



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Influencia del Tipo de Contrato en la Productividad del Personal  
Médico de Hospital Nivel II EsSalud, en Pandemia 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

Carpena del Pozo, Julio Adolfo Antonio (ORCID: 0000-0001-6205-757X)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mújica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Salud

Lima – Perú

2021

### **Dedicatoria**

A Dios quien me otorgo salud en medio de muchos riesgos, a mi madre quien trabajó de forma denodada durante mi niñez y juventud para darme la mejor educación, y a mi familia por su enorme comprensión y apoyo en cada etapa de la realización de esta investigación.

**Agradecimiento:**

Quiero agradecer a los docentes de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de aprender de manera extensa y detallada una gran cantidad de conocimientos en relación a la gestión de los servicios de salud asimismo agradecer a los médicos del Hospital Gustavo Lanatta Lujan quienes de manera solidaria y empática participaron en la presente investigación.

## Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35

VIII. REFERENCIAS	37
VIII. ANEXOS	38
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización	
Anexo 3 Instrumento	
Anexo 3.1 Ficha técnica	
Anexo 3.2 Validez	
Anexo 3.3 Confiabilidad del instrumento	
Anexo 4. Base de datos en general	
Anexo 5. Base de datos de SPSS	
Anexo 6. Consentimiento informado (2)	

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización del tipo de contrato	16
Tabla 2 Operacionalización de la variable productividad laboral	17
Tabla 3 Número de personal médico según el tipo de contrato.	22
Tabla 4 Productividad en los trabajadores médicos del Hospital Gustavo Lanatta Lujan.	23
Tabla 5 Frecuencia por dimensiones de productividad	24
Tabla 6 Normalidad de la muestra productividad con Kolmogorov-Smirnov	25
Tabla 7 Regresión logística ordinal entre productividad y tipo de contrato	26
Tabla 8 Regresión logística ordinal entre la dimensión competencias (productividad) y tipo de contrato.	26
Tabla 9 Regresión logística ordinal entre la dimensión trabajo en equipo y cohesión (productividad) y tipo de contrato.	27
Tabla 10 Estimaciones de parámetro en relación a regresión logística ordinal entre dimensión de trabajo en equipo (productividad) y tipo de contrato	28
Tabla 11 Regresión logística ordinal entre la dimensión cultura organizacional (productividad) y tipo de contrato. Información de ajuste de modelos	29
Tabla 12 Regresión logística ordinal entre la dimensión liderazgo (productividad) y tipo de contrato. Información de ajuste de modelos	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Porcentaje de médicos según tipo de contrato en HGLL	22
Figura 2 Porcentaje de personal médico según su nivel de productividad	23

### **Resumen:**

El objetivo de este trabajo fue determinar la influencia del tipo de contrato sobre la productividad en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan, en tiempos de pandemia por COVID 19. Este trabajo fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, el cual contó con una muestra de 80 trabajadores médicos cirujanos asistenciales del establecimiento. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para la productividad laboral (Sedano 2017), el que tuvo una confiabilidad mediante prueba piloto con un alfa de Cronbach 0.955.

Los resultados en relación al objetivo general muestran ausencia de influencia entre las variables de estudio. La prueba de hipótesis realizada con regresión logística ordinal obtuvo un valor de p igual a 0.819, es decir p mayor a 0.05, con este resultado se acepta de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Sin embargo, se encontró resultados positivos para la productividad en su dimensión trabajo en equipo y cohesión, con un  $p = 0.035$ . Se concluyó ausencia de influencia entre los tipos de contratos existentes en esta institución con la productividad del trabajador médico en el Hospital nivel II EsSalud Gustavo Lanatta Lujan, en tiempos COVID.

*Palabras clave:* tipo de contrato, personal médico, productividad.



### **Abstract:**

The objective of this work was to determine the influence of the type of contract on productivity at the Gustavo Lanatta Lujan Hospital, in times of the COVID 19 pandemic. This work was based on a quantitative approach, of a basic type, correlational descriptive level, of Non-experimental design, which had a sample of 80 medical care from the establishment. The technique used was the survey and the instrument a questionnaire for labor productivity (Sedano 2017), which had a reliability for pilot test with a Cronbach's alpha 0.955.

The results in relation to the general objective show an absence of influence between the type of contract and productivity. The hypothesis test carried out with ordinal logistic regression obtained a p value equal to 0.819, that is, p greater than 0.05, with this result the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected. However, positive results were found for productivity in its dimension teamwork and cohesion, with a  $p = 0.035$ . The absence of influence between the types of existing contracts in this institution was concluded with the productivity of the medical worker in the Hospital level II EsSalud Gustavo Lanatta Lujan, in COVID times.

*Keywords:* Type of contract, medical staff, productivity

## **I. Introducción**

La pandemia por COVID -19 tuvo su inicio en diciembre del 2019 reportándose un conjunto de 27 casos de neumonía con etiología no conocida, unas semanas después en enero, el reporte fue de 835 pacientes, desde ese momento se extendió desde China (ciudad de Wuhan) hacia el resto de naciones del mundo , dando lugar a un alarmante panorama, fue pues su velocidad de propagación la que generó un compromiso importante primero sobre las poblaciones de Asia (Tailandia y Corea del Sur), y unos pocos meses después un carácter global según la OMS (marzo 2020) (Maguiña 2020). Desde su llegada a América Latina la epidemia por COVID 19 se constituyó en un gran reto a los sistemas de salud pública, dentro de ellos el sistema peruano al que por la gran incidencia de casos trajo consigo un colapso del sistema de sanitario generando un gran coste económico y colectivo.

Es en este contexto de prueba de los servicios sanitarios, es de donde se propuso extraer la información necesaria sobre aquello que más afectó tanto al personal de salud como al público usuario, siendo en inicio múltiples las posibilidades, desde la oportunidad de atención, la espera en la emergencia, el déficit de recurso humano, el difícil acceso a oxígeno y medicamentos, entre otros, es así que este trabajo buscó describir bajo este marco de pandemia cómo es el comportamiento del sistema sanitario en términos de desempeño laboral y fundamentalmente de productividad del trabajador médico.

En esta sociedad actual llena de cambios, se han producido distintos entornos laborales, estos tienden a llevar a cada organización a una aceleración del ritmo de trabajo con el fin de llegar a ser competitivas y exitosas. En este camino estas organizaciones deben hacer una gestión adecuada del talento humano, considerando cada proceso involucrado dentro de cada institución. Uno de los procesos más trascendentes al respecto tiene que ver con la evaluación del desempeño laboral de sus colaboradores (Pedraza, 2010). Actualmente las empresas con más éxito en el mundo realizan inversiones tanto en tiempo como recursos para mantener un desempeño del trabajador adecuado, donde la innovación y la productividad se logren desarrollar en este por medio de una buena organización (Rodríguez 2016). De esta perspectiva la valoración del desempeño

profesional según plantea la gestión es un indicador capital en la medición del resultado de la organización (Díaz 2017).

Por lo expuesto la medición del desempeño laboral, así como la productividad tienen un rol vital para la competitividad de la organización. Y más aún tendría relevancia analizar los factores que influyen sobre esta. Es así que este proyecto de investigación realiza un análisis de la productividad laboral dentro de una institución de tipo hospitalaria con respecto a una variable poco estudiada en el Perú como es el tipo de contrato al que el trabajador de salud pertenece.

Durante años se ha relacionado la productividad laboral a un tipo de contrato en particular, es de creencia de muchas personas que si un individuo tiene estabilidad laboral y un buen sueldo, como el que puede tener un personal de tipo nombrado (Minsa), la productividad de este disminuye de una manera considerable respecto a otros trabajadores que puedan tener menos estabilidad laboral o menor sueldo como son los trabajadores bajo el régimen del decreto legislativo 1057 (CAS) o el régimen del contrato de locación de servicios también conocido como el servicio de terceros, establecido en el artículo 1764 del Código Civil (Servir 2016).

De los párrafos anteriores se desprende la posibilidad de comparar la influencia del tipo de contrato en la productividad del trabajador, si bien en la revisión bibliográfica inicial realizada no se encuentra mucha evidencia específica al respecto, encontramos otros estudios como el de Arando et al en el 2014, donde se evalúa en 433 entidades pertenecientes al Grupo Eroski, y determinan cuanto influye la estabilidad laboral con relación a la productividad, este estudio de tipo econométrico cuenta con resultados compatibles con que la situación temporal de los trabajadores de su empresa llevan a una menor productividad. Se utilizó un modelo de regresión lineal en el que se aprecia que los trabajadores con un régimen estable tenían un coeficiente de entre 0.98 y 0.79, siendo el coeficiente de los trabajadores con un contrato temporal entre 0.24 y 0.33, concluyendo que había evidencia favorable de mayor productividad de un colaborador bajo un régimen estable.

Por el contrario, Valverde et al (2000) quien realiza una revisión de literatura en la que explora las relaciones entre las diferentes formas de prácticas laborales,

muestra una relación positiva entre el trabajo de tipo temporal y el desempeño laboral, sin embargo, admite que existe poca evidencia empírica al respecto.

A partir de estos planteamientos se decidió poner a prueba la productividad del trabajador respecto a determinado tipo de contrato, de tal manera de poder realizar una medición entre sus productividades y así cuantificar sus diferencias si las hubiere. El entorno en el cual realizamos esta medición es dentro de la institución EsSalud, en esta entidad de salud que brinda servicios de para prevenir, promocionar, recuperar, rehabilitar y otorgar prestaciones económicas a su población asegurada, existen regímenes laborales distintos a los del ministerio de salud (Minsa), en esta entidad existen principalmente el contrato bajo el decreto legislativo 728 también conocido como contrato de trabajo a plazo indeterminado y el contrato bajo el decreto legislativo 1057 (CAS) que es de naturaleza temporal puesto que supone renovaciones de contrato entre 1 mes y 6 meses para la mayoría de casos.

Una vez analizada la problemática, las teorías que sustentan la investigación, así como los estudios previos que se han realizado, al respecto, es necesario detallar el problema formulado. ¿Existirá influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021? A partir de este problema general se desprendieron los siguientes problemas específicos: ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión competencias, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021?, ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021?, ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión cultura organizacional, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021? ?, ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión liderazgo, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021?

De la misma manera el objetivo general es establecer la influencia del tipo contrato en la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021, de esto modo se tuvo en cuenta los siguientes objetivos

específicos, objetivo específico 1: Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión competencias del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021, objetivo específico 2: Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en su dimensión trabajo en equipo y cohesión del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021, objetivo específico 3: Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión cultura organizacional del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021 y objetivo específico 4: Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión liderazgo del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021.

