



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad

Tesis

**Relación entre las contrataciones administrativas de servicio
del régimen 1057 del personal administrativo y el desempeño
laboral en una entidad pública de salud en el 2021**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales**

AUTORA

Br. Caballero Cuadros, Alexandra Guadalupe

ORCID


0000-0001-9899-8668

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LIMA-PERÚ

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Alexandra Guadalupe Caballero Cuadros, egresado de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales y Escuela Académica Profesional de Ingeniera y Negocios, Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Relación entre las contrataciones administrativas de servicio del régimen 1057 del personal administrativo y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021 Para optar el título profesional de Administración y Negocios Internacionales”**, Asesorado por el docente: Percy Junior Castro Mejía, DNI 43338252 ORCID 0002-5345-5098, tiene un índice de similitud de (9) (Nueve) % con código2013100549 oid:14912:231330182 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

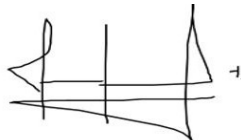


.....

Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado ALEXANDRA GUADALUPE CABALLERO CUADROS

DNI:72463430



.....

Firma

Nombres y apellidos del Asesor: PERCY JUNIOR CASTRO MEJIA

DNI: 43338252

Lima, 03 de febrero del 2023

Miembros del Jurado

Asesor metodólogo

Dr. Percy Junior Castro Mejía
ORCID: 0000-0002-5345-5098

Asesor temático

Dr. Percy Junior Castro Mejía
ORCID: 0000-0002-5345-5098

Dedicatoria

Con dedicación a mis padres por la confianza y apoyo solicitado en mi carrera. Así mismo a todos mis familiares, amigos y docentes que siempre me dieron palabras de aliento cuando más lo necesitaba.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, y a todas los que me hicieron entender lo valiosa que es la vida. A mis profesores de pregrado y asesores.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA	
	CODIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Caballero Cuadros Alexandra Guadalupe estudiante de la escuela académica de Ingeniería de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Relación entre las Contrataciones Administrativas de Servicio del régimen 1057 del personal administrativo y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021" para la obtención del grado académico/título profesional de: Administración y Negocios Internacionales es de mi autoría y declaro lo siguiente:

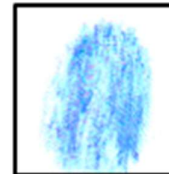
1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



Firma

Caballero Cuadros Alexandra Guadalupe

DNI: 72463430



Huella

Lima, 16 de Julio del 2021

Introducción

La tesis busca identificar la relación entre las contrataciones administrativas de servicio del régimen y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el año 2021. Dicha investigación surge ante la necesidad de comprender cómo el sistema de contratación del personal administrativo CAS se ha convertido en un modelo de contratación adecuada, que facilita un mejor desempeño laboral de los profesionales que son contratados. En ese sentido, en el presente estudio se busca conocer si ambos constructos se relacionan. Esto a partir de supuestos teóricos posibles en el marco teórico de este estudio.

Como parte del esquema de la presente investigación, se expone:

En el capítulo I: Se centró en indagar sobre la situación problemática, en la que se plantearon preguntas y objetivos que guían la investigación.

En el capítulo II, se consideraron todos los aspectos relacionados con los fundamentos epistemológicos y teóricos.

En el capítulo III: Es el capítulo centrado en la metodología y los aspectos determinantes de un trabajo sistemático.

En el capítulo IV: Es el capítulo de los resultados que emergieron del recojo de datos.

En el capítulo V: Lo constituyen todas las conclusiones y recomendaciones posibles luego del tratamiento de la información recogida.

En el capítulo VI: Centrado en las propuestas de mejora.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la celebración de contratos laborales se tejen múltiples modalidades que vienen a representar opciones importantes para el trabajador. En variadas ocasiones, se percibe que optan por una de estas modalidades a sabiendas, de manera intuitiva, que pueden originarles cierta vulneración de sus derechos o, en otros casos, la necesidad los lleva a tomar un puesto dada la precariedad económica.

En este escenario, las contrataciones administrativas de servicio de acuerdo con el Decreto Legislativo 1057 (2008) se sostiene como una modalidad con características especiales y responsabilidad estatal cuya vinculación con el desempeño laboral debería permitir cierta facilidad en cuanto a las condiciones que eviten riesgos en el bienestar y a la salud.

Hoy en día es trascendental informarnos sobre la influencia de los resultados en la mejora de los ambientes laborales y como estos garantizan la producción y buen trato en la autoestima de los trabajadores, generando salud y determinada seguridad en general (Redacción, Estratégica & Negocios, 2012).

Ciertamente, este decreto no faculta al Estado a asumir los costos de índole laboral del trabajador, lo que podría entenderse como una probabilidad de relación causal. Esta situación ha sido objeto de estudio y discusión por muchos investigadores; sin embargo, es preciso entender que no todas las realidades son las mismas y esto puede llevar a un estado de silencio laboral producto de la necesidad de trabajar.

Entre otras razones, existen una serie de consecuencias que puede producir este tipo de contratos. Por ejemplo, los plazos cortos de las contrataciones administrativas de servicios, es natural que todo empleador deba tener etapas de introducción a su espacio laboral, además de su adaptación y conocer, por parte del empleador, si es pertinente a sus necesidades y expectativas. Incluso, en periodos cortos como un mes o en el mejor de los casos, tres meses, no cumplen con el total de responsabilidades laborales.

Añadido a lo anterior, el desempeño laboral es una variable toda vez que se intente conocer si existe posibilidad de relación con las contrataciones administrativas de servicios. Esta variable se define como un proceso de éxito laboral, las empresas,

instituciones u organizaciones miden el nivel de logro de las actividades laborales y sus objetivos (Robbins et al., 2013). En síntesis, las metas propuestas son medibles con el desempeño de los trabajadores.

Del total de empresas preocupadas en su organización, Dolan (2013) asegura que son pocas las que se preocupan por su aumento, el talento humano necesita de recursos para su desarrollo. Por ello, es que la frecuencia de despliegue de sus capacidades fluctúa entre 60 y 70% con una diferencia de tres a uno entre los que menos rinde y los que sí lo hacen. Por esa razón, esta variable responde a las organizaciones con producción directa, pero ya en el plano profesional, el valor se torna más complicado, en sentido estricto toda vez que los profesionales ejercen sus funciones con independencia. (López, 2012, p.50)

Esta independencia que sostiene López (2012) puede ser equivalente al contrato que tiene a través de las CAS; ya que, no se originan condiciones adecuadas que le brinden estabilidad y el trabajador se puede sentir poco comprometido; por ende, esto trasciende a otras actividades productivas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y las competencias del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021?

¿Cuál es la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y la productividad del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021?

¿Cuál es la relación entre la contratación administrativa del personal administrativo del régimen 1057 y la motivación del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y las competencias del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

Determinar la relación entre la contratación administrativa de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y la productividad del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

Determinar la relación entre la contratación administrativa del personal administrativo del régimen 1057 y la motivación del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Es importante conocer que los fundamentos del desempeño laboral explican la posible asociación entre la motivación y el desempeño, además de la satisfacción de sus labores. Por otro lado, la teoría de la equidad se basa en el análisis relacional del trabajador que recibe un determinado trato que recibe y la eficacia en el trabajo. Para la teoría de las expectativas, plantea que el alto desempeño que tenga el trabajador se relaciona con tres factores: alcance de su labor, capacidad para reconocer sus funciones y el valor que le otorga a la gratificación y sanción.

Por estas razones, las organizaciones requieren de la motivación; para que esto se refleje en los esfuerzos y resultados posibles; los que permite el desarrollo de la cooperación institucional y su trascendencia en el interés de los trabajadores.

La investigación es significativa porque permite conocer si existe o no relación entre las contrataciones administrativas de servicio del personal administrativo del régimen N° 1057 y el desempeño laboral. La razón esencial se justifica en el grupo de trabajadores o muestra donde se llevará a cabo el estudio; por ello, al ser una entidad de salud, el estudio puede aportar con ampliar la información que se tiene para conocer los motivos que influyen en el desempeño laboral. Encontrar esta relación o desecharla traerá efectos positivos para las medidas pertinentes que se puedan tomar en la organización.

1.4.2 Justificación metodológica

Se siguió el enfoque holístico, puesto que busca abarcar todos los aspectos del campo organizacional desde una mirada integradora o desde distintos puntos de vista cuya conclusión sea el logro de la suma de los componentes; el cual contribuirá con la vigencia de los fundamentos epistémicos. Además, al existir estudios internacionales relacionados sobre las variables de estudio y teniendo en cuenta los procesos de validaciones requieren de especificaciones técnicas definidas; se hace necesario adaptar el instrumento al contexto nacional para justificar su pertinencia. En síntesis, la adaptación del instrumento y su vigencia son razones que pueden motivar que se continúen desarrollando este tipo de estudio.

1.4.3 Justificación práctica

Sobre este tipo de justificación, el estudio contribuye con la resolución de problemas prácticos en una entidad pública de salud considerando que el desempeño laboral es involucrado desde la perspectiva de las condiciones básicas de trabajo visto desde la eficiencia en el desempeño laboral; es decir, hay evidencia sobre la existencia de relación entre variables. Con esto surgen recomendaciones para continuar desarrollando estudios que ayudarán a descubrir las reales fundamentaciones del desempeño laboral en la mejora de la productividad. Ahora, esta última variable se toma como referencia dada la percepción y el contexto en el que se trabaja.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Las limitaciones de este tipo estuvieron relacionadas con la repercusión de la pandemia Covid-19 coronavirus, ya que representa un situación inestable que no permite una adecuada planificación. De esta forma, se hace complicado solicitar la información para su posterior procesamiento. Los tiempos de la investigadora relacionado a los trabajos y estudios originaron pocos espacios destinados a la investigación.

1.5.2. Espacial

Se realizó en una entidad pública de salud, en el área de Administración. Esta se ubica en la Av. Angamos con Aviación Este en Surquillo -Lima. Se solicitaron los permisos respectivos para realizar el estudio de investigación y que se cumpla con la veracidad requerida en este tipo de trabajos.

1.5.3. Recursos

Se emplearon la computadora, cuestionarios en documentos, aplicaciones de Google como el *Google forms*, videollamadas y plataformas virtuales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cancinos (2016) tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, participaron 36 sujetos del área de la administración. El método fue cuasi experimental y empleó instrumentos como una escala de Likert. El resultado sostuvo que el nivel de efectividad es de 71.15%, y el de desempeño es aceptable. Como conclusión, si mejoran los procesos de selección entonces incrementa el nivel de desempeño colaborativo.

Pacheco (2016) desarrolló su investigación para demostrar que los CAS influye en el cumplimiento de los objetivos de la institución, a su vez que esto afecta las labores administrativas. Con una muestra de 46 colaboradores por CAS, se empleó el método mixto, de tipo descriptivo – explicativo. Las técnicas fueron la observación y los instrumentos como las fichas y las encuestas. Se obtuvo como resultado que un 80% considera que hay afectación negativa en las labores administrativas, por otro lado, 13% sostiene que la afectación es parcial y para un 7% no lo es. Se concluye que el CAS influye en el incumplimiento de los objetivos de la institución.

