por ello por lo que se sostuvo que dicha hipótesis evidencia suficiente los procesos de gestión de habilidades técnicas personales tienen un efecto positivo en la productividad de la empresa, se argumenta que esta relación está influenciada por el tipo de estructura organizacional.

Peralta (2016) determinó los componentes que influyen en la satisfacción y productividad de los empleados en empresas privadas de vigas de cable en Costa Rica. El enfoque mixto. En el uso del método se dio la recolección de datos fue a través de una conversación telefónica. Los encuestados fueron 43 participantes colaboradores. El uso de dos instrumentos fueron el cuestionario para medir la aptitud de existencia de los colaboradores y el otro para medir la productividad o rendimiento. Los resultados dieron Las relaciones positivas incluyeron: mayor responsabilidad y flexibilidad, y mayor

satisfacción. Conseguir algo de trabajo remoto se trata más de proactividad y adaptabilidad. Cuanto más tiempo pase bajo la supervisión de un supervisor, obtendrá más experiencia, adaptabilidad y trabajo en equipo. cuanto más tiempo y días por semana trabaje de forma remota, menos trabajo en equipo obtendrá. Se aplico dos tipos de análisis detallados, el descriptivo y el inferencial.

Pilatasig (2012) proporcionó un sistema de gestión de talento humano, ello para promover la eficiencia y eficacia en la empresa, maneja un enfoque cuantitativo, pertenece a una investigación descriptiva – correlacional. Los encuestados la compusieron 15 trabajadores de la empresa, la cual, la técnica de recolección de datos fue una encuesta tipo cuestionario. Es ello que determinó como respuesta que dicha entidad carece de la estructura del proceso de selección de personal, lo que impide obtener personal especializado, idóneo y poco productivo, por otro lado, el plan de formación del personal no cumple con sus expectativas; y esto, a su vez, no produce los resultados esperados, porque no tiene en cuenta la inducción, la formación básica, la educación y el desarrollo del personal. No se ajusta a los fines y objetivos declarados. y ocasionando el entorpecimiento y retraso de los procesos, insuficiente manejo de las habilidades humanas, lo que a su vez afecta la productividad.

### **V1: Contratación de locadores de servicio**

Quispe (2021): los contratos por locación de servicios por desnaturalización se presentan en manifestarse por no conocer lo que implicaba este tipo de contratación. Constantemente firman el acuerdo por sus servicios y el tiempo de labores con la empresa es prolongado, se presta para la evasión de la responsabilidad de violación de derechos y beneficios otorgados al trabajador, esta modalidad de contrato puede desnaturalizarse bajo el principio de primacía de la realidad. Debido a la permanencia de los trabajadores que se enmarca en las actividades principales de la institución teniendo así el no existir las adecuadas estrategias de fiscalización o monitoreo.

Tras mencionar los autores Tananta y Arrascue (2021): La contratación de locadores de servicio hacen hincapié como es que se violan retribuciones primordiales de los empleados, afectando su seguridad social y estabilidad laboral, debido a que esta forma de contratación distorsiona la relación laboral entre los contratos de trabajo y limita el ejercicio de los derechos de los trabajadores urbanos, lo que los coloca en una posición vulnerable en diversas situaciones. que puedan ocurrir durante y después de la prestación

de estos servicios El empleador no respeta las características de esta forma de contrato en cuanto a prestaciones sociales, tiempo de trabajo y supervisión del superior inmediato a un horario de trabajo y supervisión. Existe una conexión entre el contrato del locador y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, lo que demuestra que un contrato basado en este procedimiento vulnera más sus derechos.

### **Dimensiones de Contratación de locadores de servicio**

**Requerimiento de nueva Orden de Servicio:** Según MEF (2016): atención del bien o servicio, enunciada por el área interesada de la entidad, comprendida de especificaciones técnicas o términos del contrato, mostrando la descripción ecuánime y precisa de las características y/o exigencias eficaces notables para efectuar el propósito público del trato.

**\*Ordenes de servicio:** Según Villagrán (2020): es un instrumento en el que se establece el compromiso a efectuar para un cliente definido. Así, cuando un cliente tiene una pretensión o necesidad, se formula una orden de servicio para que coexista una parte interna precisa sobre un compromiso que debe efectuarse.

**\*Duración de la contratación de servicios:** Según Raffael (2022): Plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales, y de tres años, en el caso de otra clase de servicios.

**Conformidad de prestación:** Según Martin (2021): Hecho a través del cual se concede la aprobación y la conformidad de la prestación, la misma que ha sido transmitida o recogida conforme a los requerimientos exigidos, a las características técnicas y/o requisitos funcionales y a los términos de referencia.

**\*Presentación de Requerimientos (documentación):** Según OSCE (2017): es la solicitud manifestada para contratar un bien, servicio u obra que reembolse las necesidades de un ente. La enunciación de la obligación da iniciación al asunto de trato y establece, en gran disposición, al logro de este.

**\*Términos de Referencia:** Documentaciones competentes, en los cuales se señalan con exactitud los objetivos, las características y los procesos por los cuales se va a establecer y proveer un producto o servicio. (Castañeda, 2023)

**Pago por honorarios:** Según Marketing Cegep (2022): instrumento que sirve como recibo de liquidación o sustento concreto para la confirmación de la prestación de servicios de

diferentes profesionales u oficios cuyos individuos, ejecutan de manera autónoma. Teniendo como ruta, la comprobación de la transmisión y la aceptación de un desembolso por la prestación proporcionada. En muchos de los casos, tratándose de locadores de servicio cuentan y atribuyen a que están perciban de una manera en contra con las rentas de cuarta categoría.

**\*SUNAT:** Según Guerra (2018): es el ente recaudador de tributos internos; con excepción de los municipales. Eso permite financiar los gastos públicos del Estado como los proyectos destinados a mejoras en la ciudadanía y otros pagos regulares como los sueldos de los empleados públicos.

**\*Trabajo Independiente:** Situación de un individuo que vela por cuenta propia sin estar afín con un contrato de trabajo. Caso contrario del trabajador que es contratado mediante un contrato de prestación de servicios. (Josemaría, 2023)

**\*Emisión de recibos por honorarios:** se formulan cuando se procuran divisar intereses que son consideradas de cuarta categoría por la Ley Peruana y aunque un poco reiterado, el gobierno peruano reflexiona que los representativos profesionales por servicios independientes deben exponer arbitrios definiendo así las Rentas de Cuarta Categoría. (Javierest, 2019)

## **V2: Productividad Organizacional**

Ramírez (2018) reconoció que la productividad laboral transforma las actividades de la empresa desde el inicio de cada proceso en cadenas medibles y las simplifica en valores económicos que posibilitan la integración productiva como un factor importante en la determinación de la retribución del recurso humano que participa en cada negocio.

Según Valdés (2006) menciona que la productividad organizacional es como la eficiencia del trabajo personal e integral para organizaciones e individuos trabajar muy duro y con satisfacción laboral. De igual modo en cuanto a la productividad

### **Dimensiones de Productividad Organizacional**

**Unidades Orgánicas:** partes organizativas que componen el organigrama, funciones que efectúan y las relaciones que se instituyen tal cual ellas se representan esquemáticamente, al igual que se consideran diferentes, caracterizadas por ser las responsables de la creación de las diferentes áreas de cada entidad. (Enríquez, 2013)

**\*Sector Público:** vinculación de entidades y/o instituciones que son operados de manera inmediata o disimuladamente por el gobierno.

**\*Trabajo de confianza:** debe ser experimentado en contraste al acceso de un trabajador mediante concurso público, quien tendrá permanencia en su compromiso y estará privilegiado de los despidos arbitrarios.

**Productividad:** Hacer figurar (directa o indirectamente, en los entornos cambiarios y mutuos) en el enfoque cada vez más competidor que las naciones deben conservar en una naturaleza de clientes, proveedores, etc. globalizados.

**\*Resultados:** Son las respuestas que a través de la obtención de ingresos es considerado en la administración en la entidad con un tiempo empeño realizado hace un alcance positivamente para alcanzar y obtener el logro.

**\*Actividades realizadas:** Es un ejercicio que despliega una persona o un establecimiento de modo habitual, como parte de sus compromisos, labores y/o cargos.