La justificación teórica del presente trabajo descansa en originar toda una reflexión y debate sobre los conocimientos actuales en materia laboral, confrontando teorías y realizando un contraste entre las consecuencias de la contratación de un personal bajo un tipo de contrato en particular y su influencia sobre la producción de los servicios al usuario externo.

En cuanto a la justificación práctica, esta información es muy relevante debido a que el contrato tipo CAS y 728 son de los más utilizados en la administración pública del Perú, y el detalle del espectro de diferencias tangibles en cuanto a la productividad de cada uno de ellos, podría incidir en decisiones de la gestión en la administración pública así como la política laboral nacional, otorgando información que puede mejorar el rendimiento de recursos humanos en general , de forma particular esta información obtenida fue elevada a la Dirección del Hospital de EsSalud Gustavo Lanatta Lujan para formar parte de los elementos de juicio en la toma de decisiones gerenciales.

En lo que se refiere a la justificación metodológica cabe resaltar que se usa una metodología donde se busca evidenciar una diferenciación de los tipos de contrato en cuanto a su productividad. Generando un contraste entre los diferentes tipos de contrato existentes en la administración pública en relación a sus características más importantes relacionadas a la productividad en sus diferentes dimensiones. Realizando un análisis en una muestra homogénea como es el

personal médico de una institución con un alto nivel de organización y gestión de los servicios de salud como es EsSalud.

Se planteó como hipótesis general: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 1: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión competencias del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 2: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 3: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión cultura organizacional del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 4: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión liderazgo del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021.

En esta línea de investigación, el presente trabajo realizó un análisis de la productividad laboral en relación con el tipo de contrato, esto nos permitió conocer las características del modelo productivo, determinando el nivel de contribución que tiene cada sector según su relación contractual en la pirámide productiva de la institución, de la misma forma permitió determinar las relaciones entre estas variables.

## **II. Marco teórico:**

Existen una serie de investigaciones en el área laboral, que intentan comprender ciertos efectos de concepciones de la psicología positiva en el campo laboral, como el bienestar, la satisfacción laboral y la calidad de vida. Sin embargo, hay que reconocer que con el paso del tiempo han aparecido organizaciones atípicas. Por ejemplo, en Colombia una gran cantidad de organizaciones fundamentalmente pequeña y mediana, producen el 80% del empleo del país y tienen una condición administrativa distinta a la de la gran empresa, incluyendo la forma como esta realiza el contrato. Es así, que la forma como se da la vinculación laboral ha alterado

poco a poco más al personal que tiene un contrato de tipo temporal y menos al que posee un vínculo indeterminado (Posada 2015). Este cambio en la relación contractual puede dar inicio a la aparición de nuevos fenómenos a analizar en el entorno del trabajador.

Existe pues mucho material bibliográfico con respecto a la satisfacción laboral y múltiples variables como son el ingreso, la seguridad, las redes sociales, educación, ciudadanía organizacional, percepción de productividad personal, entre otros, no obstante, y dentro de esta línea el tipo de contrato no ha sido estudiado (Posada 2015).

No obstante, lo descrito por Posada, sí se encuentran trabajos previos relacionados con la productividad laboral y la relación contractual a nivel internacional y nacional.

Dentro de la experiencia internacional tenemos un artículo de la universidad de Medellín, donde se nos relaciona la valoración del colaborador con su productividad en un contexto de sector estatal. Este documento enfoca el asunto de la felicidad dentro de la organización y como esta incide en relación a su productividad. Esta investigación tuvo como objeto diagnosticar la apreciación de felicidad del personal dentro de la organización teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación. Sus hallazgos evidenciaron una potencial importante principalmente de las tres primeras dimensiones como un factor clave en la expectativa, capacidad de adaptación y bienestar del trabajador los cuales se traducirían en aumento de productividad (Malluk 2018). Este trabajo muestra como las condiciones en el trabajo mejoran determinados componentes ligados a la productividad sin embargo no realiza una medición de la misma como si pretendemos realizar en el presente estudio.

Uno de los antecedentes más interesantes debido a que se relacionan mucho con nuestras variables es el de Arando et al en el 2014, investigación donde se evalúan a más de 400 entidades pertenecientes al Grupo Eroski, en este estudio buscaron medir influencia de la estabilidad laboral en función a la productividad, este grupo Eroski nació en España con un modelo donde una parte importante de los trabajadores son socios los cuales forman parte de una cooperativa, otros

trabajadores no socios con posibilidad de ser socios a futuro y por último aquellos con contrato completamente temporal, sin acceso a ser socio. En este contexto a través de un estudio econométrico, llegaron a la conclusión que tener un empleo seguro, así como una buena remuneración de sus colaboradores permitió un mejor funcionamiento de esta empresa, siendo el factor clave la seguridad laboral.

Por su parte Cogollo (2010), antecedente relacionado esta vez a una institución de tipo Hospitalario en Cartagena, Colombia. Muestra a través de un estudio descriptivo las condiciones de trabajo de enfermeras pertenecientes tanto a nivel público como privado. Entre lo más destacado de este cuestionario encontramos preguntas acerca de las relaciones en el trabajo, el tipo contrato, la seguridad laboral y la satisfacción laboral. El dato resaltante es que la mayoría del personal cataloga sus condiciones de trabajo como deficientes y que el 65% presenta un tipo de contrato de recibo por honorarios sin prestaciones sociales.

Por otro lado, en el trabajo elaborado por Adolfo Nicolás el año 2019 en Argentina, donde se realiza un análisis de la estabilidad laboral en el entorno de la administración pública nacional, describiendo un contexto donde se precariza el empleo como una práctica bastante extendida, así pues se defiende la estabilidad primero como un principio destacado del derecho al trabajo y luego como un derecho de tipo administrativo vigente aún en personas que hayan celebrado un negocio jurídico con el estado a través de un contrato de naturaleza transitoria o limitada en el tiempo. Entendiendo así al contrato laboral permanente como un derecho (ley marco de regulación del empleo público nacional nro. 25.164, Argentina), y habiendo actualmente una variedad de regímenes con distintos niveles de estabilidad, cobra importancia estudiar a través de la medición de la productividad, el probable impacto de estos diversos contratos en el trabajador estatal, es decir si esta ausencia de derecho, tiene un impacto en la productividad del trabajador para nuestro caso, un médico asistencial servidor público dentro de una entidad hospitalaria.

El derecho al trabajo actualmente, el cual se sostiene por el pilar constitucional del derecho social, durante los últimos años ha sido objeto de un debate intenso, las propuestas para lograr reformas en las leyes laborales por parte de los diversos grupos políticos, las que incluyen novedades sobre la forma de cómo se realizan



los contratos, muestran una necesidad de una modernización de la ley cuyo objeto sería lograr un nivel más competitivo y productivo, tal como lo exige un mundo globalizado. Estas ideas llevan además a otro debate en el cual la relación laboral se distancia de aquellos principios que permiten al trabajador contar con los derechos mínimos que se reglamentan en el sistema de justicia laboral, en beneficio del trabajador y su entorno familiar. Estos cambios por supuesto, no necesariamente traen cosas malas; el problema es que muchas veces los cambios en materia laboral no van emparejadas a una compensación adecuada sino por el contrario con muchas exigencias (Vázquez 2013).

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos el trabajo de Fabian (2017) que relaciona a los tipos de contrato existentes en los últimos años, específicamente dentro de la seguridad social (EsSalud) con el compromiso organizacional, este estudio realizado en el Hospital I Octavio Mongrut nos muestra que tanto los colaboradores con una modalidad de contrato estable, como aquellos sin esta poseían un compromiso organizacional afectivo y normativo en nivel medio en 63.5%, siendo los resultados para asociación entre compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral no estadísticamente significativos.

Otra de las tesis que aporta a la presente investigación es la de Altamirano (2020). En esta investigación de tipo cuantitativo se buscó una relación entre estabilidad en el trabajo y productividad, realizando un cuestionario en 90 colaboradores de una clínica en Lima, mostrando resultados positivos para esta asociación, a través de realización de una medición en 8 dimensiones, dentro de las más sobresalientes se observan las dimensiones en relación a tipo y duración de contrato y las dimensiones de eficacia y volumen de producción. Si bien es cierto en esta tesis no discrimina entre grupos ocupaciones, muestra resultados concordantes con nuestra hipótesis.

Existe otra tesis que relaciona el desempeño laboral en relación al tipo de contrato, pero no se realiza con profesionales de la salud sino con trabajadores administrativos del área de transportes. Delgado Gunther (2018), en su tesis relaciona la modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones situada en San Martín, este trabajo realizado en el 2017 en una

muestra a 124 trabajadores se observa que predominaba la modalidad de contrato tipo “Nombrados (Ley 276)” , llegando esta a una cifra de 44%, en general los resultados se encontraron una respuesta favorable (buena o excelente) por parte de los encuestados en favor del desempeño laboral de los trabajadores el cuál llevo a un 78%, teniendo buenos resultados independientemente del régimen laboral al que pertenecían, para este estudio se incluyó personal CAS , personal nombrado , personal con contrato 276 y personal con contrato por locación de servicios.

Canchari (2017). En su tesis donde relaciona motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Facultad de Enfermería localizada en la región de Huancavelica, nos muestra que 61.1% de docentes se consideran estar en un ambiente motivador (cuyas dimensiones eran carga de trabajo, retroalimentación y ambiente social inmediato) lo que termina relacionándose con un el 66,7% de excelente desempeño laboral en los docentes, medido en dominio tecnológico , dominio científico y responsabilidad de funciones. Aquí podemos observar que el desempeño laboral descansa no solo dentro de la energía intrínseca del trabajador sino también en un ambiente externo propicio que favorezca la realización de las tareas y aumente la productividad, ambiente que también podría incluir el tipo de contrato que es el motivo de esta investigación.

Quito (2017). En su investigación nos revela una relación entre los niveles de satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de un Hospital situado en Huaraz (Minsa). Entre los resultados se encuentra que un poco más de una tercera parte del personal tuvo un desempeño laboral superior y a la vez presento satisfacción laboral, mientras que solo el 20% de los colaboradores no satisfechos tuvieron un desempeño superior a la media. Esta información lleva a la conclusión sobre una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral para los colaboradores de este centro hospitalario.