Palacios et al. (2017) su objetivo consistió en determinar la prevalencia de los contratos de prestación de servicios y apoyo de gestión a las Entidades del Estado y su impacto en el Departamento de Chocó. De la misma forma, se empleó el diseño descriptivo. Como conclusión se sostiene el análisis de implicancias de los contratos directos del Estado por medio del servicio de asistencia profesional permanente. Se colige que se pueden contratar colaboradores que tengan sus todas sus prestaciones sociales.

Basilio (2018), en su estudio sobre el trabajo y el CAS, sostuvo que existe una afectación en todos los principios (permanencia, tutelar y primacía) dando como resultado la emisión de sentencias que permitieron conocer el problema suscitado.

Beltrán (2018) con el objetivo de determinar la relación entre el vínculo laboral y las sanciones bajo un análisis documental. Concluye que hay existencia de una relación

en la sanción que va más allá de decretar el vínculo laboral. Es claro que existen conductas dedicadas a ocultar la información contractual con el fin de eximir de responsabilidad de los empleadores. Esto originado como una forma poco consciente de generar climas de respeto; por el contrario hacen que la desconfianza y explotación crezcan.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Collantes (2016) realizó una investigación con el objetivo de determinar si existe relación del CAS y la vulneración del derecho laboral del trabajador del PELA Tacna, el trabajo se inscribe en el ámbito del derecho laboral del sector público. Aquí se halla el análisis del CAS desde lo jurídico. Su correspondencia como parte de lo público que parte desde el análisis legal, posteriormente se determinó la relación entre los derechos laborales de los trabajadores del PELA en 2015. A modo de conclusión, la norma sobre el CAS permite entender que se vulnera el derecho laboral del trabajador.

Mestanza (2018) su estudio con el objetivo de relacionar el CAS y el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento en Chugur. La investigación tuvo una muestra a los 07 trabajadores. La metodología se basó en el diseño no experimental transversal para determinar la relación entre estas. La data se organizó luego la aplicación de un cuestionario que diagnostica el problema. Posteriormente se procesó la data en el paquete estadístico SPSS y EXCEL. Como resultado las contrataciones tienen un 37.50%, un 29.17%, una relación Moderada de 20.83% y una relación Baja 12.50% con la variable desempeño laboral. Finalmente, a modo de conclusión se conoce que existe correlación entre el CAS y el desempeño laboral.

Coronado y Ramírez (2019) el objetivo fue determinar la influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones de los colaboradores. Con el método de nivel explicativo, no experimental en lo correlacional – causal. Se empleó el cuestionario en un grupo de 61 trabajadores. Como resultado, existe regularidad en las modalidades de contrato laboral. La investigación concluyó que hay relación con una significancia menor a 0.05.

Cornejo (2020) la investigación centró su objetivo en el conocimiento de la evolución y el alcance del CAS en instituciones públicas. Responde a la investigación documental explicativa, por la razón que busca argumentar su desarrollo e influencia en vida de los trabajadores y lo beneficioso que puede resultar, el método se basó en la deducción. La población y muestra fue proporcionada por el MTPE. El estudio permite concluir que el CAS es lo más usado actualmente en las entidades públicas peruanas.

Pacheco (2016) desarrolló su investigación para demostrar que los CAS influye en el cumplimiento de los objetivos de la institución, a su vez que esto afecta las labores administrativas. Con una muestra de 46 colaboradores por CAS, se empleó el método mixto, de tipo descriptivo – explicativo. Las técnicas fueron la observación y los instrumentos como las fichas y las encuestas. Se obtuvo como resultado que un 80% considera que hay afectación negativa en las labores administrativas, por otro lado, 13% sostiene que la afectación es parcial y para un 7% no lo es. Se concluye que el CAS influye en el incumplimiento de los objetivos de la institución.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Marco fundamental

Teoría general del desempeño laboral

Esta teoría identifica los componentes principales con el propósito de plantear estrategias que busquen cumplir con los objetivos organizacionales. La teoría explica que es un conjunto de acciones y conductas que realiza el personal, orientados en alcanzar los objetivos propuestos y el desarrollo de la efectividad y éxito de las empresas. Las tareas y acciones laborales se convierten en factores importantes que generan valor para las organizaciones, dichas tareas estarán asociados a comportamientos individuales y voluntarios del trabajador dentro de su puesto de trabajo, que van a superar lo previsto.

Dentro de los aportes de la teoría general del desempeño laboral de Campbell, se identifican una relación de componentes que están presentes en el desempeño del trabajador: dominio de las tareas realizadas, capacidad y habilidad para efectuar las tareas, buena comunicación escrita y oral, disciplina laboral, facilidad para rendir en trabajo de equipo, actitud colaborativa, entre otros. Los trabajadores tendrán un determinado

comportamiento en función de las actividades que tengan asignadas, elevarán su desempeño en la medida que dentro del cargo que tengan, logren aportar valor para la empresa; por otro lado, desde el punto de vista técnico, un tipo de personal tendrá un comportamiento que se va a vincular con el proceso de transformación en productos o servicios que presenta la empresa, mientras que otro tipo de personal que realizarán actividades que van a vincularse con el núcleo técnico (Campbell et al, 1990; Faria, 2000; Koopmans et al., 2011)

Existen múltiples definiciones sobre el desempeño laboral. Dentro de las más significativas para efectos de este estudio, se toma la de Chiavenato (2000). Para él, se trata de un conjunto de actos o comportamientos que son observados con un objetivo específico. Por ello, la atención a esta variable provoca mejoras en la productividad de la organización. En este mismo sentido, el desempeño tiene ciertas condicionantes que pueden afectar al individuo. Por ello, cada uno determina el rol que cumple en la organización.

Teoría de la equidad

Adams (1965) afirma que los individuos tienen la motivación para ser tratados de manera equitativa con todos sus compañeros de trabajo, señalando que la disminución de la satisfacción laboral se relaciona con la disonancia o inequidad que recibe el trabajador. Dentro de las diferentes investigaciones sobre la teoría de la equidad, se han incorporado otros constructos como el nivel de sensibilidad o la personalidad, para evaluar el grado de respuesta o reacción de los trabajadores a la baja equidad, dado que no todas las personas tienen la misma sensibilidad y respuesta a la falta de equidad.

En la realidad los trabajadores que perciben un trato desigual respecto a los demás, van a disminuir su desempeño laboral, manifestando comportamientos evasivos sobre las labores que realiza, como el ausentismo, impuntualidad, actividades ajenas al trabajo, entre otros y generándole insatisfacción en el trabajo debido a que percibe que sus expectativas no logran cumplirse; la evasión al trabajo responde como un mecanismo que compensa su insatisfacción y la baja equidad (Adams, 1965; Huseman, 1985; Littlewood, 2009).

Teoría de las expectativas

Establece los aspectos motivacionales que tiene el personal por pertenecer a una determinada empresa, la teoría de las expectativas analiza los factores que inciden para que los trabajadores participen de esta o que perteneciendo a su empresa decidan abandonarlo. Dentro de los factores que tienen mayor incidencia en la continuidad de la empresa, además del sueldo, se relaciona la aceptación social de parte de sus compañeros de trabajo, del aprecio y respeto por parte de sus jefes, así como el nivel alcanzado que ocupa el trabajador dentro de la empresa.

La teoría de las expectativas, busca predecir los diferentes niveles de motivación que presentan los trabajadores, señalando que las personas se sentirán motivados a realizar bien sus funciones, cuando toman acciones y decisiones que le conducirá a un desempeño exitoso y a la obtención de una recompensa (Vroom, 1964; Van Eerde y Thierry, 1996; Chiavenato, 2000).

2.1.2. Marco conceptual

Gestión de las contrataciones administrativas de servicios

De acuerdo con OSCE, las contrataciones son procedimientos establecidos para adquirir diversos bienes y /o servicios, desde su etapa de planificación hasta la recepción del servicio. Representa un acto donde una entidad asume funciones propias de las actividades económicas. Al respecto la Contraloría General de la República (2015) sostiene que estos procesos son desarrollados en el contexto en el que se ven afectos por factores en particular.

De acuerdo con Herrera (2019), para el proceso de contratación de modelo de las contrataciones de administración de servicios, existe una obligación del trabajo por el trabajo, esto es la personalización de este (Olea, 1997). Es decir, existe una naturaleza de dependencia al momento de firmar un contrato, pero, además, una libre elección o libertad dirigida el mismo acto de celebración de contratos. Con esto se otorga valoración del trabajo en función del esfuerzo desempeñado; pero esto nace de forma inmediata; es decir, desde el primer minuto de trabajo; ya que luego se empiezan a evidenciar situaciones de progreso o beneficios para una organización. Es ese mismo sentido, Salazar (2016) sostiene que el contrato es como un acuerdo mutuo con el objetivo de desarrollar

relaciones que desde lo jurídico deben estar presentes la administración pública y su beneficio de ser recíproco. La finalidad, regula los principios que rigen sus diversos procesos dentro de la administración pública. El ámbito de aplicación es común a todas las entidades públicas sujetas al DL N° 276.. La entidad de salud tiene una parte del personal que trabaja bajo este régimen.

Por su parte, el CAS se presenta como un modo especial de servicio del derecho desde lo administrativo y privado del Estado. Tiene excepciones por conceptos de auditoría, consultoría fuera de la entidad. Es decir, lo comprenden los procesos que tiene que ver con celebraciones temporales sin mayor compromiso del Estado, salvo aquellas básicas que aseguren el normal desarrollo de las funciones de los empleados.

Entre los requisitos se encuentra: el requerimiento o demanda. Tiene que existir una oportunidad de trabajo; debido a la ausencia de personal en algún puesto de trabajo. Esto debe ser evaluado por el personal que recluta a los empleados. Las decisiones son planificadas de acuerdo con un plan de trabajo. También, la disposición de presupuesto. La naturaleza del dinero proviene del análisis presupuestario anual. La duración que tiene que ver con un plazo determinado y tiende a renovarse si es que así se conviene. Normalmente estos contratos tienen una duración de tres meses y se renuevan de acuerdo con la necesidad del puesto.

Competencia

Responde a la suma de capacidades del trabajador para interiorizar las características que posee. En ese sentido, la competencia no se mide por el grado de rivalidad de uno frente al otro; si no por la manera correcta y eficiente de desarrollar las funciones que se le encomienda. Se dice que una persona es competente cuando reconoce sus habilidades y la emplea de manera progresiva para los fines de su organización y, además, obtiene resultados positivos.

De acuerdo con Werther (2008), la competencia de solucionar problemas en las actividades laborales, a través de los conocimientos adquiridos por la experiencia; de la misma manera el colaborador debe tener la capacidad de emprender acciones de logro

establecidos por su empresa y, debe también el trabajador contar con disciplina para aplicar de manera acertada las normas para el desarrollo de la empresa.