**Remuneración:** Es toda entrada que el trabajador percibe por parte del contratante por los servicios entregados, así como por la postura a soltura de su potencia de trabajo. La remuneración es uno de los complementos fundamentales de un contrato de trabajo.

**\*Retribución del servicio:** Son instrumentos que permiten generar, canalizar e invertir en acciones como fuente de servicios en general, a través de acuerdos entre contribuyentes y retribuyentes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño

Respondió al tipo básica, por lo que se aplicó un instrumento que brindó las importancias y efectos emparentados con las hipótesis que comprobó la relación entre las 02 variables propuestas, según Álvarez (2020) se sitúa a obtener una nueva sensatez de modo consecuente, con el excelente objetivo de aumentar el conocimiento de un entorno concreto.

Diseño de la investigación fue un estudio no experimental y de corte transversal o transeccional, pretendió conocer la relación de las variables existentes como es en esta

investigación, según Álvarez (2020) En este tipo de investigación se estudia los vínculos entre dos o más variables de una investigación, las cuales las variables que interactúan entre sí, o son afectadas por un mismo fenómeno.

### **3.2 Variable y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Contratación de locadores de servicio**

**Definición Conceptual:** Servicio de contratación civil, el cual está ajustado por el artículo 1764 del Código Civil. Admite la afinidad de contratar un profesional para realizar trabajos concretos (actividades) durante una prescripción determinada. De igual manera, cabe resaltar que no existirá una subordinación y dependencia. La contratación bajo esta particularidad, al parejo de las maneras más formativas, muestran tres elementos: prestación personal de servicios, retribución y autonomía.

**Definición operacional de la variable:** Es el análisis en base a la contratación de locadores de servicio mediante una encuesta aplicado en una aseguradora de salud de Lima, 2023. Contando con tres (03) dimensiones y once (11) ítems.

#### **Variable Dependiente: Productividad Organizacional**

**Definición conceptual:** Lineamientos que indican niveles de obediencia en términos orientados cuantitativamente que no toman en cuenta aspectos que culminan tan centralmente en colocaciones como lineamientos competentes, extensiones mutuas y formas del componente humano hacia la inclusión y difusión donde estos espacios presentan verdaderos desafíos.

**Definición operacional de la variable:** Es el análisis en base a la productividad organizacional mediante una encuesta aplicado en una aseguradora de salud de Lima, 2023. Contando con tres (03) dimensiones y nueve (09) ítems.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Conjunto de individuos que, por sus peculiaridades biológicas, físicas o sociales, son más expuestas a sufrir un padecimiento determinado. (Real Academia Española, 2022)

La población que se desarrolló en esta investigación está conformada por 80 locadores de servicio, la cual pertenecen a sede central de la aseguradora de las diferentes

unidades orgánicas.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue de 80 locadores de servicio de las diferentes unidades orgánicas divididos entre ellas la Dirección de Financiamiento y Planes de Salud (11), Dirección de Prestaciones de Salud (17), Oficina de Administración (10), Unidad de Contabilidad y Control Previo (15), Unidad de Logística y Patrimonio (12), Unidad de Recursos Humanos (09), Unidad de Tesorería (06). Siendo ellas las principales en contar con mayor número de ellos (locadores de servicio).

El muestreo era poco probable, dando a conocer que no todos los segmentos de la población poseen la procedencia de participar en la investigación, en ello no se consideró de forma aleatoria ya que directamente se trató con los locadores de servicio de la entidad a investigar los puntos a tratar.

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

#### **La encuesta**

El estudio manejará la técnica de la encuesta, de manera que, a través de ello, la recolección de datos se recogió dicha indagación.

Según Begoña y Quintanal (2010): técnica de investigación asentada en las afirmaciones expresadas por un modelo característico de una población compendiada y que nos condesciende echar de ver sentires, modos, dogmas, estimaciones intrínsecas, etc. Su enorme potencial como principio de investigación, es manejada por una amplia visión de intelectuales, siendo el implemento de herramienta (instrumento) de sondeo más meritorio en instituciones oficiales.

#### **Cuestionario – Escalamiento de Likert:**

El instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario., el cual fue diseñado por la autora de la presente Tania Stefani Ortega Morales, la cual lleva por título: Contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023, el cual consta de 20 ítems, los cuales han sido divididos en 06 dimensiones, cuyas respuestas están en escala de Likert que permitiendo así medir



actitudes y conocer el nivel de asentimiento por parte de los encuestados.

Almendralejo (2003). El cuestionario es un procedimiento para la obtención y registro de datos. Su ligereza admite manejar como herramienta de averiguación y como instrumento de apreciación de individuos, métodos y presentaciones de formación. Al mismo lapso, admite examinar a una población extensa de una manera resuelta y económica.

### **Validez**

Baechle y Earle (2007) “la validez es el grado en que una prueba o ítem mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba.

El instrumento de investigación fue sometido a juicio de expertos que fueron: la Mg. Chávez Reyes, Lillian Beatriz, el Mg. William Yamunaque Cruz y la Mg. Aguirre Janampa Mary Inés. Quienes se encargaron de revisar detalladamente el contenido del instrumento. La cual el resultado de la validación dio Aplicable.

### **Confiabilidad**

Delgado (2015) En si la confiabilidad y o seguridad se hace mención a la exactitud y consistencia de los resultados. cuando un dispositivo se usa por segunda vez en condiciones tan similares como sea posible.

La confiabilidad instrumental se realizó el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico IBM SPSS Statistics, mediante una prueba piloto realizado a 80 locadores de servicio.

**Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<i>N</i>	<i>%</i>
<b>Casos</b>	<i>Válido</i>	<i>80</i>	<i>100.0</i>
	<i>Excluido<sup>a</sup></i>	<i>0</i>	<i>.0</i>
	<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100.0</i>

***a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.***

**Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>.758</b>	<b>20</b>

El instrumento aplicado es **CONFIABLE** ya que resultó con un valor de **0,758** que es considerado como **ACEPTABLE**.

### **3.5 Procedimiento**

En relación con los procedimientos, la manera de obtención de la información, primeramente, se obtuvo los permisos y solicitudes necesarias tanto de la autoridad estatal como de los informantes para implementar los instrumentos. Luego, los instrumentos son entregados personalmente a cada uno de los encuestados, quienes contestaron y brindaron sus respuestas, donde por último dichas encuestas fueron trasladadas para su estudio y registro de acuerdo con las respuestas proporcionadas y sacar respuestas definitivas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La recolección de datos en el estudio se hizo a que lo primero que se utilizó para crear un extracto en el programa Excel. Los datos se procesaron con el software IBM SPSS Statistics para determinar el análisis estadístico, por lo tanto, se utilizó el análisis descriptivo creando tablas de acuerdo con la información dada para cada variable examinados y anotando las categorías analíticas en las que se clasifican y empezar a codificar Finalmente, esta información es procesada en base a la información recibida previamente organizado.

Es así como se utilizó el método cuantitativo, considerando estadísticamente descriptiva a través de la presentación de tablas, figuras e interpretaciones, así como estadística inferencial para generalizar los resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la presente investigación se citó varios autores, respetando la posesión intelectual de cada uno de ellos, de forma análoga esto lleva consigo a cabo sobre las pautas dadas por la Universidad teniendo así como sustento las referencias, dando mención a ello donde

se hizo el uso de dichos lineamiento específicamente en el formato del Manual APA donde se garantizará la confidencialidad y reserva de la información obtenida, otros de los medios utilizados fue el software Turnitin hizo para la verificación y la similitud respectiva; de igual modo en la entidad donde se llevó a cabo dichas encuestas se le confirmando la no se revelación de sus datos personales (nombres, apellidos, cargos, áreas la cual pertenecen, experiencia) de dichos servidores respetándose así los principios éticos de la persona y la entidad. Es así como se tomó estos puntos para contribuir una tesis con fines eficaces, eficientes y éticos.