Saldaña (2016). Nos muestra una tesis que relaciona la trascendencia de la contratación bajo un régimen con respecto a la labor sindical. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar qué efecto producía dentro de la organización sindical tener trabajadores con contrataciones laborales a plazo determinado. Dentro de los resultados destaca que los trabajadores no estables, catalogados en este estudio como eventuales consideran en un 40% que el

sindicato solo vela por los intereses del trabajador estable, asimismo un 80% revela no haber participado en ninguna movilización sindical. Estos datos son interesantes desde el punto de vista que un trabajador con un régimen no estable podría estar menos involucrado en la actividad sindical por dos motivos el primero menos interés por aportar a una institución donde no se le garantiza su continuidad y el segundo dejar la actividad sindical para abocarse en un rol individualista que le permita destacar entre otros trabajadores para permanecer en el empleo.

En cuanto al desempeño laboral relacionado al concepto de productividad en el trabajo, se define como la que busca saber el estándar del servicio de un colaborador en relación a determinados parámetros que se establecen para esta finalidad, así como una manera para controlar su evolución. Esta consiste en el efecto neto del esfuerzo de un individuo que sufre transformaciones en relación a su habilidad, rasgo y la manera en el que observa su rol (Riera 2020).

De acuerdo a las teorías en las cuales se enmarca la investigación, hablaremos un poco del tipo de contrato, cuyos efectos sobre el personal o trabajador pueden estar relacionados principalmente a la estabilidad laboral, puesto que el contrato del DL 728 ofrece una estabilidad laboral más firme, que los otros regímenes laborales en estudio como el CAS (DL 1057) o el contrato por locación de servicios. (Pizarro 2018, Chanamé 2021, Zavala 2020)

Nuestro primer régimen a detallar es el régimen del Decreto legislativo 728, esta modalidad también es conocida como contrato a plazo indeterminado. En esta relación contractual el trabajador es registrado dentro de la planilla de la empresa, su característica es que no tiene fecha de término y su diseño es de larga duración.

Este tipo de contrato se encuentra en el marco del DL 728, el colaborador tiene todos los beneficios del régimen laboral privado tal como son la compensación por tiempo de servicios, derecho a gratificaciones en julio y navidad, 30 días de vacaciones por año laborado y tener una indemnización en caso de despido, la cual está determinada por un salario y medio por cada mensualidad faltante hasta la fecha de término del contrato. (Pizarro 2018)

Otro de los regímenes a comparar es el CAS, el que se incorporó al ordenamiento jurídico a través del decreto legislativo 1057 siendo su inicio el mes

de junio del año 2008, con el fin de garantizar el principio del mérito y la capacidad, así como brindar igualdad de oportunidad en el marco de la administración del estado. Se constituyó, así como un contrato perteneciente a la administración pública, concebido de inicio como un régimen laboral transitorio, el que vendría a reconocer derechos mínimos a aquel empleado del estado que brindaba servicios no personales. (Chanamé 2021)

El CAS tuvo su origen en lograr una regulación transitoria que, aunque se reconocía sus limitaciones, ofrecía al personal contratado bajo servicios no personales, un nivel mínimo de derechos y obligaciones laborales en el marco de la ley peruana. (Chamana 2021)

Por último, tenemos el contrato de locación de servicios el cuál continúa siendo ampliamente usado en toda la administración pública peruana de forma recurrente. Este tipo de contrato se da entre dos partes, primero la que realiza la prestación de determinado servicio y la segunda que entrega de una remuneración a cambio. Es así que en este tipo de relación contractual un individuo contrata a otro para la realización de cierta labor a cambio de obtener un pago. Esta situación es diferente de las dos anteriores debido a la inexistencia de una relación de persona subordinada, por el contrario, esta es más autónoma, esto suele pasar porque el contratante no suele tener conocimientos acerca de este trabajo, permitiendo al locador la realización de la labor en la forma que este juzgue más adecuada. A estas características se le añaden que no exista un horario o una jornada laboral usual, asimismo en su origen estos no deberían contar con un espacio ubicado dentro de la empresa ni disfrutan de los beneficios que tienen los trabajadores descritos en los párrafos anteriores. Por último, la remuneración suele ser por transferencia bancaria y el colaborador debe emitir un recibo por honorarios. (Hegel 2021).

En cuanto a nuestra variable productividad, esta es centro de estudio por diferentes disciplinas; presentando su origen en las ciencias económicas, encontrando reconocimiento en Adam Smith, el que realiza la introducción de este concepto en el libro “La riqueza de las naciones”. Ya desde un punto de vista de la ingeniería, se plantea que la productividad es en buena parte una función de la elección de decisiones en múltiples niveles, y que se caracteriza en el contexto

actual por condiciones de volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad y retroalimentación retardada. (Satish et al.,2013, citado por Jaimes et. al.,2018)

Cequea y Rodríguez (2012) muestran el concepto multidimensional que engloba la productividad que se constituye de la resultante de la articular de forma armónica lo tecnológico, la parte organizativa y el talento humano, fusionando en manera óptima o con equilibrio los recursos con la finalidad de alcanzar los objetivos.

Galindo Ríos (2015) por su parte describe a la productividad como una medida de lo eficiente que se utiliza nuestra labor y nuestro capital para generar determinado valor en términos económicos. Por lo tanto, un valor alto de la productividad implica mucho valor económico con poca labor o con poco capital. Es decir, la productividad es aquel incremento en lo producido, no explicado por incremento de labor, dinero u otro insumo intermediario. Sin embargo, considera la productividad laboral como una medida menos extensa que busca medir solamente lo que se ha logrado producir por cada hora laborada.

Hay que señalar la importancia de fomentar la productividad en los países, la cual radica en que aquellas economías más productivas suelen mantener mejores ingresos por habitante, y además permite una mejor tasa de retorno de las inversiones (Porter 2009 citado por Ríos Galindo 2015).

En el libro comportamiento organizacional (2009) de Robbins and Judge, se nos muestra el enfoque de la productividad entendida desde dentro de una organización, la cual primero se mide por el logro de sus metas y en segundo lugar como esta transfiriere insumos al producto al menor precio. Es así que la productividad implica preocuparse por dos aspectos la eficacia y la eficiencia. Para una entidad de tipo hospitalaria, esta será eficaz en el momento que satisface con éxito la necesidad de los pacientes, que vendrían ser sus clientes, y será eficiente si lo logra al menor precio. Por lo tanto, si una entidad hospitalaria pretende una producción mayor con los colaboradores actuales a través de la reducción de la estancia hospitalaria o con el incremento del número de atenciones a un paciente, significará que este hospital ha incrementado su eficiencia productiva.

### **III. METODOLOGÍA**

El método utilizado en esta investigación fue el hipotético – deductivo a diferencia de otros procesos, esta hipótesis diagnóstica se desarrolla inmediatamente después de recibir la información y va a determinar y guiar las otras observaciones. (Díaz, 2011). Es decir, consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica. (Sánchez, 2019)

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

El tipo de estudio de la presente investigación es de tipo básico, puro o dogmático, es decir el interés de la investigación se basa en generar o incrementar nuevo conocimiento científico o nuevo fundamento teórico, pero sin realizar un contraste con el aspecto práctico. (Muntané 2010) (Escudero 2017)

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, en el que se utilizó valores numéricos para medir la productividad en función del tipo de contrato laboral que presenta nuestra muestra, de esta manera concluir el análisis con el cuál responder a las hipótesis que hemos planteado en este estudio.

En este estudio se hizo uso de la recolección de datos a través de una encuesta sometida a los participantes, estos eran trabajadores médicos de la institución EsSalud, estos nos brindaron datos que describían su productividad en el ambiente laboral asistencial asignado dentro del hospital , ésta información proporcionada por el personal de médico será disgregada en datos que junto a mediciones numéricas y a un análisis estadístico apropiado nos llevó a contrastar de forma detallada nuestra hipótesis (Hernández et al, 2014)

Fue de nivel descriptivo, es decir que nos limitamos a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en nuestra población en un momento de puntual en el tiempo, para el caso de este estudio describimos la presencia de un determinado factor (tipo de contrato) que influiría en una determinada condición como lo es la productividad. (Veiga 2008).

### Diseño de investigación:

El diseño de este estudio fue no experimental, debido a que no se realizó manipulación alguna sobre nuestras variables, es decir no realizamos de manera intencional ninguna acción que cambie nuestras variables para observar un efecto determinado. Lo único que se realizó fueron mediciones y observaciones de nuestras variables en su ambiente establecido de forma habitual para poder realizar la investigación. (Hernández et al, 2014).

El esquema que concierne a esta investigación es el siguiente:

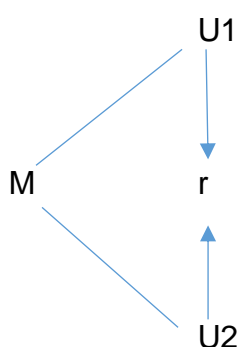


Figura 1; Esquema del diseño.

Dónde

M: Muestra de médicos

U1: Variable Productividad

U2: Variable Tipo de Contrato

r: Relación entre variables

### 3.2 Variables y Operacionalización.

**Variables de Investigación:** Esta investigación contó con dos variables, la variable independiente tipo de contrato (728, CAS o Locador de servicio) la que debería producir un efecto en nuestra variable dependiente productividad laboral, para corroborar nuestra hipótesis.

## **Variable Tipo de Contrato**

### **Definición conceptual:**

Contrato tipo DL.728: Es un contrato a plazo indeterminado, el colaborador posee los derechos del régimen laboral privado: Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones en julio (fiestas patrias) y diciembre (navidad), 30 días de vacaciones y asignaciones a los familiares de ser el caso de poseer hijos menores de 18 años, sin contar de una protección contra el despido (Pizarro 2018)

Contrato tipo CAS DL.1057: Es un contrato que tiene derechos restringidos ya que no cuentan con los siguientes derechos respecto a los trabajadores bajo el régimen 728, no poseen una compensación por tiempo de servicio (CTS), no tienen el beneficio de las gratificaciones (sin embargo, si se otorga aguinaldo), no posee un contrato estable de trabajo (tiene que renovar contrato y el empleador puede decidir no hacerlo) (Chanamé 2021).

Contrato de servicios por terceros: La locación de servicios establece que por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución. En la locación de servicios el locador no figura en planilla, por cuanto no tiene la condición de subordinado o dependiente. Por tanto, no tiene derecho a los beneficios laborales que la ley dispone (Zavala 2020).

### **Definición operacional:**

Contrato tipo D.L. 728: Personal a quien en la base de datos de EsSalud figure como contratado bajo este régimen y se encuentre trabajando más de dos meses continuos, siendo el documento de verificación la boleta de pago del trabajador donde figura tanto el tipo contrato como el tiempo de servicios.