Productividad

La productividad se sostiene a través de los resultados; según Werther (2008) dicha condición es influenciada por el entorno, un trabajador proyecta una mayor productividad, cómodo o a gusto en el entorno donde se desarrolle. Para que se logre la productividad los trabajadores debe superar sus expectativas en base a resultados alcanzados, desarrollando un trabajo eficaz. Asimismo, los colaboradores deben tener el compromiso para lograr dentro de los plazos establecidos el trabajo encomendado, todo ello, influenciado por un entorno favorable que se vea reflejada en la actitud y en sus relaciones de convivencia diaria con sus compañeros de trabajo.

Motivación

La motivación es un estado de estimulación que poseen los trabajadores, para conseguir los fines propuestos; para lo cual según Werther (2008), la motivación está condicionada por varios factores de tipo económico, social e incluso de tipo psicológico. Los estímulos que tienen los trabajadores deben de estar presente bajo ciertas condiciones.

La motivación permitirá alcanzar la satisfacción en la actividad laboral realizada por el colaborador, el personal se sentirá cómodo de los trabajos que realice, porque percibirá que su participación dentro de la empresa tiene importancia y trascendencia para el desarrollo de esta, mucho más, si considera que su esfuerzo es reconocido.

2.2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la contratación administrativa de servicios del personal administrativo del régimen 1057 y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la contratación administrativa de servicios del personal administrativo del régimen 1057 y las competencias del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

Existe relación entre la contratación administrativa de servicios del personal administrativo del régimen 1057 y la productividad del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

Existe relación entre la contratación administrativa de servicios del personal administrativo del régimen 1057 y la motivación del desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

La investigación se sustentó en la medición de los datos a través del análisis numérico. Los fenómenos sociales son medidos de acuerdo con el cuerpo de conocimiento que se maneja para ser estudiada de manera deductiva. Esta investigación va a permitir trabajar con puntuaciones que permitan lograr la generalización de los resultados (Bernal, 2010).

3.2 Enfoque de la investigación

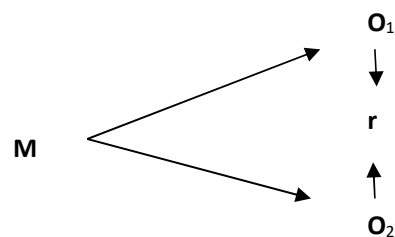
Ceñido a lo cuantitativo siempre que se manipulen únicamente datos numéricos; por ello se inicia con la identificación y formulación del problema, para luego pasar por la revisión bibliográfica para formular las hipótesis que tienden a ser definidas de manera conceptual y en su operacionalización (Torres, 2015).

3.3 Tipo de investigación

El proyecto intenta establecer relación entre dos variables. Estas son contrataciones administrativas de servicio del personal administrativo del régimen 1057 y el desempeño laboral. Por ello, el estudio responde el tipo correlacional; ya que las variables son asociadas a través de un patrón que puede realizar estimación para el grupo de análisis (Hernández et al., 2014). Además, se sostiene como una investigación de proyectos donde el interés se centra en esclarecer los procesos los que sistemáticamente permiten establecer pautas de elaboración de proyectos (Hurtado, 2000).

3.4 Diseño de investigación

El estudio sigue la tendencia de lo no experimental; por lo que, está ausente la manipulación de variables; debido a que solo se describirá el fenómeno para luego realizar su análisis (Hernández et al. 2010, p.149).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

r = Correlación entre dichas variables

3.5 Población, muestra y unidades informantes

Población

La población o universo está constituido por todos los elementos, así como los sujetos o instituciones que comparten características en común que posibilitan su pertinencia con la investigación (Johnson, 2014 y Brown, 2006). Para este estudio, se analizará a la población conformada por los individuos que laboran en una institución estatal bajo el régimen del CAS.

Muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la muestra responde a la extracción de un grupo menor de una población determinada de la que se recolecta información para presentarla. Debido a que se tiene un grupo de informantes reducido; pues se trabajará con su totalidad. Estos ascienden a treinta y ocho (38) personas bajo el régimen CAS y que han sido seleccionados por conveniencia (tipo de muestreo).

Unidades informantes

En la investigación las unidades informantes proporcionaron información de mucha importancia, se seleccionaron personas que tenían conocimiento y estaban relacionados con el caso en estudio, facilitando información precisa y confiable. Desde la aplicación de la entrevista bajo la mirada cualitativa, se seleccionaron como unidades informantes a seis (06) trabajadores administrativos de la institución pública de salud: un jefe del área administrativa, dos coordinadores del área administrativa, un especialista del área administrativa y dos especialistas en contrataciones, fundamento necesario para la confirmación de las dimensiones propuestas (Hernández, 2010).

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel
Competencia	Iniciativa	1-4		
	Capacidad del personal	5-8		
	Disciplina	9-13	Nunca = 1	
Productividad	Calidad del trabajo	14-17	Casi Nunca = 2 A veces = 3	Bajo Medio
	Responsabilidad	18-21	Casi Siempre =	Alto
	Ambiente de trabajo	22-25	4 Siempre = 5	
Motivación	Satisfacción en el puesto de trabajo	26-30		
	Capacitación	31-35		

Tabla 2

Operacionalización de contratación administrativa de servicios

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel
Actos preparatorios	Programación	1-2		
	Especificaciones técnicas	3-5	Nunca = 1 Casi Nunca = 2	Bajo
	Estudio de mercado	6	A veces = 3 Casi Siempre =	Medio Alto
Procesos de contratación	Contratación	7-10	4 Siempre = 5	

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Responden a un grupo de normas que regulan la operación de los instrumentos que se encuentran dentro de esta (López, 2014). Garantizan la consistencia dado su carácter de

factibilidad. La entrevista consiste en obtener información de los participantes de una investigación basadas en opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.

La entrevista se fundamenta en las interacciones normalmente de dos personas, que durante un lapso dialogan, teniendo una de ellas que realizar las preguntas para recopilar información y la otra persona responder dichas preguntas. En la entrevista se recopila información precisa del tema de investigación, recabando información relevante y veraz, debido a que se tiene contacto directo con el entrevistado. (Hurtado, 2000; Rodríguez y Valldeoriola, 2009).

3.7.2. Descripción

El instrumento asocia preguntas con el tema de estudio para hallar información relevante, debiendo de agruparlas para fines específicos. De acuerdo con Pérez et al. (2010) corresponde con una serie de preguntas tipificadas que se dirigen a un grupo significativo o muestra con el fin de conocer opiniones o diversas cuestiones de hecho.

Por otro lado, la guía de entrevista es un instrumento muy importante cuando se pretende profundizar sobre el sentido y las percepciones de los sujetos en tanto busca conocer la esencia de su pensamiento. Esto permite centrar información relevante en el sentido que hay una intromisión en su espacio (Hurtado, 2000; Cerda, 1993).

3.7.3. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos siguieron los procesos de validaciones donde se certificaron que las 35 preguntas divididas en bloques de tres sean coherentes y pertinentes. Su aplicación se realizó en la modalidad presencial y su ejecución fue individual.

Los participantes tuvieron que elegir una de las cinco alternativas propuestas tipo escala.

Para establecer niveles, se trabajó con un baremo que media la escala de puntuaciones, respecto a estos se obtuvieron: bajo, medio y alto, para todos los constructos. El resultado de este proceso de baremación es el que sigue:

Tabla 3

Baremo de la variable desempeño laboral, nivel y rangos

Niveles	Desempeño Laboral	Dimensiones		
		Competencia	Productividad	Motivación
Bajo	73-104	29-38	21-39	19-28
Medio	105-129	39-49	40-43	29-37
Alto	130-135	50-51	44-46	38-39

Fuente: En base a respuestas de los entrevistados en el cuestionario de Desempeño Laboral.

El cuestionario de contratación de administración de servicios consta de 10 preguntas dimensionadas en Actos Preparatorios y Procesos de Contratación. La baremación es la siguiente:

Tabla 4

Baremo de la variable contratación administrativa de servicios, nivel y rangos

Niveles	Contratación administrativa de servicios	Dimensiones	
		Actos preparatorios	Procesos de contratación
Bajo	20-28	13-19	6-9
Medio	29-35	20-23	10-13
Alto	36-42	24-29	14-15

Fuente: En base a respuestas de los entrevistados en el cuestionario de contratación administrativa de servicios. Elaboración propia

3.7.1 Validación

El instrumento ha sido validado bajo los tres tipos de validez: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. Todos sometidos a jueces de expertos.

Según Kendall K. y Kendall J. (2011) la validez se sostiene en el grado en que la pregunta mide lo que debe medir o lo que pretende, de forma que no sea otra cosa y apunte directamente a esta. Para esto emplea indicadores y escalas de valor. El valor por V de Aiken fue de 0.85.

3.7.2 Confiabilidad

La confiabilidad mide la consistencia interna del instrumento. Esto quiere decir que debe existir una relación de resultados si es que es empleado en las mismas condiciones y las veces que sean necesarias (Kendall K. y Kendall J., 2011).

El valor alcanzado según el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,872; es decir que el instrumento es muy confiable.

Tabla 5

Confiabilidad de Resultados según Kuder Richardson

Valor	Interpretación
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Primero, se validará el cuestionario con el objetivo de hallar la confiabilidad de este, luego se realizará su aplicación de manera virtual y/o presencial según sea el caso; luego se procede a la tabulación por cada ítem, en un inicio en Excel, para después hacerlo en el programa SPSS, esto derivará en la presentación de información en tablas y gráficos.

3.9 Aspectos éticos

Contó con los permisos respectivos. Dentro de esta se consideró el valor de la persona humana y las instituciones para no actuar en contra de estas; por ello, los participantes serán los beneficiarios del estudio toda vez que se les retornen los resultados del estudio; además de brindar la ficha de resultados a la institución para que pueda diseñar políticas de mejora si es que fuera el caso. Todos los participantes tomarán decisión en el estudio, nadie se encuentra obligado. No se permitirá ningún tipo de daño, ni físico ni psicológico durante el estudio. Siempre se trabajará con el principio de justicia e imparcialidad con el único objetivo de obtener resultados facticos y de comprobación inmediata en la realidad.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

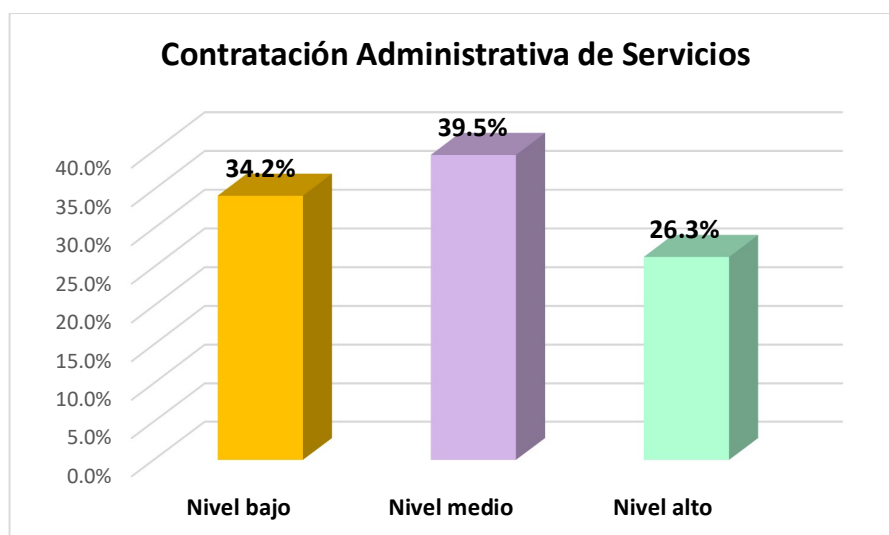
4.1 Descripción de resultados cuantitativos

Tabla 6

Variable contratación administrativa de servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	13	34.2	34.2
Nivel medio	15	39.5	73.7
Nivel alto	10	26.3	100.0
Total	38	100.0	

Figura 1 *Contratación administrativa de servicios*



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 6 y figura 1, la contratación administrativa de servicios en un nivel bajo representa un 34,2%, nivel medio representa un 39,5% y nivel alto 26,3%.