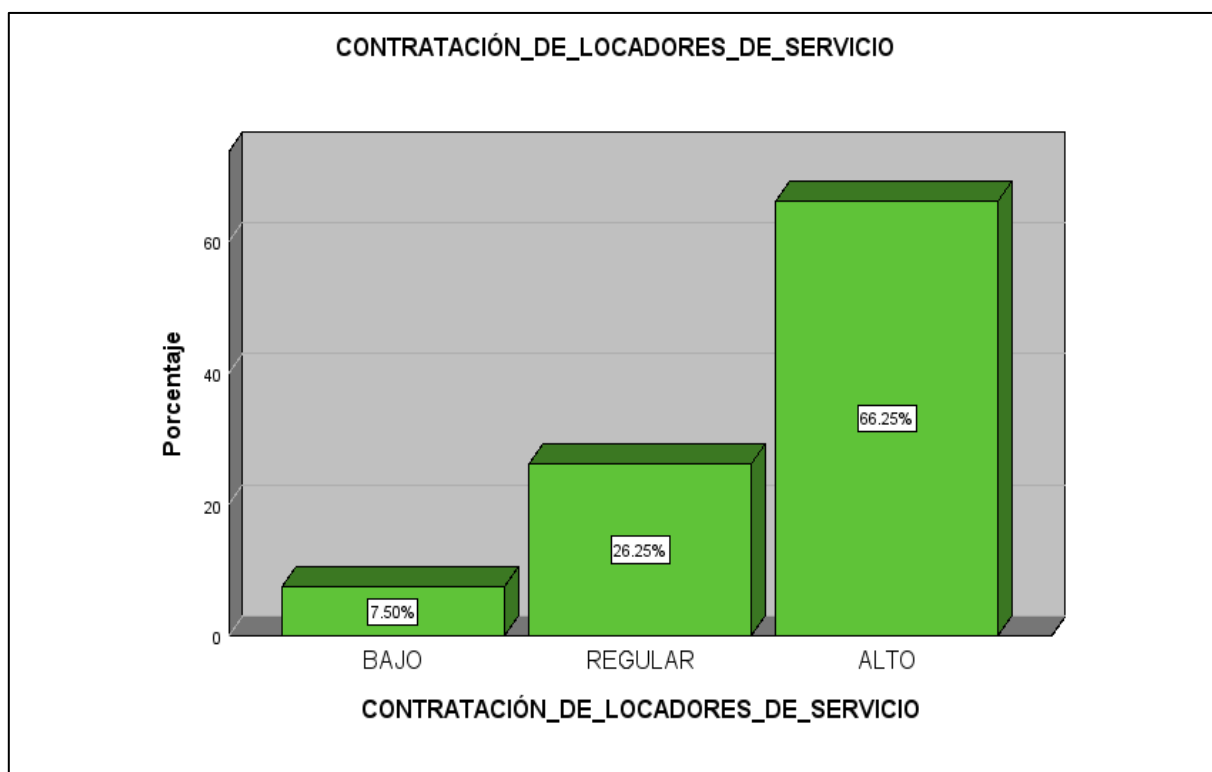
#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3. Distribución de frecuencias de la Variable V1: Contratación de locadores de servicio**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7.5	7.5
	Regular	21	26.3	33.8
	Alto	53	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0

**Interpretación:** De la tabla 3 y el gráfico 1, los resultados logrados en cuanto a la primera variable Contratación de locadores de servicio, de los 80 locadores que fueron encuestados, el 66,25% respondieron ALTO, el 26,25% respondieron como REGULAR y por último 7.5% como BAJO interés de la variable.

**Gráfico 1. Contratación de locadores de servicio**

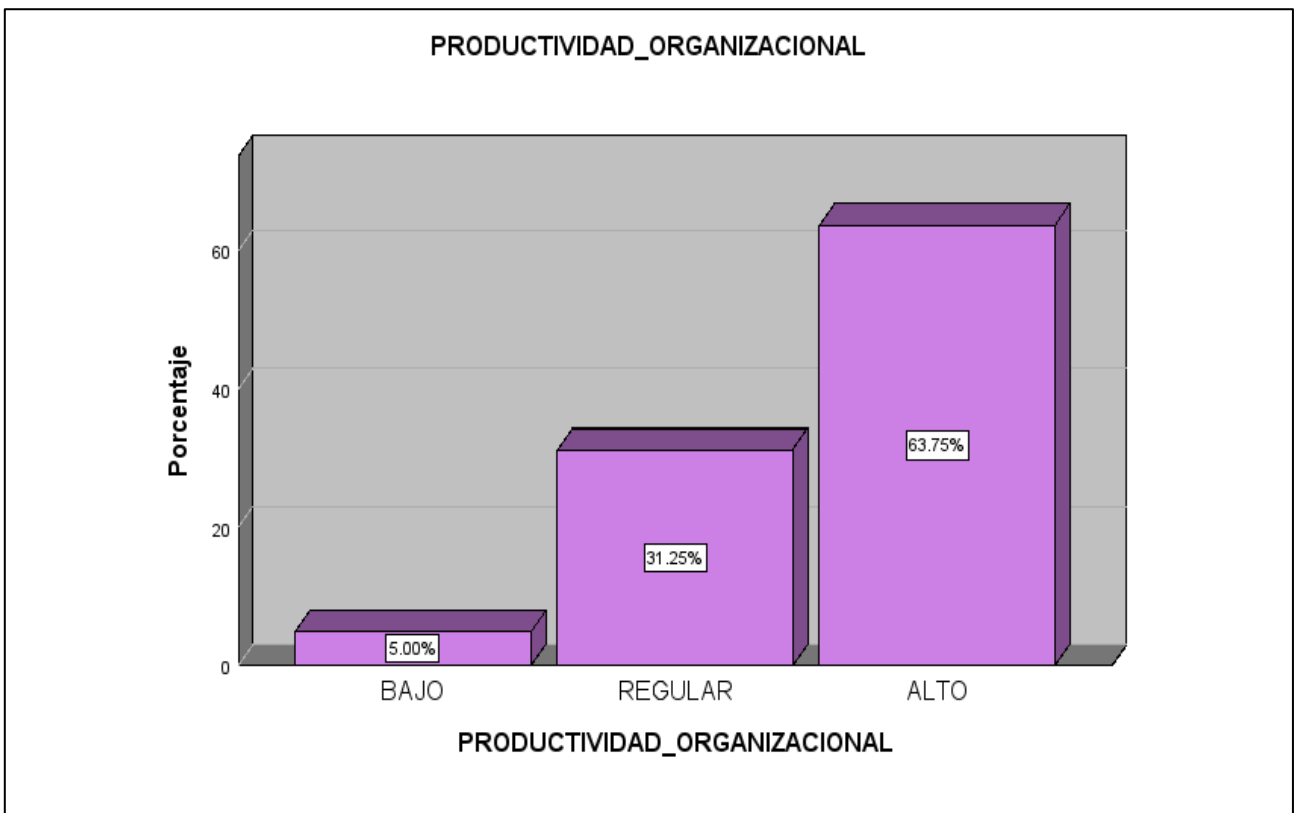


**Tabla 4. Distribución de frecuencias de la Variable V2: Productividad Organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5.0	5.0
	Regular	25	31.3	36.3
	Alto	51	63.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0

**Interpretación:** De la tabla 4 y el gráfico 2, los resultados logrados en cuanto a la segunda variable Productividad Organizacional, de los 80 locadores que fueron encuestados, el 63.75% respondieron ALTO, el 31.25% respondieron como REGULAR y por último 5.0% como BAJO interés de la variable.

**Gráfico 1. Productividad Organizacional**



**Tabla 5. Distribución de frecuencias de la Variable Contratación de locadores de servicio según sus dimensiones**

Nivel	D1. Requerimiento de nueva Orden de Servicio		D2. Conformidad de prestación		D3. Pago por honorarios	
	N	%	N	%	N	%
	ALTO	46	57.5	43	53.75	53
REGULAR	28	35	35	43.75	22	27.5
BAJO	6	7.5	2	2.5	5	6.25
TOTAL	80.00	100.00	80.00	100.00	80.00	100.00

**Interpretación:** En la tabla 5, los resultados alcanzados respecto a las dimensiones de la variable Contratación de locadores de servicio. En el Requerimiento de nueva orden de servicio el 57.5% se ubica el alto nivel, el 35% se ubica sobre el nivel regular y sobre el nivel bajo el 7.5%. En la dimensión Conformidad de prestaciones el 53.75% se ubica en alto nivel, el 43.75% se ubica en nivel regular y en nivel bajo el 2.5%. Y finalmente en la dimensión Pago por honorarios 66.25% se ubica en alto nivel, 27.5% en nivel regular y en nivel bajo el 6.25%.