Contrato tipo CAS (DL 1057): Personal a quien en la base de datos de EsSalud figure como contratado bajo este régimen y se encuentre trabajando más de dos meses continuos, siendo el documento de verificación la boleta de pago del trabajador donde figura tanto el tipo contrato como el tiempo de servicios.

Contrato tipo Locador de servicios: Personal a quien en la base de datos de EsSalud figure como contratado bajo este régimen y se encuentre trabajando más



de dos meses continuos, siendo el documento de verificación la boleta de pago del trabajador donde figura tanto el tipo contrato como el tiempo de servicios.

Tabla 1

*Operacionalización del tipo de contrato.*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Contrato Locador de servicios	Tipo Contrato	de 1	Escala descriptiva, Nominal
Otro régimen laboral		2	1) Pertenece
Contrato tipo CAS (D.L 1057)		3	2) No pertenece
Contrato tipo DL. 276		4	
Contrato tipo DL. 728		5	

Fuente: Marco teórico.

## **Productividad laboral**

### **Definición conceptual**

La productividad de la labor nace de una relación entre el colaborador y su producción y muestra lo útil que resulta el colaborador dentro del proceso productivo; envuelve componentes a gestionar dentro del colaborador como son las competencias, el trabajar en equipo y de forma cohesionada, cultura organizacional y liderazgo, los que impactaran en la ejecución de la tarea. (Felsingher 2012)

**Definición operacional:** Esta definición se establece a través del puntaje general obtenido como la sumatoria de la valoración en sus dimensiones: competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo.

Para el presente trabajo de investigación se define como productivo a aquel personal de salud médico, que logre un puntaje mayor e igual a 41, según el instrumento para medir productividad laboral, validado en tesis de Sedano 2017.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable productividad laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
Competencias	Aptitudes	1,2,3,4	Escala tipo Likert 1)MD: Muy en desacuerdo	Alta (71 -100)
	Rasgos de personalidad			
Trabajo en equipo y cohesión	Conocimientos		2)D: En desacuerdo	Moderada (41 - 70)
	Unidad	5,6,7,8,9	3)I: Indiferente	
Cultura Organizacional	Bien común		4)A: De acuerdo	Baja (20 - 40)
	Creencias	10,11,12,	5)MA: Muy de acuerdo	
Liderazgo	Valores	13,14		
	Visión			
	Misión			
	Políticas			
	Influencia	15,16,17,		
	Aceptación	18,19,20		
	Convocatoria			

Fuente: Sedano 2017

### 3.3 Población muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población: Nuestra población englobó a todo el personal profesional médico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan (Hospital Nivel II EsSalud), esta población posee un universo finito constituido por 102 colaboradores asistenciales de la institución.

#### **Criterios de Inclusión:**

Para ser considerados en el estudio se necesita ser profesional médico, trabajar en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan por más de 2 meses, tener un tipo de contrato 728, CAS (1057) o Locador de servicios, realizar una labor asistencial y tener deseo de participar en la investigación

### **Criterios de Exclusión:**

Para ser excluidos del estudio el participante deberá estar en estado de aislamiento por factor de riesgo ante COVID 19. (Mayores de 65 años, Hipertensión arterial descompensada, diabetes), realizar labores de teletrabajo (por contexto COVID 19) o encontrarse en licencia por embarazo

-Desde el punto de vista que todos los integrantes pertenecen a un mismo grupo ocupacional (médico) vamos a considerar que la población es homogénea.

-Personal médico que voluntariamente no desee colaborar con brindar información al presente estudio.

Muestra: Para este estudio se considera a 80 participantes

Tipo de muestreo: No probabilística por conveniencia, es decir admite una selección los individuos más accesibles al estudio. (Otzen 2017)

Unidad de análisis: profesional médico que trabaja en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan.

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

**Variable: Productividad.**

**Técnicas para recolección de datos:** Encuesta

Instrumento: Se utilizó un cuestionario de productividad laboral, este se utilizó el 2016 para medir productividad en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval.

\*Validada en tesis de Sedano, el 15 de diciembre de 2016 (UCV), cumpliendo los criterios de pertinencia relevancia y claridad. Con opinión de aplicabilidad: favorable.

**Ficha técnica:** En Anexo 3.1

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir productividad laboral en personal.

Autores: Adaptado por Sedano Año: 2017

Tipo de instrumento: Encuesta.

Población o grupo de aplicación: Trabajadores médicos asistenciales del Hospital Gustavo Lanatta Lujan (HGLL).

Aplicación: Directa

Duración: 30 minutos

Objetivo: Determinar mediante la encuesta el nivel de productividad laboral de los trabajadores asistenciales médicos.

Número de ítem: 20

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert Niveles o rango: Óptima (76-100) Regular (48-75) No Óptima (20-47)

**Variable tipo de Contrato:**

**Técnica para la recolección de datos:** Observación

**Instrumento:** Formulario de Observación

Haciendo uso del sistema de registro de información de EsSalud, se procederá a recoger la información del tipo de contrato de cada uno de los participantes, donde se detallará si pertenece al régimen del 728, Cas (1057) o Locador de Servicios.

**Ficha técnica de instrumento:**

Objetivo: Determinar a qué régimen laboral pertenece el profesional de salud médico dentro del Hospital Gustavo Lanatta Lujan.

Población: Trabajadores médicos asistenciales de salud

Número de ítem: 3

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 5 minutos

Normas de aplicación: Tras la observación directa de la base de datos o del informe de la institución, el investigador marcará en cada ítem el régimen laboral al que el profesional de salud pertenece.

Escala: Descriptiva, nominal, los componentes de la escala son pertenece (1), no pertenece (2)

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente estudio de investigación, se procedió a solicitar permiso a la Dirección de Hospital Gustavo Lanatta Lujan, y a las jefaturas de departamento de medicina, pediatría y cirugía.

Se recaba mediante formulario de observación el nombre de los médicos los cuales serán codificados (búsqueda de preservar el anonimato de los participantes), junto a su modalidad de contrato; estos datos serán brindados por el centro Hospitalario y serán trasladados a nuestro formulario de observación.

Para la realización de la encuesta de productividad laboral, se procede a explicar al personal médico de forma individualizada, que esta información se manejará de forma extrainstitucional y para fines estrictamente de búsqueda de incrementar fundamentos teóricos y de ninguna manera tiene un rol punitivo o sancionador, asimismo que los datos serán manejados de forma anónima mediante códigos, de esta manera se busca que los participantes contesten el cuestionario de forma más fiable.

Tras la explicación anterior se procede a pedir la autorización de cada participante para ser incluido en el estudio, si la respuesta es positiva se procede a continuar con el cuestionario y si es negativa se procede a reclutar al siguiente elemento de nuestra muestra. Con la finalidad de conseguir al menos 80 individuos como muestra de nuestra población 102 médicos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la relación entre nuestras variables haremos uso del programa SPSS V. 26, los resultados se mostrarán mediante porcentajes en tablas y figuras, asimismo se presentará la distribución de los datos. Para la contrastación de las hipótesis de esta investigación utilizaremos la estadística descriptiva.

Para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Estadística Regresión logística por ser un estudio en el que se busca la influencia de una variable sobre otra. Esta prueba nos permitió mediciones que correlacionan variables a un nivel de medición ordinal Hernández et al (2014). En nuestro estudio utilizaremos una de estas escalas jerárquicas (tipo Likert) para medir la productividad laboral en el personal médico en función de su tipo de contrato.

### 3.7. Aspectos éticos

Se siguieron los siguientes principios:

**Respeto por los participantes:** Reserva absoluta de la identidad del personal médico que se sometió a la encuesta. Generando una base de datos con códigos solo conocidos por el investigador con la finalidad de individualizar las unidades de análisis.

Los participantes del estudio, fueron informados de los motivos por los cuales se les solicitó rellenar las encuestas y los fines los cuales descansan fundamentalmente en un interés académico.

**Respeto a la autoría:** Se realizó la citación y se detalla la referencia de cada uno de los textos, libros, revistas u otros documentos consultados.

**No plagio:** El autor declara que los que el contenido de la presente tesis es original, siendo los componentes utilizados de base en la elaboración de la misma adecuadamente citados y referenciados.

El investigador declara no tener conflicto de interés en la presente investigación, así como no haber realizado ninguna manipulación de los resultados.

## IV. Resultados

### 4.1 Análisis descriptivo

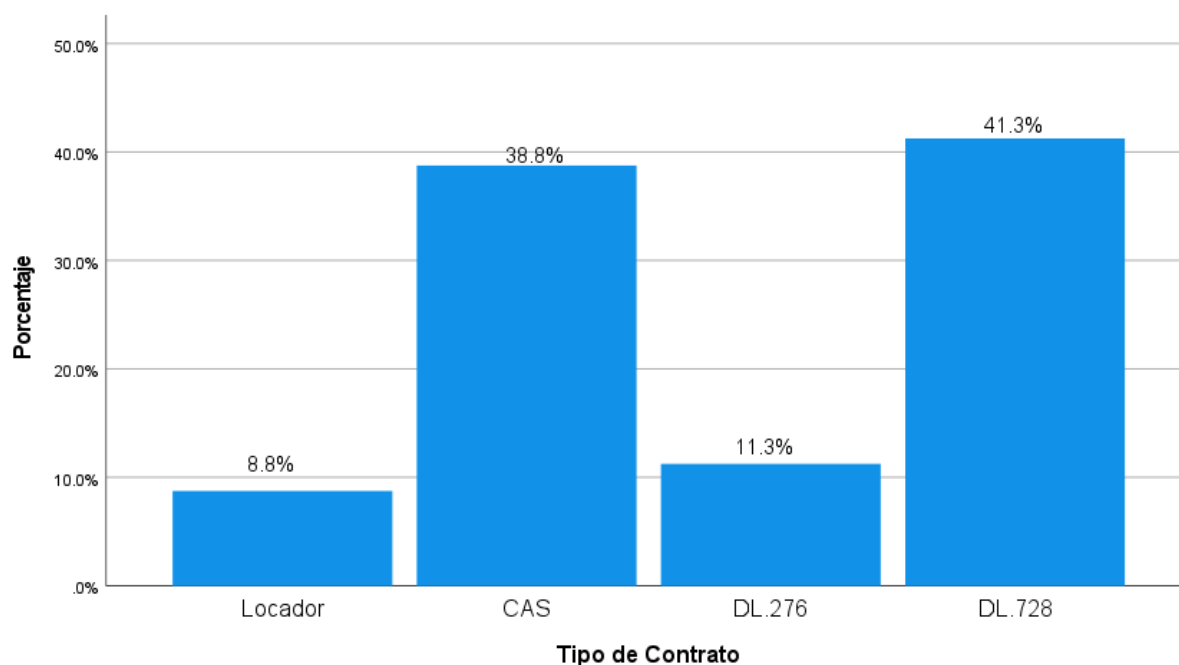
Tabla 3

*Número de personal médico según el tipo de contrato.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Locador	7	8.8	8.8	8.8
CAS	31	38.8	38.8	47.5
DL.276	9	11.3	11.3	58.8
DL.728	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta.