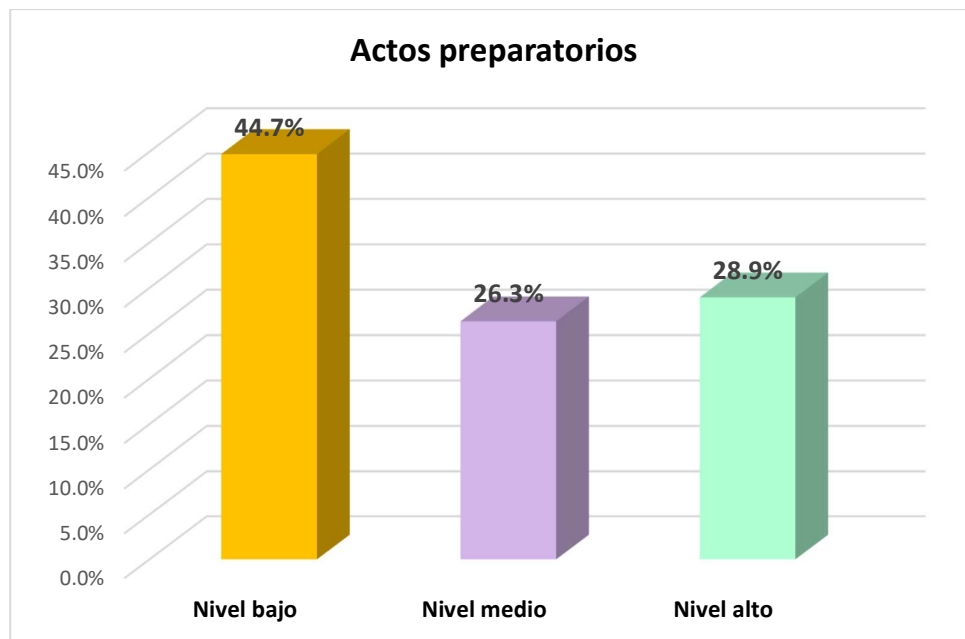
Tabla 7

Dimensión actos preparatorios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	17	44.7	44.7
Nivel medio	10	26.3	71.1
Nivel alto	11	28.9	100.0
Total	38	100.0	

Figura 2

Dimensión actos preparatorios



Según la tabla 7 y figura 2, la dimensión actos preparatorios en un nivel bajo representa un 44,7%, nivel medio representa un 26,3% y nivel alto 28,9%.

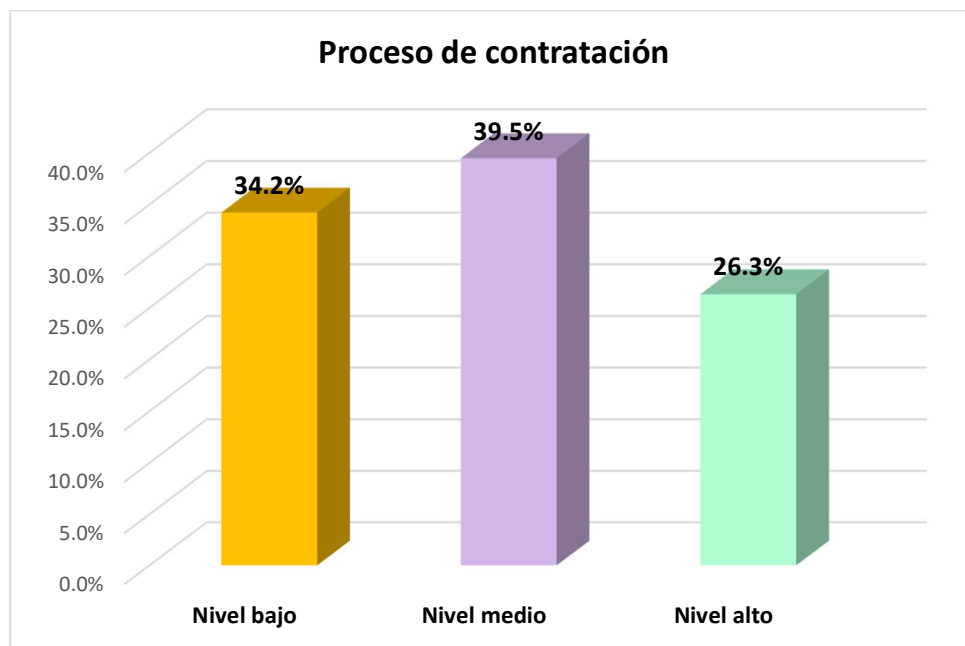
Tabla 8

Dimensión procesos contratación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	13	34.2	34.2
Nivel medio	15	39.5	73.7
Nivel alto	10	26.3	100.0
Total	38	100.0	

Figura 3

Dimensión procesos de contratación



Se precisa en la tabla 8 y figura 3, la dimensión procesos de contratación en un nivel bajo representa un 34,2%, nivel medio representa un 39,5% y nivel alto 26,3%.

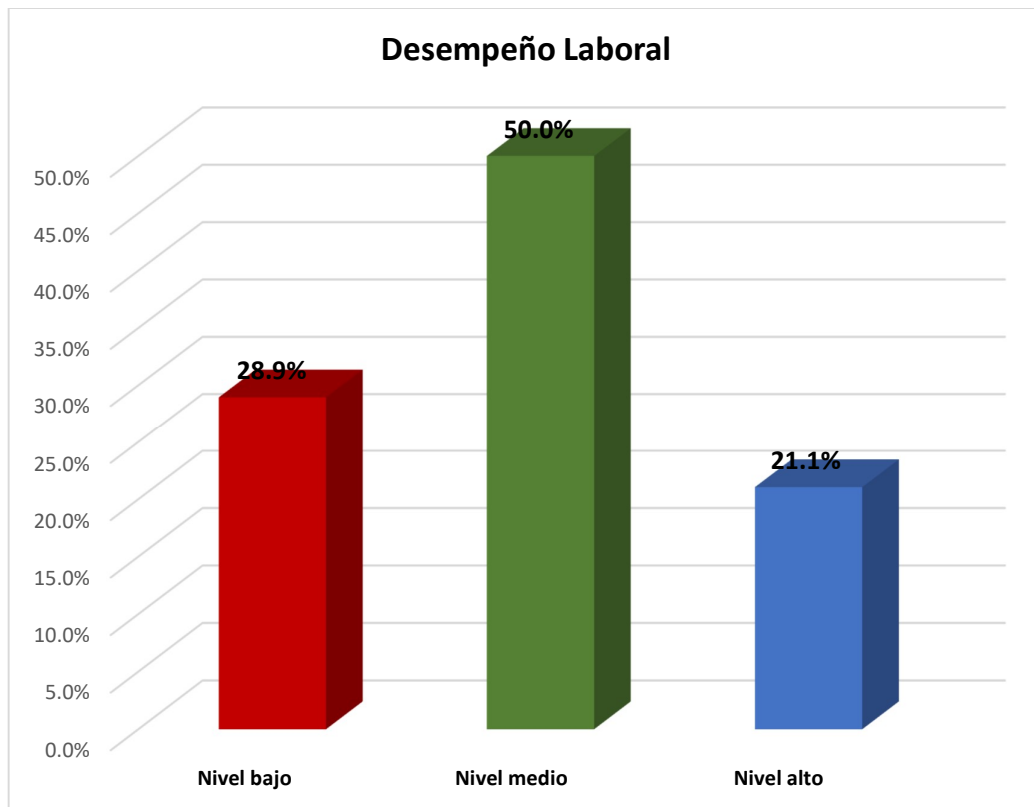
Tabla 9

Variable desempeño laboral del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	11	28.9	28.9
Nivel medio	19	50.0	78.9
Nivel alto	8	21.1	100.0
Total	38	100.0	

Figura 4

Desempeño laboral



En la presentación de la tabla 9 y figura 4, el desempeño laboral en un nivel bajo representa un 28,9%, nivel medio representa un 50,0% y nivel alto 21,1%.

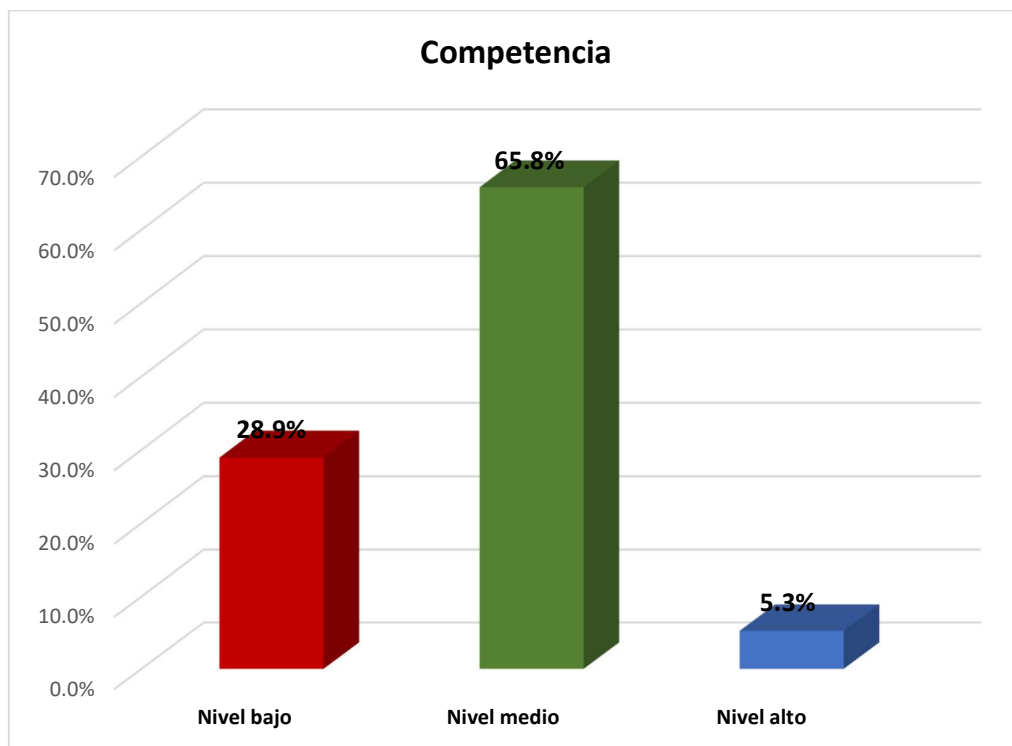
Tabla 10

Dimensión: Competencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	11	28.9	28.9
Nivel medio	25	65.8	94.7
Nivel alto	2	5.3	100.0
Total	38	100.0	

Figura 5

Dimensión competencia



La tabla 10 y figura 5, la competencia en un nivel bajo representa un 28,9%, nivel medio representa un 65,8% y nivel alto 5,3%.