**Tabla 6. Distribución de frecuencias de la Variable Productividad Organizacional según sus dimensiones**

Nivel	D1. Unidades Orgánicas		D2. Productividad		D3. Remuneración	
	N	%	N	%	N	%
	ALTO	27	33.75	38	47.50	21
REGULAR	41	51.25	37	46.25	59	73.75
BAJO	12	15.00	5	6.25	0	0.00
TOTAL	80	100.00	80	100.00	80	100.00

**Interpretación:** En la tabla 6, los resultados alcanzados respecto a las dimensiones de la variable Productividad Organizacional. En las Unidades orgánicas el 33.75% ubicado el

nivel superior, el 51.25% se ubicado el nivel regular y en el nivel bajo el 15%. En la dimensión Productividad el 47.50% ubicado en el nivel superior, el 46.25% se ubica en el nivel regular y en el nivel bajo el 6.25%. Y finalmente en la dimensión Remuneración 26.25% se está ubicado el nivel superior, 73.75% nivel regular y nivel bajo el 0.00%.

**Tabla 7. Pruebas de normalidad**

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO	.191	80	<.001	.871	80	<.001
PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	.175	80	<.001	.937	80	<.001

H0: Distribución normal.

H1: Distribución no normal

En cuanto a la prueba de normalidad, la prueba que utilizamos fue el de Kolmogórov-Smirnov ya que nuestra fue de 80 locadores de servicios

Los resultados aplicado en el test el nivel de significancia de la variable contratación de locadores de servicio se obtuvo el nivel de significancia de 0.001, resultado que es menor a 0.05, por tanto, los datos no siguen una distribución normal, en la variable productividad organizacional se obtuvo el grado de significancia de 0.001, resultado que es menor a 0.05, por tanto, los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto los datos no siguen una distribución normal y son no paramétricos, en ese sentido al obtener estos resultados, para hallar las correlaciones se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, técnica que se utiliza para datos no paramétricos.

**Tabla 8. Correlación entre las variables Contratación de locadores de servicio y Productividad Organizacional**

			CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO	Coeficiente de correlación	1.000	.360
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.360**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

El resultado obtenido en la tabla 8, utilizando el coeficiente de estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.360, lo que interpretamos como una correlación positiva baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.001, por lo que es menor a 0.05%, de esta manera rechazamos la  $H_0$  y aceptamos el  $H_1$ , donde hacemos mención que: Si existe relación entre la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

### **Prueba de hipótesis general**

**$H_1$ : Existe relación entre la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.**

$H_0$ : No existe relación la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.



**Tabla 9. Correlación entre Requerimiento de nueva orden de servicio y Productividad Organizacional**

			REQUERIMIENTO DE NUEVA ORDEN DE SERVICIO	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	REQUERIMIENTO DE NUEVA ORDEN DE SERVICIO	Coeficiente de correlación	1.000	.360
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.360	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

El resultado obtenido en la tabla 9, utilizando el coeficiente de estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.360, lo que interpretamos como una correlación positiva baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.001, por lo que es menor a 0.05%, de esta manera rechazamos la  $H_0$  y aceptamos el  $H_1$ , donde hacemos mención que: Si existe relación entre el Requerimiento de nueva orden de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

#### **Prueba de hipótesis específica 1**

**$H_1$ : Existe relación entre el Requerimiento de nueva orden de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.**

$H_0$ : No existe relación entre el Requerimiento de nueva orden de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

**Tabla 10. Correlación entre Conformidad de prestación y Productividad Organizacional**

		CONFORMIDAD DE PRESTACION	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONFORMIDAD DE PRESTACION	1.000	.425
		Sig. (bilateral)	.001
		N	80
PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL		.187	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	80

El resultado obtenido en la tabla 10, utilizando el coeficiente de estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.425, lo que interpretamos como una correlación positiva moderada, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.001, por lo que es menor a 0.05%, de esta manera rechazamos la  $H_0$ , y aceptamos la  $H_1$  donde hacemos mención que: Si existe relación entre la Conformidad de prestación y Productividad Organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

Regla de decisión

### **Prueba de hipótesis específica 2**

**Hi: Existe relación entre Conformidad de prestación la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.**

Ho: No existe relación entre Conformidad de prestación la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

**Tabla 11. Correlación entre Pago por honorarios y Productividad Organizacional**

			PAG POR HONORARIOS	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	PAGO POR HONORARIOS	Coeficiente de correlación	1.000	.467
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.467	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

El resultado obtenido en la tabla 11, utilizando el coeficiente de estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.467, lo que interpretamos como una correlación positiva moderada, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.001, por lo que es menor a 0.05%, de esta manera rechazamos la  $H_0$  y aceptamos el  $H_1$ , donde hacemos mención que: Si existe relación entre el Pago por honorarios y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

Regla de decisión

### **Prueba de hipótesis específica 3**

**$H_1$ : Existe relación entre el Pago por honorarios y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.**

$H_0$ : No existe relación entre el Pago por honorarios y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.

## V. DISCUSIÓN

El propósito principal u objetivo del estudio fue identificar la relación contratación de locadores de servicio y productividad organizacional en una aseguradora de salud. de igual forma se buscó la relación de dimensiones de la contratación de locadores de servicio con la otra variable que es la productividad organizacional para evaluar las respuestas de las variables manipuladas en una aseguradora de salud., de manera que, la validación y aprobación de las variables ha sido para la primera variable un valor de 66.3% el horizonte alto referido a la contratación de locadores de servicio y la segunda variables con un con un valor de 63.7% para la productividad organizacional, y después de la prueba piloto se calcula la confiabilidad usando el alfa de Cronbach de 0.758, la cual cuenta con 20 elementos (preguntas) pertenecientes a ambas variables.

A continuación, se comprobó que, entre las dos variables los locadores de la entidad la califican en niveles como alto, regular y bajo; en el cual el 65% de los locadores calificaron que la contratación de locadores de servicio fue el de los niveles más alto con un 66.3% por lo tanto consideraron la relación con la productividad organizacional; así mismo, en el nivel regular fue entonces que el 26.3% de los locadores consideran la relación; y por último, cuando el 7.5% de los locadores no consideraron que la contratación de locadores de servicio fueran a tener relación entre ellos.

Por tanto, se considera la distribución de frecuencias al comprobar la relación de las dimensiones de la primera variable contratación de locadores de servicio con la productividad organizacional, asegurando así que cuando el 57.50% de los locadores consideran que el requerimiento de nueva orden de servicio es de un horizonte alto, mientras que el 35% de los locadores consideran que requerimiento de nueva orden de servicio es regular, por otro lado, el 7.5% de los locadores consideran que se encuentra en un nivel bajo; así mismo, el 53.75% de los locadores consideran a la conformidad de prestación en un horizonte alto, en el nivel regular el 43.75% y en un nivel bajo el 2.5% . Y por último el pago por honorarios en su horizonte alto obtuvo el 66.25%, nivel regular el 27.5% y en nivel bajo el 6.25%.

De igual modo teniendo los resultados de una prueba de correlación entre variables la contratación de locadores de servicio y productividad organizacional obtenemos que hay una relación directa con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.360, y un sigma bilateral de 0.000, por lo tanto, el resultado fue comparable a estudios

internacionales Gómez (2019) observó relación entre el capital humano y la productividad empresarial también permite concluir que las políticas de control como parte de la estructura orgánica limitan la gestión de la competencia del personal. Es por ello por lo que se llevó a cabo que dicha hipótesis evidencia suficiente Los procesos de gestión de habilidades técnicas del personal tienen un efecto favorable en la productividad de la empresa, se argumenta que esta relación está influenciada por el tipo de estructura organizacional. Al igual que López (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos existentes.

Y en el caso de los estudios nacionales, los resultados de Bonifaz (2022) demostró en cómo se relacionó el uso de la locación de servicios la cual afectó una estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la Emergencia Salubre, año 2021, encontró que dado el coeficiente de correlación de Pearson de 0.466, dicha relación entre las variables es moderada y con base en los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría está de acuerdo en trabajar en el sistema de alquiler de servicios.