*Figura 1.* Porcentaje de médicos según tipo de contrato en el HGLL.



*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 3 se observa que se tiene dentro de la población de estudio como regímenes laborales predominantes al DL. 728 y al DL. 1057 (CAS) que representan el 41.3% y el 38.8% respectivamente. Asimismo, se observa que existe un número considerable de personal con contrato bajo el régimen del DL.276 que llega al 11.3%, régimen por el cual ya no se realizan contrataciones en esta entidad

del estado en la actualidad, por otra parte, se observa un porcentaje de 8.8 % de personal locador de servicios régimen que ha sido incorporado hace pocos años dentro del sistema de contrato de la seguridad social.

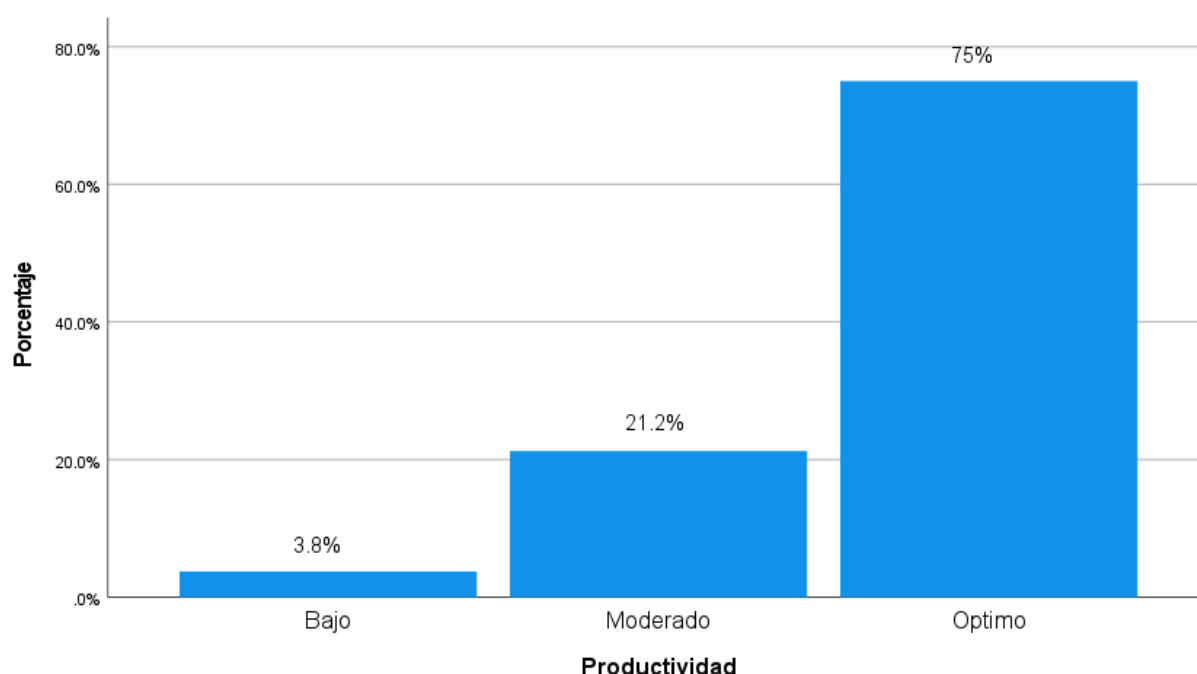
Tabla 4

*Productividad en los trabajadores médicos del Hospital Gustavo Lanatta Lujan.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3.8	3.8	3.8
Moderado	17	21.3	21.3	25.0
Optimo	60	75.0	75.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta

*Figura 2.* Porcentaje de personal médico según su nivel de productividad



*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 4 y la figura 2, nos muestran información relacionada a los resultados del cuestionario respondido por trabajadores médicos de la entidad de estudio, donde el 75% del personal llega a nivel óptimo de productividad, un 21,3% llega a un nivel moderado y tan solo un 3,8% llega a un nivel bajo de productividad. Estos datos



incluyen la sumatoria de las cuatro dimensiones de productividad en estudio competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo.

Tabla 5

*Frecuencia por dimensiones de productividad*

		N	Porcentaje marginal
Valoración Competencias	Bajo	4	5.0%
	Optimo	76	95.0%
Valoración Trabajo y Cohesión	Bajo	4	5.0%
	Moderado	9	11.3%
	Optimo	67	83.8%
Valoración Cultura Organizacional	Bajo	9	11.3%
	Moderado	45	56.3%
	Optimo	26	32.5%
Valoración Liderazgo	Bajo	8	10.0%
	Moderado	30	37.5%
	Optimo	42	52.5%
Válidos por Dimensión		80	100%
Perdidos		0	
Total por Dimensión		80	100%

En la tabla 5 observamos la cantidad de médicos asistenciales respecto a los puntajes obtenidos en el cuestionario de productividad, para la valoración a nivel de competencias encontramos el nivel más alto de entre todas las dimensiones con un puntaje optimo del 95% de participantes. En cuanto la valoración de trabajo y cohesión encontramos un valor alto del 83.8% pero menor que el anterior, en lo que es referido a la valoración del liderazgo se ve una dispersión entre los niveles moderado y óptimo llegando este último a 52.5%, para finalizar encontramos la valoración de cultura organizacional, única dimensión donde el nivel moderado es predominante sobre el nivel óptimo con un valor de 56.3% sobre 32.5% respectivamente.

## 4.2. Resultado de análisis inferencial.

Tabla 6

*Normalidad de la muestra productividad con Kolmogorov-Smirnov*

		Productividad
		1
N		80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	78.7500
	Desv. Desviación	12.70353
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.104
	Positivo	.065
	Negativo	-.104
Estadístico de prueba		.104
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		.031
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.	.030
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior Límite superior
		.026 .034

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 299883525.

Observamos en la tabla anterior tras la realización de la prueba KS-1 para nuestra muestra productividad observamos que el p valor es igual a 0.31, con esta información rechazamos la hipótesis nula o de homogeneidad y afirmamos que hay diferencias entre la distribución de la variable analizada y la distribución normal.

### Resultados de prueba de contraste de hipótesis:

Hipótesis General

Ho = El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

H1 = El tipo de contrato del personal médico influye sobre su productividad, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

Tabla 7

*Regresión logística ordinal entre productividad y tipo de contrato.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	15.349			
Final	14.421	.928	3	.819

Función de enlace: Logit.

Observamos que no hay una relación estadísticamente significativa siendo el valor de  $p = 0.819$ , necesitando ser menor a 0.05 para encontrar influencia entre las variables productividad y tipo de contrato.

Hipótesis específica 1:

Ho = El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad en la dimensión competencias, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

H1= El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad en la dimensión competencias, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

Tabla 8

*Regresión logística ordinal entre la dimensión competencias (productividad) y tipo de contrato.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	8.464			
Final	6.369	2.096	3	.553

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior observamos que no hay significancia estadística entre la regresión lineal entre las variables dimensión competencias (productividad) y el tipo

de contrato del personal médico, siendo el  $p=0.553$ , necesitando ser el valor de  $p$  menor a 0.05 para determinar influencia.

Hipótesis específica 2

$H_0$  = El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

$H_1$  = El tipo de contrato del personal médico influye significativamente sobre su productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

Tabla 9

*Regresión logística ordinal entre la dimensión trabajo en equipo y cohesión (productividad) y tipo de contrato.*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	26.214			
Final	17.634	8.580	3	.035

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	.102
Nagelkerke	.153
McFadden	.099

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se observa el logaritmo de verosimilitud teniendo un valor en la intersección de 26.214 y final un valor de 17.634 ; se muestra que hay significancia estadística tras la regresión logística ordinal entre las variables dimensión trabajo en equipo y cohesión (productividad) y el tipo de contrato del personal médico, siendo el  $p=0.035$ , siendo este valor de  $p$  menor a 0.05 determinando influencia del tipo de contrato sobre nuestra variable dependiente productividad en su dimensión trabajo y cohesión. Asimismo, observamos el valor de Nagelkerke mayor a 0.150 que concuerda con los resultados anteriores.

Tabla 10

*Estimaciones de parámetro en relación a regresión logística ordinal entre dimensión de trabajo en equipo (productividad) y tipo de contrato*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	G	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ValoraciónTrabajo = 1]	-2.397	.566	17.935	1	<.001	-3.506	-1.288
	[ValoraciónTrabajo = 2]	-1.014	.393	6.675	1	.010	-1.784	-.245
Ubicación	[CONTRATO=1]	-.171	.901	.036	1	.849	-1.938	1.596
	[CONTRATO=3]	2.362	1.078	4.796	1	.029	.248	4.475
	[CONTRATO=4]	1.099	1.142	.925	1	.336	-1.140	3.337
	[CONTRATO=5]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Observamos en la gráfica de estimación de parámetros como el valor de Wald es mayor a 4, en valoración de trabajo= 1 (nivel bajo) y valoración de trabajo = 2 (nivel moderado), siendo de 17.935 y 6.675 respectivamente. Mostrando influencia con la variable productividad en dimensión trabajo en equipo y cohesión, específicamente para el contrato tipo CAS (DL.1057) con un valor de Wald de 4.79.

### Hipótesis específica 3

Ho = El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad en la dimensión cultura organizacional, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

H1 = El tipo de contrato del personal médico influye significativamente sobre su productividad en la dimensión cultura organizacional, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

Tabla 11

*Regresión logística ordinal entre la dimensión cultura organizacional (productividad) y tipo de contrato. Información de ajuste de modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	24.708			
Final	24.150	.557	3	.906

Función de enlace: Logit.

Observamos que no hay significancia estadística entre la regresión lineal entre las variables dimensión cultura organizacional (productividad) y el tipo de contrato del personal médico, siendo el  $p=0.906$ , necesitando ser el valor de  $p=$  menor a 0.05 para determinar influencia.