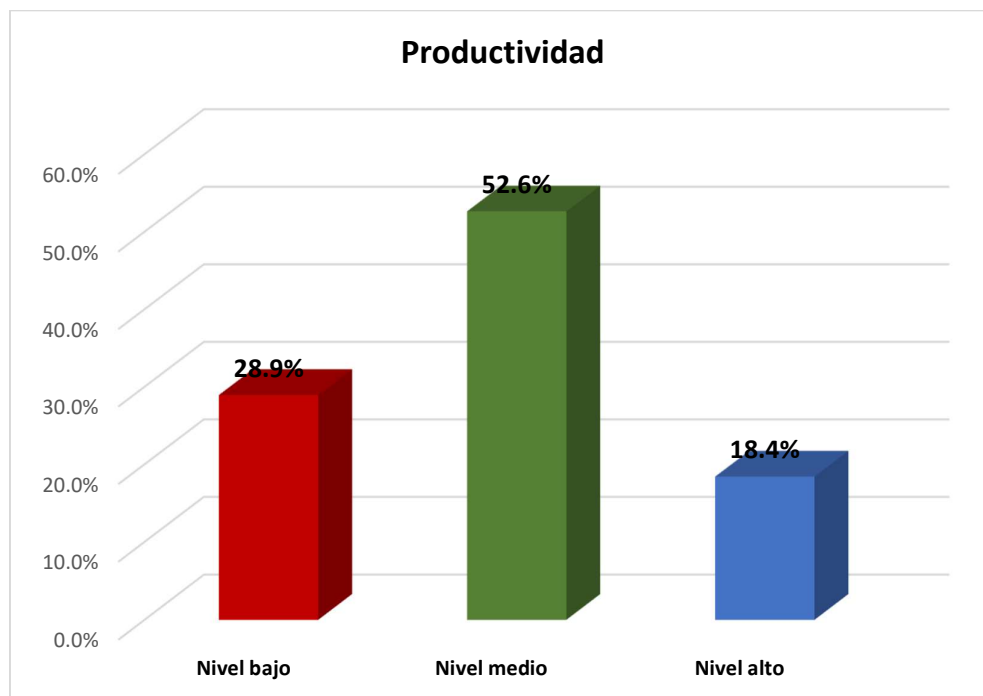
Tabla 11

Dimensión: Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	11	28.9	28.9
Nivel medio	20	52.6	81.6
Nivel alto	7	18.4	100.0
Total	38	100.0	

Figura 6

Dimensión productividad



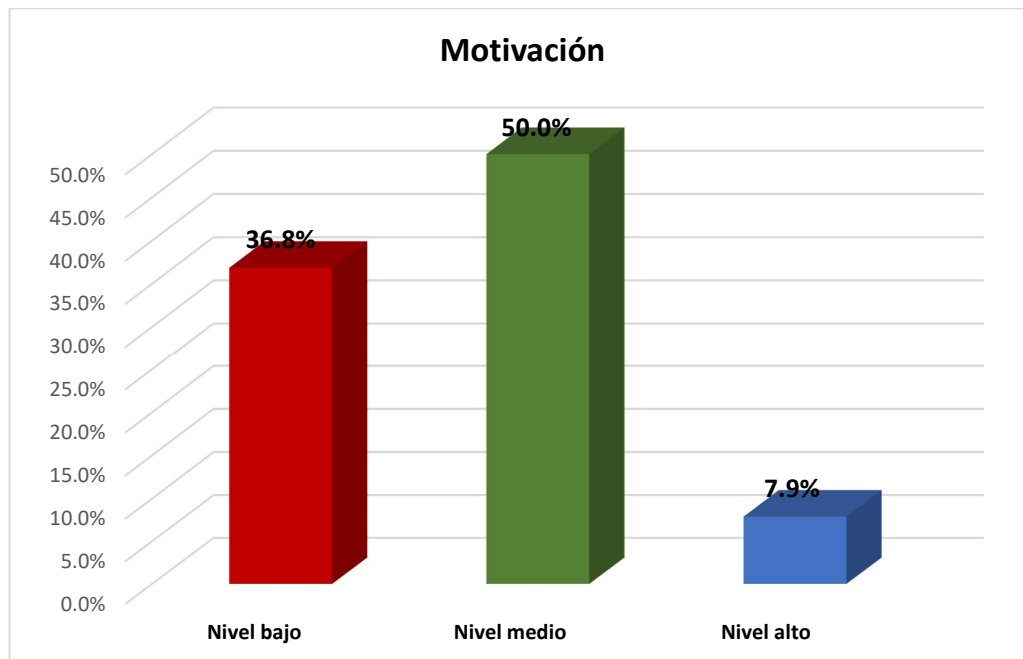
La tabla 11 y figura 6, la productividad en un nivel bajo representa un 28,9%, nivel medio representa un 52,6% y nivel alto 18,4%.

Tabla 12

Dimensión: Motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	14	36.8	38.9
Nivel medio	19	50.0	91.7
Nivel alto	3	7.9	100.0
Total	36	94.7	

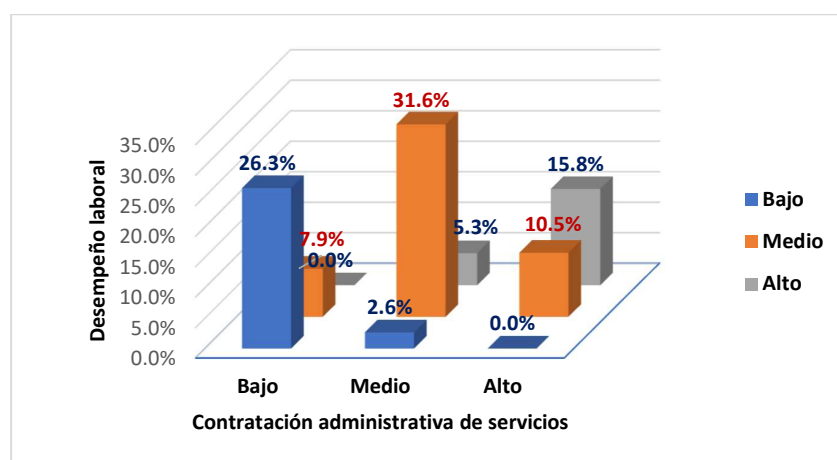
Figura 7 *Dimensión motivación*



Según se aprecia en la tabla 12 y figura 7, la motivación en un nivel bajo representa un 36,8%, nivel medio representa un 50,0% y nivel alto 7,9%.

Tabla 13*Variables contratación administrativa de servicios y desempeño laboral*

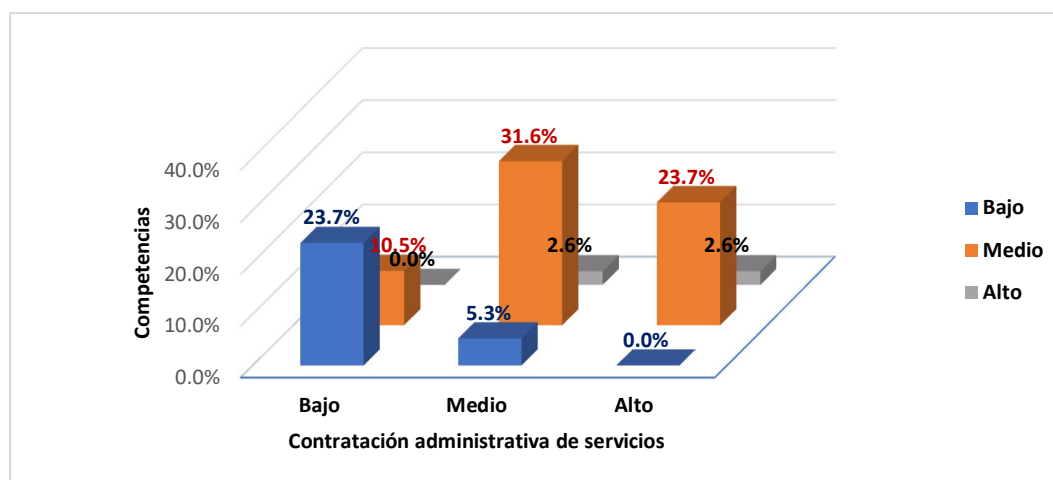
		Desempeño laboral			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Contratación administrativa de servicios	Nivel bajo	10 26.3%	3 7.9%	0 0.0%	13 34.2%
	Nivel medio	1 2.6%	12 31.6%	2 5.3%	15 39.5%
	Nivel alto	0 0.0%	4 10.5%	6 15.8%	10 26.3%
	Total	11 28.9%	19 50.0%	8 21.1%	38 100.0%

Figura 8*Contratación administrativa de servicios y desempeño laboral*

Aquí se precisa que, la tabla 13 y figura 8; las contrataciones administrativas de servicios en un nivel bajo, el 26,3% considera un nivel bajo el desempeño laboral y el 7.9% la considera nivel medio; por otro lado, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel medio, el 31,6% considera nivel medio el desempeño laboral y el 5,3% la considera nivel alto; así mismo, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel alto, el 15,8% considera nivel alto el desempeño laboral y el 10,5% la considera nivel medio.