Teniendo así también a Ramírez y Ramírez (2021) que determinó uso de contratos de trabajo a término fijo promueve la productividad, se acordó que el desempeño de los empleados es mejor, porque se reducen los costos laborales y esto tiene un efecto positivo en la rentabilidad de las empresas. También está aumentando este tipo de contrato de trabajo, lo que permite cubrir las vacantes resultantes del crecimiento de la demanda del mercado laboral y evita los altos costos de terminación del empleo. Además, los contratos de duración determinada, a diferencia de las relaciones laborales indefinidas, reducen la probabilidad de ausencia de los empleados, evitando así una disminución de la productividad laboral.

Finalmente, se considera los resultados de la investigación y los de los trabajos previos, se demuestra que, si existe relación entre la contratación de locadores de servicio y productividad organizacional en diferentes tipos de entidades, como también que las dimensiones de la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional se logra que los locadores muestren alto rendimiento.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** En relación con el objetivo general se determina que, si existe relación entre la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en la aseguradora de salud de Lima, 2023 donde  $p=0.001<0.05$  realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .360 positiva baja, atribuye como la entidad remite una ligera importancia a sus locadores que ofrecen sus servicios.

**Segundo:** El objetivo específico 1 según los resultados obtenidos se termina con que existe relación entre el requerimiento de nueva orden de servicio y la productividad organizacional en la aseguradora de salud de Lima, 2023 donde  $p=0.001<0.05$  y su correlación de 0.360 positiva baja teniendo así, que la entidad realizar el requerimiento de una nueva orden a un locador proyecta a realizarse con efectividad y tiempo considerando alta productividad en el área que pertenece, la cual también implicaría puntos de la realización en lo que respecta como la elaboración y tramitación por parte del área usuaria referido directamente en cuanto al plazo.

**Tercero:** Así mismo, el objetivo 2 se lleva a cabo que, si existe relación entre conformidad de prestación y productividad en la aseguradora de salud de Lima, 2023 donde  $p=0.001<0.05$  realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .425 (42.5%) positiva moderada, atribuyendo a que cada locador y el jefe directo hacen caso a ello con su manejo, es así que implica la presentación de documentos y recibir la aprobación (firma de jefe directo) y el cumplimiento de acuerdo a sus términos de referencia.

**Cuarto:** Y finalizando el objetivo específico 3 según los resultados obtenidos se manifiesta que existe relación entre el pago por honorarios y la productividad organizacional en la aseguradora de salud de Lima, 2023, donde  $p=0.001>0.05$  realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .467 (46.7%) positiva moderada que implica de manera favorable.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** A la entidad seguir desarrollando el manejo de la contratación de locadores de servicio, recurriendo a criterio en cuanto a los puntos a tomar a la hora de proporcionar y brindar dicha información de cada locador el cual tras establecerá la modalidad más factible en la entidad, definiendo características decisivas con técnicas y condiciones de acuerdo con la necesidad, considerando gradualmente en el objetivo que se ha de cumplir para así proyectar una gran productividad.

**Segundo:** Tras existir relación entre el requerimiento de una nueva orden de servicio, seguir realizando para el nuevo locador, la transmisión de toda información necesaria para proceder a ello, implicando el orden en cuanto a su información que brindara a detalle el locador y que tramitación a de desarrollar a través del transcurso de la vigencia que entrara su labor en la entidad.

**Tercero:** Si bien es cierto cada área y más el locador es de sumamente responsabilidad e importancia el tema de hacer el seguimiento y desarrollo de su producto de igual modo el punto de conformidad de la prestación se han de realizar mensualmente, en el punto que la conformidad que ha de brindar al jefe directo de área la cual corresponde, es por ello que los jefes de cada una de las unidades orgánicas deben y debería entablar y manejar sus tiempos a la hora de realizar la confirmación de dicha conformidad ya que se mostrara el visto bueno y la aprobación de las actividades que han de cumplir cada uno de los locadores, teniendo todo en si adecuado, conciso y entendible de las actividades pactadas en su orden de servicio la cual generara esa productividad (avance) en general.

**Cuarto:** En cuanto el pago de honorarios, a las unidades orgánicas implicadas netamente de la realización de pago (logística, contabilidad y Tesorería), brindar una información más centrada a ello a los diferentes locadores, en cuanto al seguimiento y/o confirmación, obteniendo así el control de documentación, la cual brindara la conformidad y satisfacción de dicho locador a su beneficio.

## REFERENCIAS

Villafuerte, M. (2022). *Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano* [tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la UTP.

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte\\_Programa\\_Especial\\_Titulacion\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte_Programa_Especial_Titulacion_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montalvo, R. (2022). *La Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados por locación de servicios en la municipalidad distrital de Túcume* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la UNPRG.

<https://hdl.handle.net/20.500.12893/10477>

Granada, K. (2022). *Incidencia de la Cultura Organizacional en la Productividad de los colaboradores de la Unidad de Administración del plan COPESCO Nacional* [tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la URP.

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2521/ADM\\_T030\\_76541668\\_T%20%20%20GRANADA%20NAVARRO%20KEVIN%20CRISALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2521/ADM_T030_76541668_T%20%20%20GRANADA%20NAVARRO%20KEVIN%20CRISALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Núñez, J. (2021). *Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77164/N%c3%ba%c3%b1ez\\_UJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77164/N%c3%ba%c3%b1ez_UJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonifaz, R. (2022). *Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz\\_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Pilatasig, J. (2012). *La gestión del talento humano y la productividad de la empresa Agua Bascún de la ciudad de Baños* [tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3226/1/11%20o.e..pdf>

Gómez, M. (2019). *Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo* [tesis de maestría, Centro de Investigación y Asistencia Técnica del Estado de Querétaro]. Repositorio Institucional del CIATEQ.

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/299/1/GomezSalazarMoises%20MDGPI%202019.pdf>

Peralta, M. (2016). *Actores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas* [tesis de bachiller, Instituto Tecnológico de Costa Rica]. Repositorio Institucional del TEC.

<https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10681/Tesis%20Factores%20que%20influyen%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20y%20la%20productividad%20laboral%20del%20colaborador%20que%20teletrabaja%20en%20empresas%20pri~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, V. (2021). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional de la UPCI.

<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, C. y Ramírez, R. (2021). *Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la UPC.

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657508/Ram%c3%adrez\\_C\\_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657508/Ram%c3%adrez_C_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Mendoza, J (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113721>

Cabezas, C. & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo de Conocimiento, 6(11), 742-761.

Roa, Y. (2021). *Rendimiento y productividad en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá* [tesis de licenciatura, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional del POLI.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3060/TESIS%20Yeris%20Roa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez\\_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tananta, L. y Arrascue, D. (2021). *El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín 2018-2020* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la UNSM.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4341/1/Derecho%20%20Lin%20Can%20Tananta%20Lopez%20-%20Dina%20Gissela%20Arrascue%20Delgado.pdf>

Resolución Directoral N.º 300-2015-EF/43.01 [Ministerio de Economía y Finanzas]. Se aprobó "Lineamientos para las contrataciones de bienes y servicios realizadas por el Órgano Encargado de Contrataciones del Ministerio de Economía y Finanzas, iguales o menores a ocho (08) Unidades Impositivas. 23 de noviembre de 2016).

Villagrán, J. (20 de Setiembre de 2020). ¿Qué son las órdenes de servicio y por qué son importantes?

<https://uprrp.libguides.com/c.php?q=985694&p=7256169>

Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (20 de mayo de 2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)

Valdés, C. (07 de octubre). Motivación, concepto y teorías principales. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Raffael, M. (17 de enero de 2022). Contrato de locación de servicios. <https://lacamara.pe/contrato-de-locacion-de-servicios/>

Marketing Cegep. (abril de 2022). Centro de Especialización en Gestión Pública. <https://cegepperu.edu.pe/recibos-por-honorarios-todo-lo-que-debes-saber-%EF%BF%BC/>

Población. Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/poblacion/>. Consultado: 20 de julio de 2023.

Álvarez (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. (página 04). <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3060/TESIS%20Yeris%20Roa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OSCE. (junio de 2017). ¿Cómo se formula el requerimiento? ¿Cómo se formula el requerimiento? Lima, Lima, Perú

Guerra, R. (28 de febrero de 2018). SUNAT: ¿Qué es, ¿qué significa y cuáles son sus funciones? El Comercio.