Hipótesis específica 4

Ho = El tipo de contrato del personal médico no influye significativamente sobre su productividad en la dimensión liderazgo, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

H1 = El tipo de contrato del personal médico influye significativamente sobre su productividad en la dimensión liderazgo, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021

Tabla 12

*Regresión logística ordinal entre la dimensión liderazgo (productividad) y tipo de contrato. Información de ajuste de modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	27.189			
Final	24.557	2.632	3	.452

Función de enlace: Logit.

En la tabla se observa que no hay significancia estadística entre la regresión lineal entre las variables dimensión liderazgo (productividad) y el tipo de contrato del personal médico, siendo el  $p=0.452$ , necesitando ser el valor de  $p$  menor a 0.05 para determinar influencia.

## **V. Discusión**

Vamos a comenzar con la respuesta al objetivo general de la presente investigación que es establecer la influencia del tipo contrato en la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud en el contexto de pandemia, el resultado obtenido tras la realización de la regresión logística ordinal entre estas dos variables fue que no existe influencia de la variable independiente tipo de contrato sobre la variable dependiente productividad, esto con un valor de  $p$  igual a 0.819, es decir  $p$  mayor a 0.05, con este resultado se acepta de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Estos resultados no guardan relación con el trabajo de Arando et al realizado el 2014 donde encuentra una relación entre la estabilidad laboral y la productividad, si bien es cierto nuestra hipótesis de investigación no estudia específicamente la estabilidad laboral, esta variable se encuentra inmersa y bastante específica en los tipos de contratos, pues como ya se expuso en el marco teórico, el DL 276 y el DL 728 son contratos que brindan estabilidad laboral, mientras que los contratos CAS y locación de servicios, son contratos por definición de índice temporal y como tal son sujetos a renovaciones continuas de contrato para los casos que persista la necesidad de servicios por parte de la entidad.

En el estudio de Arando et al, resaltan dos condiciones para hallar resultados significativos la primera y que consideran de vital importancia es la estabilidad laboral y la segunda es la diferencia en la remuneración, esta segunda diferencia es gran trascendencia para autores como Bagwell (2000) y Joo (1998) quienes postulan la importancia del bienestar financiero y stress financiero para la productividad, para el caso de nuestro estudio y para nuestra población de médicos cirujanos, si bien es cierto hay una diferencia marcada en la estabilidad de contrato, no la hay en la parte remunerativa puesto que las remuneraciones mensuales de

un trabajador CAS o de un trabajador que realice servicios por terceros no es muy marcada. Este último factor podría estar relacionado con los resultados obtenidos.

En oposición con los resultados de nuestro objetivo general encontramos a la investigación de Altamirano (2020) quien en su investigación busca determinar la influencia de la estabilidad laboral sobre la productividad en la clínica San Borja, el realiza un cuestionario tipo Likert para medir la variable dependiente en forma similar a nuestro estudio, sin embargo el encuentra asociación estadísticamente significativa entre su variables con una significación asintótica bilateral de 0.000 menor a 0.05, y con un valor de Chi Cuadrado de Pearson de 59,607, cabe resaltar que Altamirano tuvo una muestra donde incluye a los “colaboradores administrativos de la clínica” y en nuestro caso realizamos un estudio sobre una población asistencial (médicos), otra diferencia que tenemos con respecto al aporte de Altamirano es la cantidad de muestra, pues mientras este último obtiene una muestra de 200 participantes en el nuestro llegamos a 80 participantes, existe posibilidad que los resultados obtenidos puedan deberse a una muestra reducida que no permitió encontrar una resultante significativa en cuanto al primer objetivo.

Evaluando nuestro objetivo general en relación a la investigación de Altamirano (2020) podemos decir que nuestros resultados tampoco guardan relación con este por lo menos en el enfoque general. En esta investigación de tipo cuantitativo se buscó una relación entre estabilidad en el trabajo y productividad, realizando un cuestionario en 90 colaboradores de una clínica en Lima, mostrando resultados positivos para esta asociación, a través de realización de una medición en 8 dimensiones, dentro de las más sobresalientes se observan las dimensiones en relación a tipo y duración de contrato y las dimensiones de eficacia y volumen de producción. Si bien es cierto en esta tesis no discrimina entre grupos ocupaciones, muestra resultados concordantes con nuestra hipótesis.

En relación al objetivo específico número 1, que se formula en relación a influencia entre variables tipo de contrato con productividad en su dimensión competencias. Se observa un resultado con ausencia de influencia entre estas variables pues no hay significancia estadística entre la regresión logística ordinal de las variables descritas, siendo el  $p=0.553$ , valor mayor a 0.05. Elaborando un análisis en retrospectiva, al evaluar la variable competencias que tiene que ver con



conocimientos, dominio de actividades y capacidades para desarrollar la labor encargada se encontró un alto valor de puntuaciones óptimas con un valor alrededor del 95%, no permitiendo para esta dimensión discriminar diferencias (si las hubiere) entre la muestra estudiada. En ese sentido estas preguntas pudieron haberse individualizado hacia una valoración más específica en relación al personal de salud, por otro lado siendo el lugar de estudio un hospital nivel II, con una proporción importante de médicos especialistas los cuales cuentan con por lo menos 10 años de estudio de la medicina como mínimo, y tres años de experiencia laboral mínima en el cargo (requisito establecido en las normativas de concurso público en EsSalud) es de alguna manera predecible que este grupo ocupacional considere que cuenta con las competencias necesarias para realizar su labor de manera óptima.

En cuanto a nuestro objetivo específico número 2, en el que se plantea influencia del tipo de contrato sobre la productividad en su dimensión trabajo en equipo y cohesión, tras la realización de la regresión logística ordinal, obtuvimos un  $p$  valor= 0.035, valor que es menor 0.05, y en concordancia se encuentra un valor de Nagelkerke mayor 0.150, por lo que podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación para esta dimensión. En cuanto a este resultado observamos que principalmente esta influencia se da en el contrato CAS (DL.1057) con un valor con un valor de Wald de 4.79, los trabajadores CAS en esta dimensión a diferencia de los otros contratos (DL.728, DL.276 y locador de servicios) consiguen un valor óptimo en casi la totalidad de sus puntuaciones. Si bien por ser este un estudio de tipo exploratorio, no encontramos en nuestra búsqueda bibliográfica un trabajo que utilice estas dos variables, si encontramos el trabajo de Ana Malluk 2018, realizado en la universidad de Medellín, quien enfoca la variable felicidad del trabajador en correlación con la productividad, en este trabajo la autora encuentra una relación directa entre la productividad en su dimensión trabajo en equipo y la felicidad organizacional con un  $p$  valor de 0.062 tras la aplicación de Chi Cuadrado de Pearson. Estos hallazgos son interesantes desde el punto de vista que abre un camino poco explorado dentro del ámbito laboral como es el conocimiento del comportamiento de los trabajadores en torno a la variable tipo de contrato, variable que ya se encuentra presente desde hace muchos años dentro de la legislación peruana e internacional y que puede encerrar

conceptos no solo en relación a productividad, sino a desempeño laboral, clima y cultura organizacional.

En cuanto a nuestro objetivo específico número 3, que busca influencia entre el tipo de contrato y la productividad en su dimensión cultura organizacional, encontramos que tras la realización de la regresión logística ordinal se obtiene un p valor igual a 0.906 el cual determina que no hay influencia entre las variables de estudio. En este sentido se obtiene un resultado similar al de Fabian en el 2019, este autor realiza un estudio que busca la relación entre el tipo de contrato y el compromiso organizacional , realizando el análisis de su muestra primero a nivel general y luego a nivel de las dimensiones afectiva , normativa y de continuidad de la variable dependiente compromiso organizacional, este estudio se realiza en un entorno laboral similar al de nuestro estudio, una entidad hospitalaria del seguro social (Hospital I Octavio Mongrut Muñoz), el autor no encuentra relación entre sus variables de estudio tras la realización del análisis inferencial , siendo  $p= 0,6$  para la prueba de Chi Cuadrado y  $p= 0,9$  para la correlación Tau de Kendal.

En respecto del objetivo específico número 4 el cual está en relación a la influencia del tipo de contrato y la productividad en su dimensión liderazgo se observa tras la regresión logística ordinal, ausencia de significancia estadística con un  $p= 0.452$  mayor a 0.05, en cuanto a la influencia de estas dos variables estudiadas no se hallo trabajos previos, sin embargo, en contraposición con los hallazgos encontrados , en la tesis de Sedano 2016, la cual realiza una investigación en torno a la relación que tiene el liderazgo con el clima organizacional (componente vinculado a productividad), nos muestran como resultado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.526 mostrando relación positiva entre las variables y teniendo una relación altamente significativa con un p menor a 0.01.

## **VI. Conclusiones:**

Primera En relación del objetivo general de la investigación, se concluye no existe influencia entre la variable tipo contrato sobre la variable dependiente productividad, esto para una muestra 80 médicos pertenecientes a un Hospital nivel II EsSalud. Determinado tras la realización de la regresión logística ordinal entre estas dos variables con un  $p$  igual a 0.819, es decir  $p$  mayor a 0.05.

Segunda Con respecto al objetivo específico número 1, que se formuló buscando la influencia entre las variables tipo de contrato con productividad en su dimensión competencias. Se observa un resultado con ausencia de influencia entre estas dos variables pues no hay significancia estadística tras la regresión logística ordinal de las variables descritas, siendo el  $p=0.553$ , valor mayor a 0.05.

Tercera. En relación al objetivo específico número 2, se establece la influencia del tipo de contrato sobre la productividad en su dimensión trabajo en equipo y cohesión, se concluye esto tras el análisis inferencial mediante regresión logística ordinal en la cual se obtuvo un  $p$  valor = 0.035, valor que es menor 0.05, además se determinó el valor de Nagelkerke el cual fue mayor 0.150, por lo que se acepta la hipótesis de investigación para esta dimensión. La relación guarda relación con el contrato CAS, a diferencia de los otros tipos de contrato.

Cuarta. En lo que se refiere al objetivo específico número 3, el que busca la influencia entre el tipo de contrato y la productividad en su dimensión cultura organizacional, posterior a la realización tras la realización de la regresión logística ordinal se obtuvo un  $p$  valor igual a 0.906 el cual determina que no hay influencia entre las variables de estudio.

Quinto. Con respecto del objetivo específico de investigación número 4 el cual está en relación a la influencia del tipo de contrato y la productividad en su dimensión liderazgo, una vez ejecutada la función de regresión logística ordinal para las variables descritas se aprecia una falta de significancia estadística con un  $p= 0.452$  mayor a 0.05.