Tabla 14*Variable contratación administrativa de servicios y dimensión competencias*

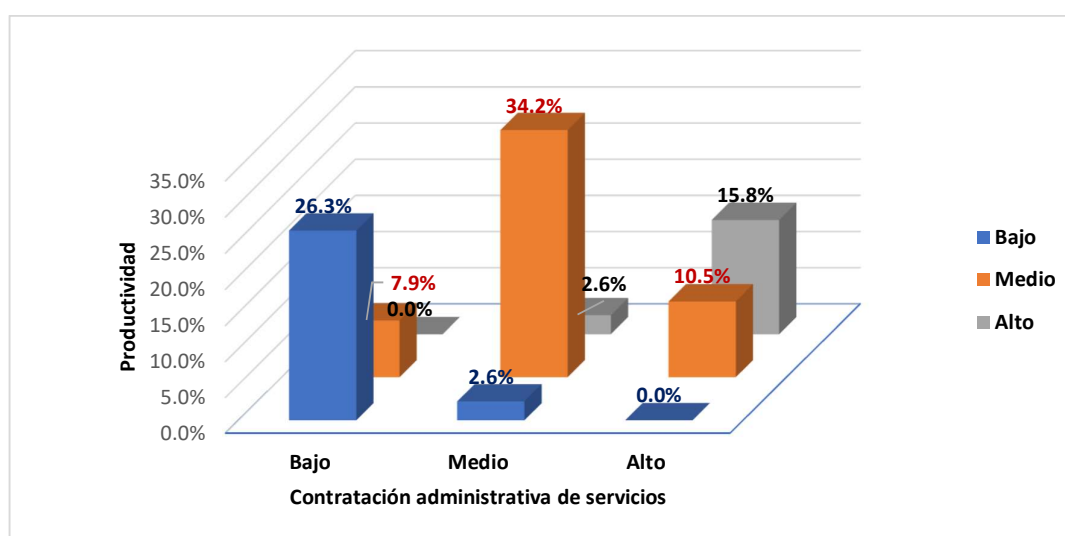
		Competencias			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Contratación administrativa de servicios	Nivel bajo	9 23.7%	4 10.5%	0 0.0%	13 34.2%
	Nivel medio	2 5.3%	12 31.6%	1 2.6%	15 39.5%
	Nivel alto	0 0.0%	9 23.7%	1 2.6%	10 26.3%
	Total	11 28.9%	25 65.8%	2 5.3%	38 100.0%

Figura 8*Contratación administrativa de servicios y dimensión competencias*

Tal como se precisa, en la tabla 14 y figura 9; las contrataciones administrativas de servicios en un nivel bajo, el 23,7% considera un nivel bajo las competencias y el 10,5% la considera nivel medio; por otro lado, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel medio, el 31,6% considera nivel medio las competencias y el 5,3% la considera nivel bajo; así mismo, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel alto, el 23,7% considera nivel medio las competencias y el 2,6% la considera nivel alto.

Tabla 15*Variable contratación administrativa de servicios y dimensión productividad*

		Productividad			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Contratación administrativa de servicios	Nivel bajo	10 26.3%	3 7.9%	0 0.0%	13 34.2%
	Nivel medio	1 2.6%	13 34.2%	1 2.6%	15 39.5%
	Nivel alto	0 0.0%	4 10.5%	6 15.8%	10 26.3%
	Total	11 28.9%	20 52.6%	7 18.4%	38 100.0%

Figura 9 *Contratación administrativa de servicios y dimensión productividad.*

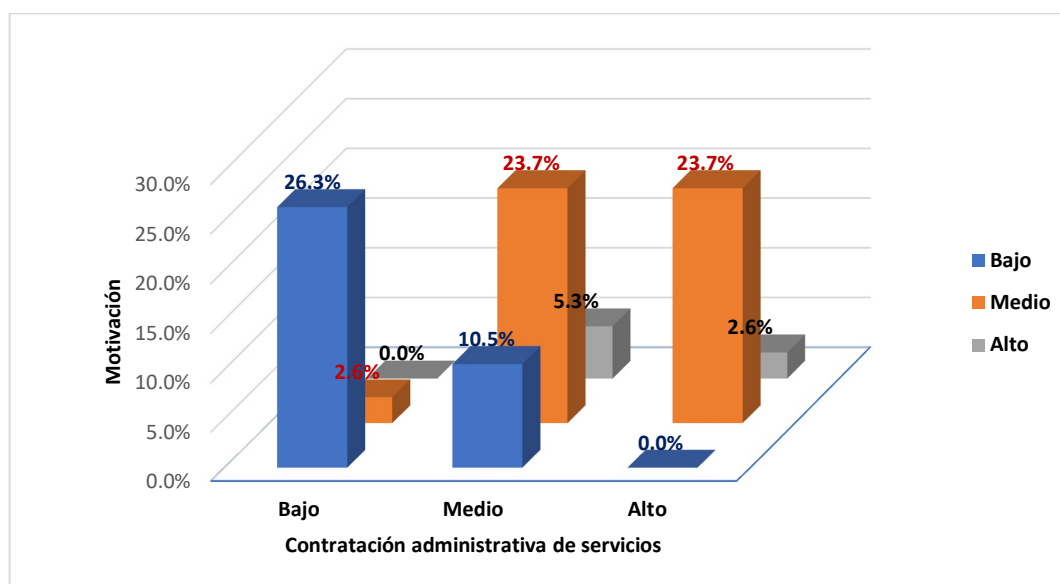
La tabla 15 y figura 10; las contrataciones administrativas de servicios en un nivel bajo, el 26,3% considera un nivel bajo la productividad y el 7,9% la considera nivel medio; por otro lado, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel medio, el 34,2% considera nivel medio la productividad y el 2,6% la considera nivel bajo; así mismo, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel alto, el 15,8% considera nivel alto la productividad y el 10,5% la considera nivel medio.

Tabla 16*Variable contratación administrativa de servicios y dimensión motivación*

		Motivación			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Contratación administrativa de servicios	Nivel bajo	10 26.3%	1 2.6%	0 0.0%	11 28.9%
	Nivel medio	4 10.5%	9 23.7%	2 5.3%	15 39.5%
	Nivel alto	0 0.0%	9 23.7%	1 2.6%	10 26.3%
	Total	14 36.8%	19 50.0%	3 7.9%	36 94.7%

Figura 10

Contratación administrativa de servicios y dimensión motivación.



En la tabla 16 y figura 11; las contrataciones administrativas de servicios en un nivel bajo, el 26,3% considera un nivel bajo la motivación y el 2,6% la considera nivel medio; por otro lado, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel medio, el 23,7% considera nivel medio la motivación y el 10,5% la considera nivel bajo; así mismo, las contrataciones administrativas de servicios en un nivel alto, el 23,7% considera nivel medio la motivación y el 2,6% la considera nivel alto.

4.2 Contratación de hipótesis

Tabla 17

Correlación entre la contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral

			Contratación administrativa de servicios	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Contratación administrativa de servicios	Coefficiente de correlación	1.000	,713**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,713**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

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

El resultado precisa que $p=0.05$, en ese sentido se comprueba la correlación que de modo significativo precisa el valor de $\rho=0.713$, lo que indica que a mejor contratación administrativa claramente hay una tendencia proporcional de la mejora en el desempeño laboral.

Tabla 18

Correlación entre la contratación administrativa de servicios y las competencias del desempeño laboral

			Contratación administrativa de servicios	Competencia
Rho de Spearman	Contratación administrativa de servicios	Coefficiente de correlación	1.000	,645**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Competencia	Coefficiente de correlación	,645**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

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

El resultado $p < 0.05$, se afirma que la variable independiente tiene una determinada correlación que es significativa con las competencias.

Mientras que la rho es igual a 0.645, lo cual constituye una relación fuerte y alta, por lo consiguiente, a mejor contratación administrativa de servicio mejores competencias.

Tabla 19

Correlación entre la contratación administrativa de servicios y la productividad del desempeño laboral

			Contratación administrativa de servicios	Productividad
Rho de Spearman	Contratación administrativa de servicios	Coefficiente de correlación	1.000	,643**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N	38	38	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,643**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		38	38	

El resultado $p < 0.05$, por ello se acepta la hipótesis del investigador y se corrobora que existe relación entre ambas variables.

Mientras que la rho es igual a 0.643, lo cual constituye una relación fuerte y alta, por lo consiguiente, a mejor contratación administrativa de servicio mejor productividad.

Tabla 20

Correlación entre la contratación administrativa de servicios y la motivación del desempeño laboral

			Contratación administrativa de servicios	Motivación
Rho de Spearman	Contratación administrativa de servicios	Coefficiente de correlación	1.000	,632**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Motivación	Coefficiente de correlación	,632**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

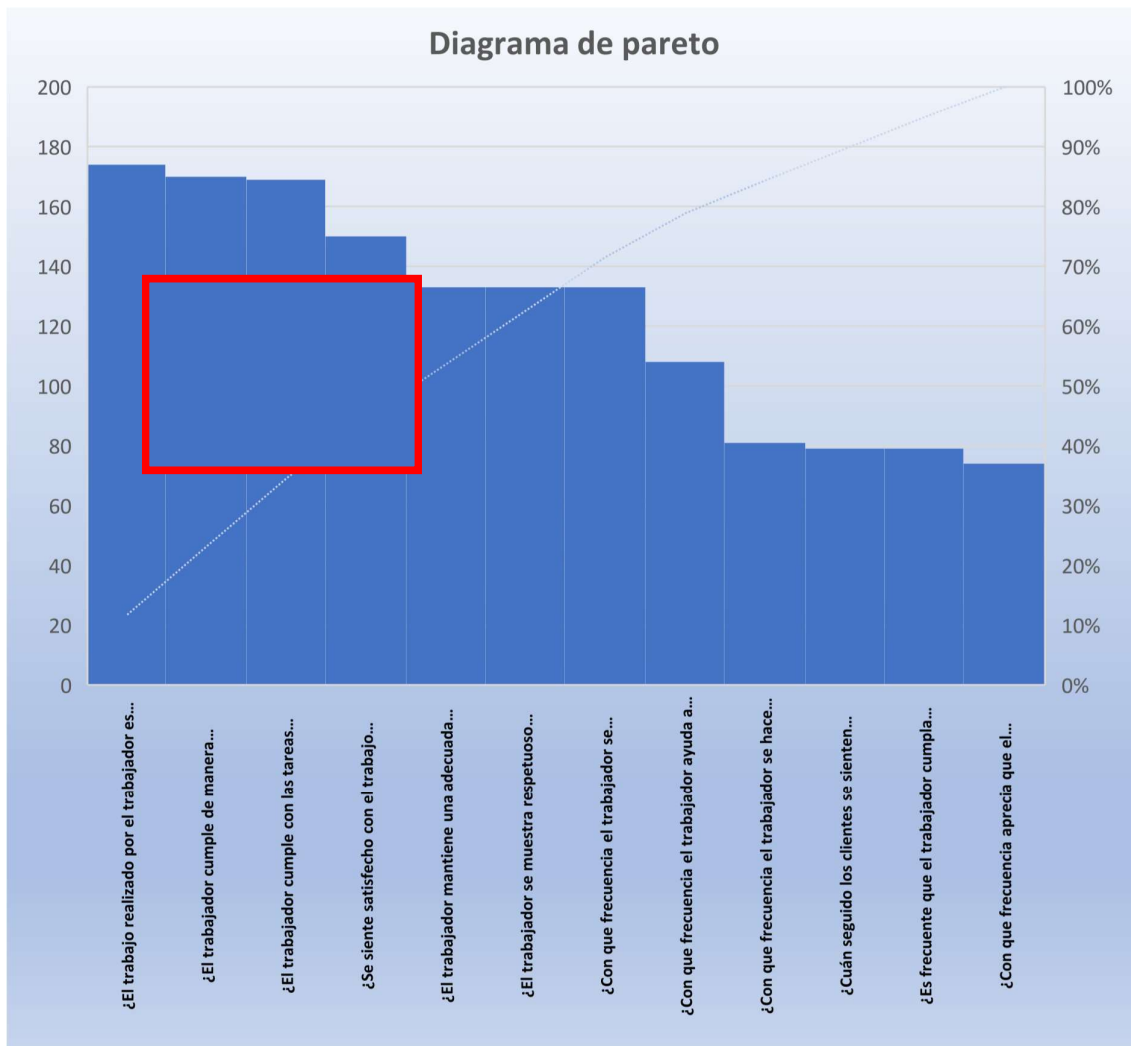
Debido a que $p < 0.05$, es necesario aceptar la hipótesis alterna que propone la correlación entre los constructos investigados.