Martín, P. (mayo 2021). Recepción y conformidad de las prestaciones. Revista Institucional.

Comisión Regional de Interconexión Eléctrica. (2023). Términos de referencia para la contratación de servicios profesionales de consultoría, para la auditoría financiera de la Cuenta General de Compensación (CGC). Guatemala.

## ANEXOS

### Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
<b>V1. Contratación de locadores de servicio</b>	son un servicio de contratación civil, el cual está regulado por el artículo 1764 del Código Civil. Supone la contratación profesional para realizar trabajos específicos durante un plazo determinado. Es decir, no existe subordinación y no es dependiente, [...]. La contratación bajo esta modalidad, al igual que las formativas, presentan tres elementos: prestación personal de servicios, retribución y autonomía [...]. (Conexión Esan, 2019)	La primera variable: contrataciones de locadores ha sido operacionalizada en dimensiones: Requerimiento de nueva Orden de Servicio, Conformidad de Prestación y Pago por Honorarios.	D1. Requerimiento de nueva Orden de Servicio  D2. Conformidad de prestación  D3. Pago por honorarios	-Ordenes de servicio -Duración de la Contratación (Plazos)  -Presentación de documentación - Términos de Referencia  -SUNAT -Trabajo Independiente -Emisión de Recibo por Honorarios.	<b>1,2</b> <b>3,4</b>  <b>5,6</b> <b>7,8</b>  <b>9,10</b> <b>11</b>	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)
<b>V2. Productividad Organizacional</b>	"[...], esquemas de indicadores que reflejen cuantitativamente el grado de cumplimiento de las metas, enfoque que no toma en consideración aspectos tan trascendentes dentro de las organizaciones como lo son los conocimientos técnicos, las dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo y la organización, donde estas dimensiones proponen verdaderos retos. Sánchez (2021)	La segunda variable: productividad organizacional ha sido operacionalizada en dimensiones: Sector Público, Productividad, Remuneración	D1. Unidades Orgánicas  D2. Productividad  D3. Remuneración	-Unidades Orgánicas -Trabajo de confianza  -Resultados -Actividades realizadas  -Retribución del servicio	<b>12, 13</b> <b>14, 15</b>  <b>16</b> <b>17,18</b>  <b>19,20</b>	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO Y LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN UNA ASEGURADORA DE SALUD DE LIMA, 2023.

AUTOR: ORTEGA MORALES, TANIA STEFANI

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																						
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona un requerimiento de una nueva Orden de Servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?;</p> <p>¿Cómo se relaciona la conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el pago por honorarios de los locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación de la contratación de locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación de un requerimiento de una nueva Orden de Servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación del pago por honorarios de los locadores de servicio y la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La contratación de locadores de servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>El requerimiento de una nueva Orden de Servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p>La conformidad de prestación de sus productos y la productividad organizacional en una en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p> <p>El pago por honorarios de los locadores de Servicio se relaciona con la productividad organizacional en una aseguradora de salud de Lima, 2023.</p>	<p><b>Variable 1: Contratación de locadores de servicio</b></p> <p>“[...] son un servicio de contratación civil, el cual está regulado por el artículo 1764 del Código Civil. Supone la contratación profesional para realizar trabajos específicos durante un plazo determinado. Es decir, no existe subordinación y no es dependiente, [...]. La contratación bajo esta modalidad, al igual que las formativas, presentan tres elementos: prestación personal de servicios, retribución y autonomía [...]. (Conexión Esan, 2019)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de Medición</th> <th>Niveles o Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1: Requerimiento de nueva Orden de Servicio</td> <td>-Ordenes de Servicio -Duración de la contratación (Plazos)</td> <td>01, 02, 03 04, 05, 06</td> <td>1. Nunca 2. Casi Nunca</td> <td rowspan="3">Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)</td> </tr> <tr> <td>D2: Conformidad de Prestación</td> <td>-Presentación de documentación -Términos de Referencia -SUNAT</td> <td>07, 08, 09, 10,11</td> <td>3. A veces 4. Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>D3: Pago por Honorarios</td> <td>-Trabajo Independiente -Emisión de Recibo por Honorarios</td> <td></td> <td>5. Siempre</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable 2: Productividad Organizacional</b></p> <p>Sánchez (2021) “[...], esquemas de indicadores que reflejen cuantitativamente el grado de cumplimiento de las metas, enfoque que no toma en consideración aspectos tan trascendentes dentro de las organizaciones como lo son los conocimientos técnicos, las dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo y la organización, donde estas dimensiones proponen verdaderos retos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de Medición</th> <th>Niveles o Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1: Unidades Orgánicas</td> <td>-Unidades Orgánicas -Trabajo de Confianza</td> <td rowspan="3">12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</td> <td>1. Nunca 2. Casi Nunca</td> <td rowspan="3">Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)</td> </tr> <tr> <td>D2: Productividad</td> <td>-Resultados -Actividades realizadas</td> <td>3. A veces 4. Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>D3: Remuneración</td> <td>-Retribución del Servicio</td> <td>5. Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos	D1: Requerimiento de nueva Orden de Servicio	-Ordenes de Servicio -Duración de la contratación (Plazos)	01, 02, 03 04, 05, 06	1. Nunca 2. Casi Nunca	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)	D2: Conformidad de Prestación	-Presentación de documentación -Términos de Referencia -SUNAT	07, 08, 09, 10,11	3. A veces 4. Casi Siempre	D3: Pago por Honorarios	-Trabajo Independiente -Emisión de Recibo por Honorarios		5. Siempre	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos	D1: Unidades Orgánicas	-Unidades Orgánicas -Trabajo de Confianza	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	1. Nunca 2. Casi Nunca	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)	D2: Productividad	-Resultados -Actividades realizadas	3. A veces 4. Casi Siempre	D3: Remuneración	-Retribución del Servicio	5. Siempre
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos																																					
D1: Requerimiento de nueva Orden de Servicio	-Ordenes de Servicio -Duración de la contratación (Plazos)	01, 02, 03 04, 05, 06	1. Nunca 2. Casi Nunca	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)																																					
D2: Conformidad de Prestación	-Presentación de documentación -Términos de Referencia -SUNAT	07, 08, 09, 10,11	3. A veces 4. Casi Siempre																																						
D3: Pago por Honorarios	-Trabajo Independiente -Emisión de Recibo por Honorarios		5. Siempre																																						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos																																					
D1: Unidades Orgánicas	-Unidades Orgánicas -Trabajo de Confianza	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	1. Nunca 2. Casi Nunca	Bueno (61-76) Regular (35-60) Malo (19-34)																																					
D2: Productividad	-Resultados -Actividades realizadas		3. A veces 4. Casi Siempre																																						
D3: Remuneración	-Retribución del Servicio		5. Siempre																																						
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística por utilizar</b>																																						
<p><b>Diseño:</b> El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> La población en esta investigación está conformada por 276 locadores de servicio, la cual pertenecen a la Aseguradora de salud de las diferentes unidades orgánicas.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Se utilizará el muestreo no probabilístico, subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la posibilidad de ser elegidos.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra fue de 80 locadores de servicio de las diferentes unidades orgánicas divididos entre ellas la Dirección de Financiamiento y Planes de Salud (11), Dirección de Prestaciones de Salud (17), Oficina de Administración (10), Unidad de Contabilidad y Control Previo (15), Unidad de Logística y Patrimonio (12), Unidad de Recursos Humanos (09), Unidad de Tesorería (06). Siendo ellas las principales en contar con mayor número de ellos (locadores de servicio).</p>	<p><b>VARIABLE 1.</b> Contratación de Locadores de Servicio</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>VARIABLE 2.</b> Productividad Organizacional</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>El análisis de la investigación se procesará mediante la herramienta de IBM SPSS Statistics el cual nos arrojará tablas de frecuencia, gráfico de barras y el coeficiente de alfa de Cronbach, que nos ayudará con la prueba de confiabilidad</p> <p>También se espera aplicar Rho de Spearman para poder saber la correlación entre ambas variables.</p>																																						

## ENCUESTA

Por favor estimado (a) locador (a), responder con toda la veracidad posible esta encuesta; esta información que nos proporcione será utilizada para desarrollar resultados de una tesis, de antemano se le agradece.