## VII. Recomendaciones

Primera: El presente trabajo de investigación, es de carácter exploratorio, se cree que se pueden realizar más trabajos en torno a la variable tipo de contrato a fin de conocer si juega un rol en la productividad, el desempeño laboral, el clima organizacional y la cultura organizacional. La variable tipo de contrato lleva consigo una serie de componentes interesantes a considerar como el tema de estabilidad laboral, el asunto remunerativo, temas de seguridad en el trabajo (durante la época de COVID y en general los contratos por locación de servicios no cuentan con algún seguro de salud) por lo tanto si se enferman tienen que costear los gastos con el propio bolsillo ,de la misma forma también concierne temas de ascenso ,posibilidad de acceder a una jefatura, o a un cargo de funcionario público

Segunda: Para la realización de futuros trabajos referidos a tipo de contrato se recomienda la creación y validación del instrumento, para la población objetivo de donde se extraerá información.

Tercera: En cuanto a los tipos de contrato es necesario, unificar los tipos de contrato en uno o dos que brinden las condiciones adecuadas, puesto que la pluralidad de los contratos crea una serie de condiciones laborales, que para ciertos grupos ocupacionales podría crear una situación de injusticia en repartición de beneficios.

Cuarta: A las empresas de cualquier naturaleza públicas y privadas, volver la mirada en los trabajadores, los cuales son individuos complejos con una gran cantidad de factores a mejorar para lograr mejoras en la producción y al mismo tiempo producir bienestar y salud en los colaboradores. Una inversión en factores como la estabilidad laboral o igualdad remunerativa para trabajadores que realizan la misma función podrían ser acciones beneficiosas tanto para la empresa como para el trabajador.

Quinta: El estado debe apuntar a un régimen de contrato unificado, o por lo menos reactivar el concepto que ya es parte de las políticas públicas, se tiene que potenciar SERVIR para mejorar los procesos de capacitación al personal del estado, y que se termine de materializar la propuesta para un régimen laboral

estable y con igual de beneficios para todos los trabajadores que ejerzan una misma función.

## Referencias Bibliográficas:

- Altamirano, D. (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52933>
- Arando, S., Gago M., Jones, D y Kato, T (2014). Estabilidad laboral y productividad en el grupo Eroski. *Revista de estudios cooperativos* 114.,35-58. DOI:[10.5209/rev](https://doi.org/10.5209/rev)
- Bagwell, D.C. (2000). *Work and personal financial outcomes of credit counseling clients* [Tesis doctoral, Virginia Polytechnic Institute and State University]. <https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-10082000-23210012/>
- Balbín A (2019). Debates en torno a la estabilidad laboral de los agentes contratados por la administración pública nacional. *Revista derechos en acción* 12 (12). 301. DOI: 10.24215/25251678e301
- Canchari, Y (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Chanamé, J. (2021). Lo que debes saber sobre el régimen CAS. *Revista online Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>
- Cequea, M. y Rodríguez-Monroy, C. (2012). Productividad y Factores Humanos, Un modelo con Ecuaciones Estructurales, *Revista de ciencia y tecnología de América*. 37 (2)., 121-127. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3885531>
- Cogollo, Z. y Gómez, E. (2010) Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena. Colombia. *Revista Avances en enfermería* 28 (1), 31-38. <https://orcid.org/0000-0003-3310-4052>

- Díaz, C., Gutiérrez, H y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte* 9 (1), 1973-1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Escudero, C., Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fabián, S. (2019) Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú) 2017. *Revista Gerencias y políticas de salud*. 18 (37) <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Felsinger, E. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. [Tesis de maestría, Universidad Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina]. [https://www.ucema.edu.ar/posgrado/download/tesinas2002/Felsinger\\_MADE.pdf](https://www.ucema.edu.ar/posgrado/download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf)
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. [Tesis maestría, Universidad Rafael Landívar] <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M y Rojas, M. (2018) Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revista Información tecnológica* 29(5),175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Joo, S. (1998). *Personal financial wellness and worker job productivity* [Tesis de doctoral, Virginia Polytechnic Institute and State University] [https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-4198-155242/unrestricted/FRONTM\\_1.PDF](https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-4198-155242/unrestricted/FRONTM_1.PDF)
- Ríos G, Ríos M, Ríos V. (2015). "Productividad" en Serie de Estudios Económicos, *México ¿cómo vamos?* 1., 2 – 4. [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)

- Instituto de ciencias Hegel (2021). Derecho laboral: la contratación laboral y la locación de servicios. *Instituto de ciencias Hegel*  
<https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-contratacion-laboral-y-la-locacion-de-servicios/>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. 6ta Edición (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23150>
- Maguiña, C., Gastelo, R. y Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid 19. *Revista Médica Herediana* 31(2), 125-131. DOI:  
<https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Revista Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación* 17 (33). 215-250.  
<http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación básica. *Revista RADP online* 33 (3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Otzen, Ty Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*. 35 (1). 227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 16 (3). 493-505.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso)



- Pizarro, M. (2018) ¿Cuáles son los tipos de contrato laborales y sus beneficios? *Revista Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789-noticia/?ref=gesr>
- Pozada, A., Lopez, A. y Gómez, B. (2015). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 34 (1). 9-21. DOI: 10.21772/ripo.v34n1a01.
- Quito E. (2017) *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, B. (2016). *Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2394>
- Riera A, Vera F, Mariscal Z. (2020) Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 62 (1). 2-12. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Organizational Behavior*. 13th Edition. Editorial Pearson education.
- Saldaña, H.J. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1880>
- Sánchez, A (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.13 (1). 102 - 122.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso)

Sedano, H (2017). *Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7129>

Servir (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Guía para asesores jurídicos del Estado, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Lima, Perú.  
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Valverde, M., Tregaskis, O. y Brewster, C. (2000) Labor Flexibility and Firm Performance. *International Advance in Economic Research*, 6 (4) .649-661  
<https://doi.org/10.1007/BF02295375>

Vázquez, M. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista Latinoamericana de derecho social*. 16.(1) 83-121.  
[https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71964-X](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71964-X)

Veiga, J., De la Fuente, E. y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*. 54 (210). 81-88.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&nrm=iso).

Zavala, V. (2020). Diferencias entre contrato de trabajo y locación de servicios. *La Cámara, revista digital de la cámara de comercio de Lima*.  
<https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/>

## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz de consistência

**Título:** Influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de Hospital Nivel II - Essalud, en Pandemia- 2021

**Autor:** Carpena del Pozo Julio Adolfo Antonio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b> ¿Existirá influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión competencias, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021? ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021? ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión cultura organizacional, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021? ¿Existirá influencia del tipo de contrato en el personal médico sobre su productividad en la dimensión liderazgo, en un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1) Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión competencias del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. 2) Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en su dimensión trabajo en equipo y cohesión del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. 3) Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión cultura organizacional del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. 4) Determinar si existe influencia del tipo de contrato con la productividad en la dimensión liderazgo del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Hipótesis específica 1: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión competencias del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 2: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión trabajo en equipo y cohesión del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 3: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión cultura organizacional del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021. Hipótesis específica 4: Existe influencia entre el tipo de contrato y la productividad en la dimensión liderazgo del personal médico de un Hospital nivel II EsSalud durante la Pandemia 2021.</p>	<b>Variable 1: Productividad</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			<b>Competencias</b>	<b>Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos</b>	1,2,3, 4	<b>Escala Tipo Likert</b>	<b>Alta (71 – 100)</b>	
			<b>Trabajo en equipo Y cohesión</b>	<b>Unidad Bien común</b>	5,6,7,8,9	<b>1)MD: Muy en desacuerdo</b>		<b>Moderada (41-70)</b>
			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Creencias Valores Visión Misión Políticas</b>	10,11,12,13,14	<b>2)D: Desacuerdo</b>		
<b>Liderazgo</b>	<b>Influencia Aceptación Convocatoria</b>	15,16,17,18,19,20	<b>3) I: Indiferente</b>	<b>Baja (20 - 40)</b>				
			<b>Variable 2: Tipo de Contrato</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>				
<b>Contrato tipo 728</b>	<b>Tipo de contrato</b>	1,2	<b>Escala Nominal</b>	-----				
<b>Contrato tipo CAS (1057)</b>		1,2	<b>1= Pertenece al régimen</b>					
<b>Contrato tipo Locador de Servicios</b>		1,2	<b>2 = No pertenece al régimen</b>					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 102 médicos asistenciales del Hospital Gustavo Lanatta Lujan</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 80 médicos asistenciales del Hospital Gustavo Lanatta Lujan.</p>	<p><b>Variable 1: Productividad</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Sedano  Año: 2017  Monitoreo: Agosto 2016  Ámbito de Aplicación: Personal médico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan EsSalud (Nivel II)  Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Tipo de contrato</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Método de Observación</p> <p>Instrumentos: Registro a través de notas de campo, a partir de información existente en el Sistema de Gestión Hospitalaria de EsSalud.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Personal médico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan EsSalud (Nivel II)</p> <p>Forma de Administración: Directa, recojo de información de base datos.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  Tablas de Contingencia, figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  Análisis con regresión logística</p>

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 = Tipo de Contrato	<p>Contrato DL. 728: Contrato a plazo indeterminado+CTS</p> <p>Contrato DL 276: Contrato a plazo indeterminado sin CTS</p> <p>Contrato tipo CAS: Naturaleza temporal, no tiene CTS , No tiene gratificación completa</p> <p>Contrato: Locador de servicios. No cuenta con ningún beneficio, ni seguro de salud.</p>	Personal a quien en la base de datos de EsSalud figure contratado bajo determinado régimen.	<p>-DL. 728</p> <p>-DL 276</p> <p>-DL, 1057,</p> <p>-Locador de servicios</p>	Tipo de Contrato	<p>Escala Nominal, descriptiva</p> <p>No pertenece =1</p> <p>Pertenece =2</p>
VARIABLE 2 = Productividad	Labor nace de una relación entre el colaborador y su producción y muestra lo útil que resulta el colaborador dentro del proceso productivo; envuelve componentes a gestionar dentro del colaborador como son las competencias, el trabajar en equipo y de forma cohesionada, cultura organizacional y liderazgo, los que impactaran en la ejecución de la tarea	Se define como cualidad del trabajador que presente en el cuestionario de productividad elaborado por Sedano (2017) un valor superior o igual a 41, siendo sus niveles y rangos :Optimo (71 -100), Moderada (48 - 70) y Bajo (20 - 47)	<p>-Competencias</p> <p>-Trabajo en equipo y cohesión</p> <p>-Cultura organizacional</p> <p>-Liderazgo</p>	<p>Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos</p> <p>Unidad Bien común</p> <p>Creencias Valores Visión Misión Políticas</p> <p>Influencia Aceptación Convocatoria</p>	<p>Escala Tipo Likert</p> <p>1)MD: Muy en desacuerdo</p> <p>2)D: Desacuerdo</p> <p>3) I: Indiferente</p> <p>4) A: De acuerdo</p> <p>5)MA: Muy de acuerdo</p>

### Anexo 3

#### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE:

#### PRODUCTIVIDAD LABORAL

##### LEYENDA:

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Número	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>COMPETENCIAS</b>						
1	Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada					
2	Tiene las aptitudes para la labor que realiza					
3	Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda					
4	Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada					
<b>TRABAJO EN EQUIPO Y COHESION</b>						
5	Considero que he aportado lo que se espera de mi en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización					
6	Me integro con facilidad al grupo de trabajo					
7	Participo con disposición en las tareas, en grupo en el trabajo					
8	Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo					
9	Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común					
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
10	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo					
11	Se realizan reuniones periodicas para debatir y compartir la información del trabajo					
12	Se realizan capacitaciones y actividades de integración					
13	Los objetivos de la institución están bien definidos					
14	Existe un procedo para superar las deficiencias y difucultades laborales					
<b>LIDERAZGO</b>						
15	Mi jefe reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica					
16	El jefe facilita la comunicación y participación					
17	El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores					
18	El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores					
19	El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores					
20	El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos					

Validada en tesis de Sedano, el 15 de diciembre de 2016(UCV), cumpliendo los criterios de pertinencia relevancia y claridad. Con opinión de aplicabilidad: favorable.

### **Anexo 3.1: Ficha Técnica**

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir productividad laboral en personal.

Autores: Adaptado por Sedano Año: 2017

Tipo de instrumento: Encuesta.

Población o grupo de aplicación: Trabajadores médicos asistenciales del Hospital Gustavo Lanatta Lujan (HGLL).

Aplicación: Directa

Duración: 30 minutos

Objetivo: Determinar mediante la encuesta el nivel de productividad laboral de los trabajadores asistenciales médicos.

Número de ítem: 20

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert Niveles o rango: Óptima (76-100) Regular (48-75) No Óptima (20-47)



## Anexo 3.2 Validez

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... Clima organizacional.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA</b>								
1	Respeto y cumplimiento con los Reglamentos Institucionales.	✓		✓		✓		
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales	✓		✓		✓		
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
4	Considero que la definición de mis derechos como trabajador en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 RECOMPENSA</b>								
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.	✓		✓		✓		
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad	✓		✓		✓		
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 RELACIONES</b>								
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.	✓		✓		✓		
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 IDENTIDAD</b>								
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.	✓		✓		✓		
16	No me agrada involucrarme con los fines institucionales.	✓		✓		✓		
17	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5 COOPERACIÓN</b>								
18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.	✓		✓		✓		
19	Escaso apoyo por parte de mis directivos y pares.	✓		✓		✓		
20	No encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6 RESPONSABILIDAD</b>								
21	Siento que no estoy cumpliendo bien mis obligaciones como trabajador.	✓		✓		✓		
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y asistir a mis labores.	✓		✓		✓		
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos.	✓		✓		✓		

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....*S. J. GARCIA*..... DNI: .....*28699415*.....

Especialidad del validador:.....*Psicología*.....

<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

.....*15*.....de.....*12*.....del *2016*.....

.....*[Firma]*.....  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... PRODUCTIVIDAD LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Competencias</b>								
1	Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada	✓		✓		✓		
2	Tiene las aptitudes para la labor que realiza	✓		✓		✓		
3	Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda	✓		✓		✓		
4	Tiene los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo y Cohesión</b>								
5	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	✓		✓		✓		
6	Me integro con facilidad al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Participo con disposición en las tareas, en grupo en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo	✓		✓		✓		
9	Expreso mi disposición a trabajar en equipo por el bien común	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Cultura Organizacional</b>								
10	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
11	Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo	✓		✓		✓		
12	Se realizan capacitaciones y actividades de integración	✓		✓		✓		
13	Los objetivos de la institución están bien definidos	✓		✓		✓		
14	Existe un procedo para superar las deficiencias y dificultades laborales	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 Liderazgo</b>								
15	Mi jefe reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica	✓		✓		✓		
16	El jefe facilita la comunicación y participación	✓		✓		✓		
17	El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
18	El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
19	El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
20	El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Guarado Osorio Feliza*

DNI:

*34469552*

Especialidad del validador:

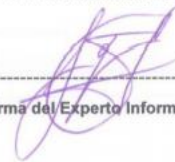
*Docente Técnico*

.....de.....del 20.....

<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.



### ANEXO 3.3: Confiabilidad del Instrumento

#### Prueba Piloto: Instrumento Productividad Laboral:

	COMPETENCIAS				TRABAJO EN EQUIPO Y COHESION					CULTURA ORGANIZACIONAL					LIDERAZGO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3
2 <sup>a</sup>	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3 <sup>a</sup>	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2
4 <sup>a</sup>	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3
5 <sup>a</sup>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6 <sup>a</sup>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
7 <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
8 <sup>a</sup>	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
9 <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
10 <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3
11 <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
12 <sup>a</sup>	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3
13 <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
14 <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
15 <sup>a</sup>	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
16 <sup>a</sup>	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.906	20

**Anexo 4. Base de datos en general:**

Médico	Tipo de Contrato	COMPETENCIAS				TRABAJO EN EQUIPO Y COHESION					CULTURA ORGANIZACIONAL					LIDERAZGO					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1A	DL.728	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3
2A	DL.728	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3A	DL.728	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2
4A	DL.728	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3
5A	DL.276	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6A	DL.728	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
7A	DL.728	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
8A	DL.728	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
9A	LOCADOR	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
10A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3
11A	DL.728	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
12A	DL.728	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3
13A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
14A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
15A	DL.728	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
16A	CAS-C	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
17A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
18A	CAS-C	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
19A	CAS-C	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
20A	LOCADOR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
21A	DL.728	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2

22A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2
23A	DL.728	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2
24A	CAS	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
25A	CAS	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
26A	DL.728	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
28A	LOCADOR	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2
29A	CAS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
30A	LOCADOR	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2
31A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
32A	CAS	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
33A	LOCADOR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
34A	CAS	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
35A	DL.728	1	1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
36A	DL.728	1	1	2	2	1	2	1	1	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37A	CAS-C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2
38A	DL.728	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
39A	CAS-C	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2
40A	CAS-C	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
41A	CAS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2
42A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43A	CAS	1	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
44A	CAS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
45A	CAS-C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1
46A	CAS-C	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2
47A	DL.728	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3

48A	DL.728	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5
49A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51A	DL.728	1	1	1	1	3	3	3	4	1	2	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3
52A	CAS	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
53A	DL.276	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
54A	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
55A	DL.728	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
56A	CAS	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
57A	CAS-C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58A	CAS-C	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
59A	CAS-C	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
60A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3
61A	DL.728	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
62A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	4	4
63A	CAS-C	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64A	DL.276	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65A	DL.276	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
66A	LOCADOR	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
67A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2
68A	DL.728	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4
69A	CAS-C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1
70A	DL.276	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
71A	DL.728	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1
72A	DL.276	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2
73A	DL.276	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
74A	DL.276	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3

75A	DL.728	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1
76A	CAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
77A	CAS-C	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
78A	DL.728	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	3	3	2	1
79A	CAS-C	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
80A	DL.276	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	3	3	2	2	2	2

**Anexo 5. Base de datos de SPSS:**

Datos de cuestionario de cada participante agrupados por resultado según nivel de productividad

Siendo Optimo =3 Moderado = 2 y bajo = 1; datos descritos en relación a cada dimensión de productividad

**ValoracionTotal/V.Competencias/V.Trabajoycohesion/V.CulturaOrganizacional/V.Liderazgo/ Productividad2**

3	3	3	2	2	3
3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3
2	3	3	2	1	2
2	1	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2
3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	2	3
3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	3
2	3	3	1	1	2
3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	2	3



3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
2  
3  
3  
2  
3  
3

3  
3  
3  
1  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3

3  
3  
3  
1  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3

3  
3  
2  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
1  
2  
3  
2  
3  
2  
1  
2  
2

3  
3  
3  
1  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
1  
3  
3  
2  
3  
2  
2  
3  
3

3  
3  
3  
1  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3

3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
1  
3  
3  
2  
3  
3  
2  
3  
2  
3  
3

3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
1  
3  
3  
3  
3  
1  
3  
3  
3  
3

2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
1  
3  
2  
3  
1  
3  
3  
3  
3

2  
1  
2  
2  
2  
1  
2  
3  
2  
3  
2  
2  
1  
2  
2  
3  
3

2  
3  
2  
2  
3  
2  
3  
3  
2  
1  
2  
3  
1  
3  
3

3  
3  
3  
2  
3  
2  
3  
3  
1  
3  
3  
3  
2  
3  
3

3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3

3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3

3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3

2  
2  
2  
3  
2  
2  
2  
2  
3  
1  
3  
2  
2  
3  
3  
3  
2  
3  
2  
3  
2  
3

3  
2  
3  
2  
1  
2  
2  
2  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
2  
3  
3

3  
3  
3  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
2  
3  
2  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3  
3

**3**

**3**

**3**

**2**

**2**

**3**

## Anexo 6. Consentimiento informado

### Encuesta 300

HOSPITAL GUSTAVO LANATTA LUJAN

Con el llenado en la presente encuesta , realizo de forma voluntaria mi participación en la Tesis: Influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de Hospital Nivel II EsSalud, en Pandemia 2021, esta información obtenida en relación al estudio solo servirá para fines de la investigación, asimismo esta información será tratada de forma confidencial y sólo será revelada con su permiso.

Acepto

Apellidos y nombres

Romero Farromeque Fernando

### Encuesta 300

HOSPITAL GUSTAVO LANATTA LUJAN

Con el llenado en la presente encuesta , realizo de forma voluntaria mi participación en la Tesis: Influencia del tipo de contrato en la productividad del personal médico de Hospital Nivel II EsSalud, en Pandemia 2021, esta información obtenida en relación al estudio solo servirá para fines de la investigación, asimismo esta información será tratada de forma confidencial y sólo será revelada con su permiso.

Acepto

Apellidos y nombres

Valencia Flores Luz Elena