Mientras que la $\rho = 0.632$, lo cual constituye una relación fuerte y alta, por lo consiguiente, a mejor contratación administrativa de servicio mejor motivación.

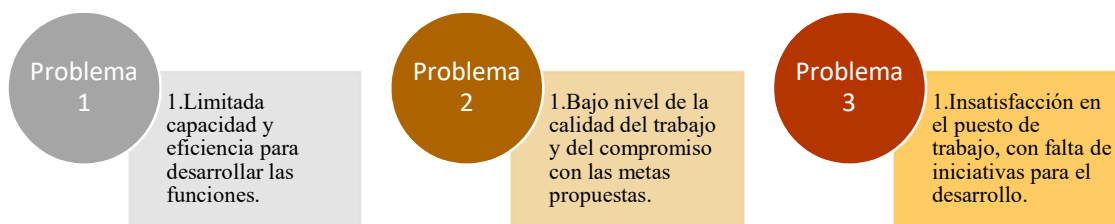
4.3. Propuesta

4.3.1. Priorización de los problemas

Se aplicó una encuesta al personal CAS en la entidad de salud para poder determinar los problemas priorizados a los que se debe enfocar la investigación.



Finalmente, se establece: (a) Limitada capacidad y eficiencia para desarrollar las funciones. (b) Bajo nivel de la calidad del trabajo y del compromiso con las metas propuestas.; (c) Insatisfacción en el puesto de trabajo, con falta de iniciativas para el desarrollo.



El primer problema es la limitada capacidad y eficiencia para el desarrollo de funciones, de acuerdo con el diagnóstico, parte de los trabajadores contratados administrativos muestran carencias en el cumplimiento y logro de sus actividades, identificándose falta de puntualidad, compromiso y vocación con su labor. Teniendo en cuenta que el personal es contratado temporalmente, demuestra poca efectividad en la gran parte de su tránsito por la institución, se manifiesta cierto interés al comienzo de su vínculo laboral y cuando requiere renovar su contratación.

El segundo problema es el bajo nivel de la calidad del trabajo y del compromiso con las metas propuestas, efecto que se observa en la eficacia y dedicación a los trabajos, que no se ve reflejado con resultados óptimos, los entrevistados mencionaron que los contratados no se empoderan debido a que sus contratos temporales no favorecen a que dosifiquen sus tiempos para las actividades que se les encomienda.

La tercera problemática es la insatisfacción con su puesto de trabajo, con falta de iniciativas para su desarrollo, debido a que no recibe el trato adecuado y reconocimiento por las actividades que éste desarrolla. Es pertinente precisar que uno de los entrevistados manifestó que los colaboradores sienten que sus funciones no son valoradas a pesar de trabajar más allá del horario establecido y de desarrollar labores aún en el hogar. Su contrato administrativo les brinda una serie de condiciones laborales, sin embargo, existen diferencias sustantivas con las otras formas de contrato en la misma institución. Esta situación, los conlleva a tener un desempeño con menor productividad y pocos factores motivacionales existentes para su desarrollo.

4.3.2. Consolidación del problema

En la institución es notoria la limitada capacidad y eficiencia que tiene el personal contratado para el desarrollo de sus funciones, no existen estrategias que permita alentar y promover su desarrollo, lo cual genera bajo nivel en el logro de sus actividades, así como en el compromiso de las metas que debe alcanzar la entidad. Por otro lado, es necesario evaluar en qué medida el tipo de contrato temporal es una barrera que no contribuye a que el trabajador se identifique con su organización, desconociendo la visión, misión y objetivos que ésta persigue. Es preciso también mencionar, que, al no estar motivado el trabajador, se manifiesta su falta de iniciativa y por consecuencia la insatisfacción en su puesto de trabajo, razón por la cual se observa un bajo nivel de su desempeño o productividad laboral.

4.3.3. Fundamentos de la propuesta

Dolan (2013) señala que son pocas las empresas que se preocupan por incrementar el talento de sus trabajadores, el cual permitiría mejorar su desarrollo y su capacidad, por dicha razón la aplicación de dicha capacidad fluctúa entre 60% a 70%, impactando sobre el grupo de trabajadores, de donde se deduce que solo uno tiene un buen rendimiento respecto a otros tres que no lo tienen.

Asimismo, Mertens (1996) en “Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos”, menciona que existe una creciente necesidad en las instituciones y empresas por impulsar la capacitación para mejorar la productividad, debido a que hay una carencia de criterios y reconocimientos de las habilidades y conocimientos en su personal, por ello propone articular y estimular la formación de los trabajadores a través del desarrollo de sus competencias.

García (2010) considera que la capacitación es un proceso continuo, que tiene como principal propósito otorgar nuevos conocimientos, que le faculte al personal a mejorar sus habilidades y por lo tanto a cumplir eficientemente con sus actividades o tareas, en el desempeño de un puesto, pudiendo sus beneficios perdurar dentro de toda su vida laboral y las cuales le servirán de apoyo al trabajador para cumplir futuras responsabilidades. De igual manera (Mondy, 2010), en “Administración de recursos humanos”, señala que la capacitación debe orientarse a asistir a los trabajadores para que cumplan con los deberes especificados en sus puestos actuales o en el desarrollo de habilidades para cumplir con responsabilidades de mayor envergadura.

Un plan de desarrollo del personal para Mondy (2010), implica planificar la carrera y las actividades a desarrollar como parte de la evolución organizacional. El plan de desarrollo consiste en hacer un enfoque a largo plazo como proceso de aprendizaje. Esto es mucho más de lo que pudiera exigir su actual puesto que ostente, capacitando con miras a que pueda el personal asimilar los conocimientos y habilidades necesarios.

Según Dolan (2013), el clima organizacional o laboral es muy útil para la calidad del ambiente y de cómo deben sentirse en relación con los diferentes aspectos de su situación laboral, debiendo de conocer la percepción que éstos tienen sobre sus propias necesidades o aspiraciones, siendo necesario cambiar las percepciones negativas y fomentar un mejor compromiso a través de la formación, lo cual puede resultar una estrategia eficaz. La institución debe promover un clima de confianza y preocuparse de

que los trabajadores tengan una percepción adecuada de su organización, que reconozca que también cuida de sus intereses, además de las que debe alcanzar con la entidad.

4.3.4. Categoría solución

El Plan de Desarrollo del personal busca mejorar el conocimiento y habilidades del personal contratado CAS de la Institución, teniendo como objetivo plantear un plan de mejora de las capacidades, a través de la ejecución de capacitaciones que permitan dotarle de mayor especialización, además de un guía o manual del plan de desarrollo para incrementar su rendimiento o productividad, y un plan de acción de mejora de clima organizacional que le proporcione incrementar su satisfacción laboral.

Objetivo 1: Proponer un plan de mejora de las capacidades del personal

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ENTREGABLE
Objetivo 1: Proponer un plan de mejora de las capacidades del personal.	Dotar de mayor especialización al personal contratado.	Entregable 1: Plan de capacitación para especialización del personal contratado.

Cuadro 1. Plan de actividades del objetivo 1. Fuente: Elaboración propia.

KPI 1

$$Nivel\ de\ personal\ capacitado = \frac{N^{\circ}\ de\ personal\ capacitados}{N^{\circ}\ total\ de\ personal} \times 100$$

Cuadro 2. Indicador primer objetivo.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo 2: Proponer una Guía de Plan de Desarrollo del personal para incrementar su rendimiento.

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ENTREGABLE
Objetivo 2:		Entregable 2:

<p>Proponer una Guía de Plan de Desarrollo del personal para incrementar su rendimiento.</p>	<p>Desarrollar mejoras a la calidad del trabajo y en la aplicación de conocimiento tecnológico del personal contratado.</p>	<p>Guía de Plan de Desarrollo del personal contratado.</p>
--	---	--

Cuadro 3. Plan de actividades del objetivo 2. Fuente: Elaboración propia.

KPI 1

$$\text{Nivel de Actividades logradas} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Actividades del personal que permiten logros de objetivos} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ total de Actividades del personal}}$$

Cuadro 4. Indicador segundo objetivo.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo 3: Desarrollar acciones para mejorar el clima laboral

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ENTREGABLE
Objetivo 3: Desarrollar acciones para la mejora del clima	Incrementar la satisfacción laboral	Entregable 3: Plan de Acción de Mejora del clima organizacional del personal contratado.

Cuadro 5. Plan de actividades del objetivo 3. Fuente: Elaboración propia.

KPI 1

$$\text{Nivel de Actividades logradas} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de personal contratados satisfechos} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ total de personal contratados}}$$

Cuadro 6. Indicador tercer objetivo.

Fuente: Elaboración propia.

4.3.5. Direccionalidad de la propuesta

Matriz de direccionalidad de la propuesta

PROBLEMAS	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN													
<ol style="list-style-type: none"> Limitada capacidad y eficiencia para desarrollar las funciones del personal contratado. Bajo nivel de la calidad del trabajo y del compromiso con las metas propuestas del personal contratado. Insatisfacción en el puesto de trabajo, con falta de iniciativas para el desarrollo del personal contratado. 	<ol style="list-style-type: none"> Dotar de mayor especialización al personal contratado. Desarrollar mejoras a la calidad del trabajo y en la aplicación de conocimiento tecnológico del personal contratado Incrementar la satisfacción laboral del personal contratado 													
OBJETIVOS	ACTIVIDADES S1	PRESUPUESTO	KPI	ENTREGABLE										
<ol style="list-style-type: none"> Proponer un plan de mejora de las capacidades del personal. Proponer una Guía de Plan de Desarrollo del personal para incrementar su rendimiento. Desarrollar acciones para mejorar el clima laboral 	<table border="1"> <tr> <td>Elaborar el plan de capacitación y cronograma de ejecución para buscar la especialización del personal contratado.</td> <td>Inicio: Mayo 2021 Fin: Junio 2021</td> </tr> <tr> <td>Desarrollar la capacitación al personal contratado.</td> <td>Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021</td> </tr> </table>	Elaborar el plan de capacitación y cronograma de ejecución para buscar la especialización del personal contratado.	Inicio: Mayo 2021 Fin: Junio 2021	Desarrollar la capacitación al personal contratado.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021	<table border="1"> <tr> <td>Ingresos</td> <td>Egresos</td> </tr> <tr> <td>S/. 3.000</td> <td>S/.2.500</td> </tr> </table>	Ingresos	Egresos	S/. 3.000	S/.2.500	Nivel de personal capacitado = N° de personal capacitados / N° total de personal x 100	Plan de capacitación para especialización del personal contratado.		
Elaborar el plan de capacitación y cronograma de ejecución para buscar la especialización del personal contratado.	Inicio: Mayo 2021 Fin: Junio 2021													
Desarrollar la capacitación al personal contratado.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021													
Ingresos	Egresos													
S/. 3.000	S/.2.500													
CATEGORÍA SOLUCIÓN	ACTIVIDADES S2	PRESUPUESTO	KPI	ENTREGABLE										
Estrategia para implementar plan de desarrollo del personal que mejore el clima y el desempeño laboral de los contratados administrativos.	<table border="1"> <tr> <td>Elaborar el Guía del Plan de Desarrollo del personal contratado.</td> <td>Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021</td> </tr> <tr> <td>Desarrollar actividades con personal contratado, a través de reuniones de trabajo en equipo, para la difusión del plan.</td> <td>Inicio: Agosto 2021 Fin: Setiembre 2021</td> </tr> <tr> <td>Ejecutar el Manual del Plan de Desarrollo del personal contratado.</td> <td>Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021</td> </tr> </table>	Elaborar el Guía del Plan de Desarrollo del personal contratado.	Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021	Desarrollar actividades con personal contratado, a través de reuniones de trabajo en equipo, para la difusión del plan.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Setiembre 2021	Ejecutar el Manual del Plan de Desarrollo del personal contratado.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021	<table border="1"> <tr> <td>Ingresos</td> <td>Egresos</td> </tr> <tr> <td>S/. 4.000</td> <td>S/.3.500</td> </tr> </table>	Ingresos	Egresos	S/. 4.000	S/.3.500	Nivel de actividades logradas = N° de actividades del personal que permiten el logro de objetivos / N° total de actividades del personal x 100	Guía de Plan de Desarrollo del personal contratado.
Elaborar el Guía del Plan de Desarrollo del personal contratado.	Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021													
Desarrollar actividades con personal contratado, a través de reuniones de trabajo en equipo, para la difusión del plan.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Setiembre 2021													
Ejecutar el Manual del Plan de Desarrollo del personal contratado.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021													
Ingresos	Egresos													
S/. 4.000	S/.3.500													
IMPACTO	ACTIVIDADES S3	PRESUPUESTO	KPI	ENTREGABLE										
1. Plan de desarrollo del personal contratado para mejorar el desempeño laboral en una entidad pública.	<table border="1"> <tr> <td>Elaborar el plan de acción de mejora del clima organizacional del personal contratado.</td> <td>Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021</td> </tr> <tr> <td>Desarrollar e implementar el plan de mejora del clima organizacional.</td> <td>Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021</td> </tr> </table>	Elaborar el plan de acción de mejora del clima organizacional del personal contratado.	Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021	Desarrollar e implementar el plan de mejora del clima organizacional.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021	<table border="1"> <tr> <td>Ingresos</td> <td>Egresos</td> </tr> <tr> <td>S/. 4.000</td> <td>S/.3.500</td> </tr> </table>	Ingresos	Egresos	S/. 4.000	S/.3.500	Nivel de satisfacción del personal = N° de personal contratados satisfechos / N° total de personal contratados x 100	Plan de Acción de Mejora del clima organizacional del personal contratado.		
Elaborar el plan de acción de mejora del clima organizacional del personal contratado.	Inicio: Junio 2021 Fin: Junio 2021													
Desarrollar e implementar el plan de mejora del clima organizacional.	Inicio: Agosto 2021 Fin: Noviembre 2021													
Ingresos	Egresos													
S/. 4.000	S/.3.500													

Fuente: Elaboración propia

4.3.6. Entregable 1

Tiene la intención de brindar una propuesta de capacitación de manera que mejore al personal contratado en administración mediante programas de especialización para que desarrollen sus destrezas en los ámbitos laborales asignados y que le permitan cumplir eficientemente su labor. (Anexo 5)

4.3.7. Entregable 2

Esta entrega consiste en la elaboración de una Guía de Plan de Desarrollo CAS como una propuesta de acciones ejecutadas de acuerdo con un cronograma establecido. Este tiempo debe estar enfocado a largo plazo y garantizar un aprendizaje continuo centrado en la búsqueda del incremento del rendimiento o productividad como parte de los objetivos. (Anexo 5)

4.3.8. Entregable 3

El último entregable es un “Plan de Acción de Mejora del Clima Organizacional CAS”. La Oficina de Recursos Humanos en la búsqueda de la mejora continua busca promover un clima de confianza que comprometa la ser humano y sui formación. (Anexo 5)

4.4. Discusión

Se buscó determinar la relación entre las contrataciones administrativas de servicio del régimen 1057 y el desempeño laboral en una entidad pública de salud en el 2021 se establece la primera discusión. En ese sentido, se comprobó que existe evidencia significativa que lo determine. El valor de significancia fue 0,0 y su rho fue igual a 0,713, por consiguiente, se permite demostrar estadísticamente que existe una dependencia fuerte y alta entre las variables de estudio, en consecuencia, a mejor contratación administrativa de servicios mejor desempeño laboral.

En el estudio de Coello (2014) pudo concluir que existen factores intrínsecos como la atención. Sobre este punto se debe precisar que, de acuerdo con el diagrama de Pareto presentado, el reconocimiento es uno de los problemas que repercute en los trabajadores de la institución tomada como unidad de análisis de esta investigación. Ciertamente se puede entender que este factor intrínseco puede ser hasta cierto punto común en ambos estudios; por lo que, sí existiría una relación teórica, en primera instancia, entre estos factores internos y el desempeño laboral.

Así, la prevalencia de los contratos y la totalidad de prestaciones son requisitos que deben cumplirse (Palacios et al., 2017). Esto como antecedente para comprender la dinámica que encierran los CAS en el desempeño laboral. Ciertamente este desempeño tiene que ver con dimensiones como la productividad, la motivación y la calidad del trabajo. En la primera de estas es donde tiene un mayor problema; sin embargo, al ser una variable compleja se puede entender que la afectación en una de estas repercute en el constructo en general. Por esta razón es que parte de la existencia de relación lo constituye un tipo de vulneración de derechos que se puede percibir a raíz de las entrevistas realizadas de modo que se puede entender que el CAS se relaciona estrechamente con la vulneración de los derechos (Collantes, 2016).

Por otro lado, es posible que se siga con este tipo de contratación de trabajo que tiene larga data en el Perú y que se ha insertado de manera consistente (Cornejo, 2020). Esto implicaría que se siga teniendo la idea de que este sistema no favorecería el desempeño laboral por contener condiciones que la hacen vulnerable para el trabajador. Es evidente entonces sostener que hay relación entre ambas variables; es decir que se podría sugerir abordar otras investigaciones desde el punto de vista de la influencia de la primera hacia la segunda para luego poder determinar científicamente estos factores que la caracterizan como tal. En vista de que la unidad de estudio del presente trabajo se circunscribe a una institución de salud del Estado, esto podría tener relación con el estudio de Ordinola (2016) donde se estima que este debe subrogar el contrato CAS. En este caso el estudio representa al mismo tipo de servidor público dentro de la denominación realizada desde estos órganos jurídicos.

Ahora bien, Mestanza (2018) sostiene que sí es posible la relación entre variables; sin embargo, Sánchez (2015) sostiene que son las condiciones de trabajo y la motivación lo que permite tal relación significativa y positiva. En este sentido, la investigación justifica que el reconocimiento de los trabajadores dentro de la productividad son factores asociados a esta relación y es en este punto donde se plantean las oportunidades de mejora a través del plan estratégico desarrollado para el periodo noviembre 2021 – diciembre 2022 que es desarrollado en esta investigación.

En tal sentido, es importante atender a los factores internos del trabajador como su motivación, el reconocimiento y demás aspectos relacionados con su bienestar. Orué (2011) sostiene que inteligencia emocional y el desempeño laboral, tesis que refuerza los

motivos de la no relación. En la misma línea Hernández (2016) el clima laboral también debe ser analizado como condicionante en el desempeño. Seguramente que en otras investigaciones puede existir alguna forma de relación debido a que se tiene otras condiciones de trabajo; sin embargo, en esta institución de salud estatal se deben analizar otros factores como el estrés en tiempos de pandemia que provoca la sobrecarga de trabajo lo que permitiría la atención a estos aspectos motivaciones y emotivos de los colaboradores.

En síntesis, es importan revisar todos los factores asociados a los estados internos de los colaboradores de modo que permitan comprender la no existencia de relación.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Primera: De acuerdo con el análisis es posible aseverar que el estudio ha seguido los pasos del paradigma cuantitativo, lo que indica que era preciso aplicar determinadas mediciones para hallar la relación entre ambas variables. Esto fue posible gracias a $p=0.00$ y $\rho=0.713$. Estos datos confirman la hipótesis propuesta.

Segunda: De esta manera, las estadísticas demuestran que la contratación administrativa de servicios está vinculada positivamente con las competencias del personal de una entidad pública de salud, 2021. Debido a que la significancia es igual a 0,00 y ρ es igual a 0,645, lo cual demuestra una dependencia fuerte y alta entre dichas variables, de tal forma, a mejor contratación administrativa de servicios mejores competencias del personal.

Tercera: De esta manera, las estadísticas demuestran que la contratación administrativa de servicios está vinculada positivamente con la productividad del personal de una entidad pública de salud, 2021. Debido a que la significancia es igual a 0,00 y ρ es igual a 0,643, lo cual demuestra una dependencia fuerte y alta entre dichas variables, de tal forma, a mejor contratación administrativa de servicios mejora la productividad del personal.

Cuarta: De esta manera, las estadísticas demuestran que la contratación administrativa de servicios está vinculada positivamente con la motivación del personal de una entidad pública de salud, 2021. Debido a que la significancia es igual a 0,00 y rho es igual a 0,632, lo cual demuestra una dependencia fuerte y alta entre dichas variables, de tal forma, a mejor contratación administrativa de servicios mejora la motivación del personal.

5.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda desarrollar planes de mejora o fortalecimiento de la labor del administrativo que labora bajo el régimen CAS; ya que se evidencia que su desempeño laboral se ve afectado. Por tal razón, en la investigación se ha propuesto un diseño que debería ejecutarse en otras realidades. Al mismo tiempo, es importante atender a los factores que intervienen en la relación de variables.

Segunda: Proponer alternativas de contratos donde se haga énfasis en factores de sostenimiento del desempeño laboral; ya que es importante que esta sea una condición necesaria para la productividad de toda organización.

Referencias

- Adams, J. S. (1963). Wage inequities, productivity, and work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-10
- Alberich, Tomás., & Sotomayor, Eva. (2014). Planificación, Gestión y Evaluación. Madrid: Editorial DYKINSON S.L.
- Balongo, M., Gutiérrez, R., Santos, M., & Soler, María. O (2012). Funciones prácticas administrativas. España: Editorial MAD.
- Coronado, K y Ramírez, P. (2019). Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017 (tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Martín-Tarapoto).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta Ed.).
- Kendall K.; Kendall J. (2011) Análisis y diseño de sistemas de Información. México: Pearson
- Marthens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Cinterfor.
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Recuperado el 16 de mayo de 2017, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Quispe, E. (2015) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.
- Rivera, J. (2020). *La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios* (tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura).
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa
- Villena, O. (8 de agosto de 2011). Motivación y fomento desempeño ético y proactivo en la vida profesional. Conferencia. Guatemala.