INDICACIONES: Ud. deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere la más adecuada. Tomar en consideración:

**S: Siempre, CS: Casi Siempre, AV: A veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca**

N°	ITEMS	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	¿Se le informa sobre un nuevo requerimiento para la elaboración de su orden de servicio?					
2	¿En las órdenes de servicio se estipulan claramente las actividades a realizar?					
3	¿Su jefe es el encargado de definir el periodo en su nuevo requerimiento?					
4	¿Se les indica la información de manera clara y precisa en cuanto el plazo?					
5	¿La firma de su jefe en su conformidad de prestación es rápida?					
6	¿Su jefe realiza la aprobación de su conformidad de manera inmediata?					
7	¿Las cláusulas en su contrato son claras y concisas?					
8	¿Las actividades van de acuerdo con su perfil profesional?					
9	¿El pago de honorarios por su servicio, se toma como prioridad?					
10	¿Realiza correctamente la emisión de su recibo por honorario?					
11	¿Le hacen mención cuando se ejecuta su pago de sus honorarios?					
12	¿La Unidad de Tesorería, brinda la confirmación de su pago que ya fue abonado a su cuenta?					
13	¿Su dirección/ unidad/ área cumple con la productividad dada en su oficina?					
14	¿En su dirección/ unidad/ área el trabajo en equipo es notoriamente en cuanto a resultados?					
15	¿La entidad brinda todas las facilidades factibles para poder realizar sus actividades?					
16	¿Las actividades dadas (en sus términos de referencia) muestran avance durante el horario establecido en la entidad?					
17	¿La respuesta a una actividad solicitada "URGENTE" es atendida de manera inmediata?					
18	¿Cuenta con algún plan previamente para desarrollar sus actividades durante el turno asignado?					
19	¿Existe atraso o demora en cuanto respecta a sus pagos?					
20	¿El pago por honorarios se efectúa de manera rápida?					

V1: CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO											
D1. Requerimiento de nueva Orden de Servicio				D2. Conformidad de prestación				D3. Pago por honorarios			
	PREGUNTA N° 01	PREGUNTA N° 02	PREGUNTA N° 03	PREGUNTA N° 04	PREGUNTA N° 05	PREGUNTA N° 06	PREGUNTA N° 07	PREGUNTA N° 08	PREGUNTA N° 09	PREGUNTA N° 10	PREGUNTA N° 11
1	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
2	4	3	5	2	5	5	3	4	4	5	4
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4
5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3
6	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5
7	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5
8	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4
9	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5
10	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3
11	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4
12	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4
13	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5
14	3	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5
15	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5
16	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
18	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
19	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4
20	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4
21	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4
22	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5
23	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4
24	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5
25	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
26	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
27	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4
28	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
30	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
31	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
32	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4
33	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4
34	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4
35	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4
36	3	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5

38	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
40	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5
41	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5
42	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
43	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
45	4	4	4	2	4	3	5	5	4	5	3
46	5	4	4	4	3	3	2	5	2	1	5
47	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4
48	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5
49	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
50	3	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4
51	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5
52	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4
53	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4
54	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
55	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	5
56	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
57	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4
58	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5
59	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4
60	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4
61	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5
62	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3
63	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4
64	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4
65	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
66	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5
67	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
68	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
69	3	2	4	3	4	5	4	2	4	4	4
70	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5
71	5	5	3	5	3	4	4	4	2	5	5
72	4	5	4	4	2	4	5	4	2	5	4
73	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	5
74	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	3
75	3	4	2	3	4	5	5	3	5	4	3
76	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4
77	1	5	1	3	5	4	4	4	4	3	1
78	4	3	1	3	3	3	4	3	4	2	2
79	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3
80	4	2	3	1	4	4	3	2	3	1	2



<b>V2: PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>									
	<b>D1. Unidades Orgánicas</b>				<b>D2. Productividad</b>			<b>D3. Remuneración</b>	
	<b>PREGUNTA N° 12</b>	<b>PREGUNTA N° 13</b>	<b>PREGUNTA N° 14</b>	<b>PREGUNTA N° 15</b>	<b>PREGUNTA N° 16</b>	<b>PREGUNTA N° 17</b>	<b>PREGUNTA N° 18</b>	<b>PREGUNTA N° 19</b>	<b>PREGUNTA N° 20</b>
<b>1</b>	5	4	3	4	4	5	4	3	3
<b>2</b>	5	5	4	4	5	5	4	3	5
<b>3</b>	4	4	4	5	5	5	5	3	3
<b>4</b>	5	4	4	4	5	5	5	3	4
<b>5</b>	4	5	4	5	4	4	3	3	5
<b>6</b>	4	4	4	5	5	5	4	3	5
<b>7</b>	4	4	4	4	4	3	5	3	4
<b>8</b>	5	4	4	5	5	5	5	3	4
<b>9</b>	4	5	5	5	5	5	3	3	5
<b>10</b>	5	3	4	3	3	5	3	3	4
<b>11</b>	5	5	5	4	4	4	3	3	4
<b>12</b>	5	3	5	5	4	5	4	3	5
<b>13</b>	5	3	5	3	4	5	4	3	3
<b>14</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3
<b>15</b>	3	3	4	4	4	5	4	3	4
<b>16</b>	3	4	4	4	5	4	5	3	4
<b>17</b>	4	4	5	3	5	5	4	3	5
<b>18</b>	3	5	5	5	5	5	4	3	5
<b>19</b>	4	4	3	5	4	5	5	5	5
<b>20</b>	4	4	3	5	4	5	4	5	4
<b>21</b>	4	5	5	5	5	5	4	5	3
<b>22</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	4
<b>23</b>	5	5	5	5	3	5	5	5	3
<b>24</b>	4	5	5	4	4	5	4	4	4
<b>25</b>	5	4	5	5	5	5	3	4	5
<b>26</b>	4	3	5	5	4	5	5	4	4
<b>27</b>	5	4	4	5	5	5	3	3	3
<b>28</b>	4	4	4	5	5	5	4	4	3
<b>29</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4
<b>30</b>	5	4	4	5	4	5	4	4	4
<b>31</b>	4	4	4	3	4	4	2	3	4
<b>32</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	3
<b>33</b>	3	5	5	4	5	5	3	4	4
<b>34</b>	4	5	5	4	3	5	4	4	3
<b>35</b>	4	4	3	4	5	5	3	4	3
<b>36</b>	4	4	3	4	5	5	4	3	5
<b>37</b>	3	4	4	5	5	5	4	5	4
<b>38</b>	5	5	3	4	5	4	4	5	4
<b>39</b>	4	5	4	4	5	5	3	5	5
<b>40</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	5

41	4	4	3	5	4	5	3	5	5
42	5	3	4	5	4	5	5	5	4
43	5	5	4	5	4	5	5	5	4
44	4	4	4	4	4	5	4	5	4
45	5	3	2	4	5	3	4	5	5
46	3	4	1	5	4	4	3	5	4
47	3	5	4	5	5	5	5	5	5
48	4	5	4	5	4	5	4	3	5
49	4	5	4	5	5	5	4	3	4
50	5	4	5	4	4	4	4	3	5
51	5	4	5	3	5	4	4	3	5
52	4	5	5	5	5	5	3	3	4
53	4	5	5	4	4	3	5	3	4
54	4	5	4	5	4	2	5	3	4
55	5	4	3	5	3	4	3	3	4
56	4	4	4	3	4	3	2	1	3
57	4	4	5	3	4	2	5	1	3
58	5	5	4	3	3	3	4	1	4
59	4	4	5	4	5	1	3	1	4
60	5	4	5	5	3	5	4	3	4
61	5	4	4	3	4	4	5	3	4
62	4	4	4	2	3	4	5	3	3
63	5	5	3	1	4	5	3	3	4
64	4	4	5	4	5	5	4	3	3
65	4	4	4	5	4	4	5	3	4
66	4	5	4	4	5	4	4	3	4
67	4	5	3	4	4	5	4	3	5
68	4	4	4	2	5	5	4	3	4
69	4	4	3	1	4	5	3	3	3
70	3	4	2	4	4	4	5	3	4
71	3	4	5	5	5	4	3	3	5
72	5	5	3	4	4	4	4	4	4
73	3	5	4	4	5	3	5	4	4
74	3	4	4	3	4	5	4	4	4
75	5	5	5	4	4	4	5	4	3
76	5	4	3	3	4	4	4	4	3
77	4	4	5	2	3	5	5	3	4
78	3	3	4	2	5	4	4	3	3
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3
80	4	3	3	2	2	2	2	5	3

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO**

	<b>Dimensión 1: Requerimiento de nueva Orden de Servicio</b>	<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>1</b>	Se le informa del nuevo requerimiento para la elaboración de su nueva orden de servicio	X		X		X		
<b>2</b>	En las nuevas órdenes de servicio que se les brinda, sean los puntos mencionados se detallan claramente las actividades a realizar	X		X		X		
<b>3</b>	Hay personas encargadas específicamente para consignar el periodo de su requerimiento para su nueva orden de servicio	X		X		X		
<b>4</b>	La nueva orden de servicio que es hacia su persona, indica la información de manera clara y precisa en cuanto el plazo que se requerirá su servicio	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Conformidad de prestación</b>	<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>5</b>	En el lugar donde vive, como consideraría que dan el cuidado a los entornos y recursos naturales	X		X		X		
<b>6</b>	Cómo consideraría usted la función que cumple el alcalde frente a los entornos y recursos naturales que cuentan	X		X		X		
<b>7</b>	Cómo califica la conciencia ambiental de su comunidad en cuanto el entorno y recursos naturales	X		X		X		
<b>8</b>	Usted cómo considera el radicar en su comunidad una conciencia de sus entornos y recursos naturales	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Pago por honorarios</b>	<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>9</b>	El cumplimiento de su pago de sus honorarios a su persona se toma como prioridad para la entidad en las fechas pactadas a su retribución	X		X		X		
<b>10</b>	Realiza correctamente la emisión de su recibo por honorario para su pago o necesita el apoyo de un tercero	X		X		X		
<b>11</b>	El pago de sus honorarios que realiza las unidades encargadas hace mención cuando es ejecutado su pago	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

<b>Dimensión 1: Unidades Orgánicas</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>12</b>	La unidad orgánica (Unidad de Tesorería) encargada de su pago le brinda la confirmación de que su pago ya fue depositado y/o abonado a su cuenta	X		X		X		
<b>13</b>	La unidad orgánica que usted pertenece cumple con la productividad del grupo	X		X		X		
<b>14</b>	En la unidad que usted corresponde el trabajo en equipo, a medida que incrementa es de notarse todos los días	X		X		X		
<b>15</b>	La entidad brinda todas las facilidades para poder realizar sus actividades de acorde a su unidad	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Productividad</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>16</b>	La cantidad de actividades que hay (actualmente) se hace a vasto para la realización de las actividades y ello muestro un avance	X		X		X		
<b>17</b>	La respuesta de los locadores en su área y/u oficina frente a los resultados que se le solicita a través de una actividad en específica es atendida de inmediato	X		X		X		
<b>18</b>	Cuenta con algún plan previamente para realizar las actividades que han de cumplir durante el día	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Remuneración</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>19</b>	Existe atraso en cuanto sus pagos por el servicio que brinda	X		X		X		
<b>20</b>	El pago se efectúa de la manera más rápida, del tiempo que le hacen en mención las áreas encargadas	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Lillian Beatriz Chávez Reyes

DNI: 06758420

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad

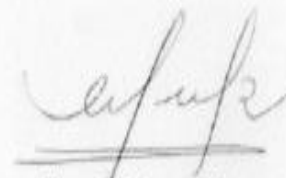
Lima, 17 de julio de 2023

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

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO**

Dimensión 1: Requerimiento de nueva Orden de Servicio		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se le informa sobre un nuevo requerimiento para la elaboración de su orden de servicio	X		X		X		
2	En las órdenes de servicio se estipulan claramente las actividades a realizar	X		X		X		
3	Su jefe es el encargado de definir el período en su nuevo requerimiento	X		X		X		
4	Se les indica la información de manera clara y precisa en cuanto el plazo	X		X		X		
Dimensión 2: Conformidad de prestación		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	La firma de su jefe en su conformidad de prestación es rápida	X		X		X		
6	Su jefe realiza la aprobación de su conformidad de manera inmediata	X		X		X		
7	Las cláusulas en su contrato son claras y concisas	X		X		X		
8	Las actividades van de acuerdo con su perfil profesional	X		X		X		
Dimensión 3: Pago por honorarios		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El pago de honorarios por su servicio se toma como prioridad	X		X		X		
10	Realiza correctamente la emisión de su recibo por honorario	X		X		X		
11	Le mencionan cuando se ejecuta su pago de sus honorarios	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

Dimensión 1: Unidades Orgánicas		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La Unidad de Tesorería, brinda la confirmación de su pago que ya fue abonado a su cuenta	X		X		X		
13	Su dirección/ unidad/ área cumple con la productividad dada en su oficina	X		X		X		
14	En su dirección/ unidad/ área el trabajo en equipo es notoriamente en cuanto a resultados	X		X		X		
15	La entidad brinda todas las facilidades factibles para poder realizar sus actividades	X		X		X		
Dimensión 2: Productividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las actividades dadas (en sus términos de referencia) muestran avance durante el horario establecido en la entidad	X		X		X		
17	La respuesta a una actividad solicitada "URGENTE" es atendida de manera inmediata	X		X		X		
18	Cuenta con algún plan previamente para desarrollar sus actividades durante el turno asignado	X		X		X		
Dimensión 3: Remuneración		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Existe atraso o demora en cuanto respecta a sus pagos	X		X		X		
20	El pago por honorarios se efectúa de manera rápida	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ..... *Mary Aguirre Janampa* ..... DNI: ..... *46750291* .....

Especialidad del validador: ..... *Mg. en Gestión Pública* .....

..... *17 de Julio* ..... del 20*23* .....

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....  .....  
**Firma del Experto Informante**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE LOCADORES DE SERVICIO**

Dimensión 1: Requerimiento de nuevo Orden de Servicio		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se le informa sobre un nuevo requerimiento para la elaboración de su orden de servicio	X		X		X		
2	En las órdenes de servicio se estipulan claramente las actividades a realizar	X		X		X		
3	Su jefe es el encargado de definir el periodo en su nuevo requerimiento	X		X		X		
4	Se les indica la información de manera clara y precisa en cuanto el plazo	X		X		X		
Dimensión 2: Conformidad de prestación		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	La firma de su jefe en su conformidad de prestación es rápida	X		X		X		
6	Su jefe realiza la aprobación de su conformidad de manera inmediata	X		X		X		
7	Las cláusulas en su contrato son claras y concisas	X		X		X		
8	Las actividades van de acuerdo con su perfil profesional	X		X		X		
Dimensión 3: Pago por honorarios		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El pago de honorarios por su servicio se toma como prioridad	X		X		X		
10	Realiza correctamente la emisión de su recibo por honorario	X		X		X		
11	Le mencionan cuando se ejecuta su pago de sus honorarios	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

Dimensión 1: Unidades Orgánicas		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La Unidad de Tesorería brinda la confirmación de su pago que ya fue abonado a su cuenta	X		X		X		
13	Su dirección/ unidad/ área cumple con la productividad dada en su oficina	X		X		X		
14	En su dirección/ unidad/ área el trabajo en equipo es notoriamente en cuanto a resultados	X		X		X		
15	La entidad brinda todas las facilidades factibles para poder realizar sus actividades	X		X		X		
Dimensión 2: Productividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las actividades dadas (en sus términos de referencia) muestran avance durante el horario establecido en la entidad	X		X		X		
17	La respuesta a una actividad solicitada "URGENTE" es atendida de manera inmediata	X		X		X		
18	Cuenta con algún plan previamente para desarrollar sus actividades durante el turno asignado	X		X		X		
Dimensión 3 Remuneración		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Existe atraso o demora en cuanto respecta a sus pagos	X		X		X		
20	El pago por honorarios se efectúa de manera rápida	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: YAMUNAQUE CRUZ WILLIAN CESAR

DNI: 43431943

Especialidad del validador: TEMÁTICO

Lima, 17 de julio 2023

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante