

Productividad laboral y escalas salariales en médicos de *EsSalud*

Welmer Eliazar Zapata Cossio
ORCID 0000-0003-3495-2299

Universidad del Callao-Perú

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la productividad laboral y las escalas remunerativas de los profesionales médicos de Essalud en Lima, durante el año 2021. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, utilizando la técnica de la encuesta para recolectar datos de una muestra de 100 médicos. Los cuestionarios medían la productividad laboral en términos de eficacia y eficiencia, y las escalas remunerativas en tres dimensiones: expectativas económicas, remuneraciones y presta. Los resultados indicaron que la mayoría de los médicos perciben un nivel medio de productividad laboral, mientras que las escalas remunerativas fueron consideradas mayoritariamente regulares. Además, se halló una valoración positiva y significativa entre la productividad laboral y las escalas remunerativas ($Rho = .811$, $p = .000$), con las expectativas económicas siendo el factor más influyente en la productividad ($Rho = .791$, $p = .000$). Las remuneraciones y prestaciones también mostraron una fuerte compensación ($Rho = .777$, $p = .000$), mientras que la compensación con el salario laboral fue menor. Se concluyó que, mejorar las condiciones remunerativas y ajustar las expectativas económicas de los profesionales médicos podría tener un impacto positivo en su productividad, lo que beneficiaría tanto a los trabajadores como a los pacientes en términos de calidad de los servicios de SALUD.

Palabras clave: Productividad, trabajo, médicos y ESSALUD

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between labor productivity and the remuneration scales of Essalud medical professionals in Lima, during the year 2021. The approach was quantitative, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design, using the survey technique to collect data from a sample of 100 doctors. The questionnaires measured labor productivity in terms of effectiveness and efficiency, and the remuneration scales in three dimensions: economic expectations, remunerations and service. The results indicated that

most doctors perceive an average level of labor productivity, while the remuneration scales were mostly considered regular. In addition, a positive and significant assessment was found between labor productivity and remuneration scales ($Rho = .811$, $p = .000$), with economic expectations being the most influential factor in productivity ($Rho = .791$, $p = .000$). Remuneration and benefits also showed a strong compensation ($Rho = .777$, $p = .000$), while compensation with labor salary was lower. It was concluded that improving remuneration conditions and adjusting the economic expectations of medical professionals could have a positive impact on their productivity, which would benefit both workers and patients in terms of quality of HEALTH services.

Keywords: Productivity, work, physicians and ESSALUD.

INTRODUCCIÓN

La productividad laboral ha sido uno de los pilares fundamentales para medir el rendimiento y la efectividad de los trabajadores en cualquier organización. En el contexto de las instituciones de salud, como EsSalud en Lima, la productividad laboral se vincula directamente con la calidad de los servicios médicos que se ofrecen a la población (Guillén, 2018). La correcta remuneración de los profesionales médicos se convierte, entonces, en un factor determinante para garantizar un adecuado nivel de productividad. Esta investigación se enfoca en explorar la relación existente entre la productividad laboral de los profesionales médicos de EsSalud y las escalas remunerativas percibidas en el año 2021.

El vínculo entre productividad y remuneración ha sido ampliamente estudiado en diferentes sectores (Charry, 2018), sin embargo, en el ámbito de la salud pública de Perú, este tema cobra relevancia por la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los médicos y asegurar que sus esfuerzos se vean reflejados en una compensación justa (Chiavenato, 2009). Así, este estudio busca arrojar luz sobre cómo las diferentes escalas salariales afectan la motivación y el desempeño laboral de los médicos de EsSalud, además de contribuir al conocimiento académico en la administración de personal en el sector salud (Ibarra et. al, 2017).

El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre la Productividad Laboral y escalas salariales en médicos de EsSalud, se consideró importante el desarrollo de esta pesquisa porque brinda una mirada al de los profesionales que ejercen este campo.

METODOLOGÍA

El presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se decidió emplear este enfoque debido a la necesidad de analizar el grado de relación entre las variables sin manipular el entorno, lo que se ajusta al propósito de la investigación. Se aplicó el método hipotético-deductivo, partiendo de la observación del fenómeno en cuestión para la formulación de hipótesis que fueron posteriormente contrastadas con los datos obtenidos.

La población del estudio estuvo constituida por los profesionales médicos

de EsSalud en Lima Metropolitana que estaban bajo el contrato del Decreto Legislativo 728 durante el periodo 2021. De esta población, se tomó una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por 100 profesionales médicos. Esta muestra fue seleccionada con base en la disponibilidad de los participantes y la accesibilidad a la información.

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado que se distribuyó a los participantes mediante formularios de Google. El cuestionario midió las variables productividad laboral y escalas remunerativas, y estuvo compuesto por ítems con escala tipo Likert, que permitieron cuantificar las percepciones de los participantes en torno a su productividad y su remuneración. Se realizó una prueba piloto para verificar la confiabilidad del cuestionario mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de confiabilidad aceptable.

Los datos recolectados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS, versión 26. Se realizaron análisis descriptivos para explorar las frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas, y análisis inferenciales mediante la evaluación de Spearman para determinar la relación entre la productividad laboral y las escalas remunerativas

Resultados

Figura 1

Comportamiento de la variable productividad laboral.

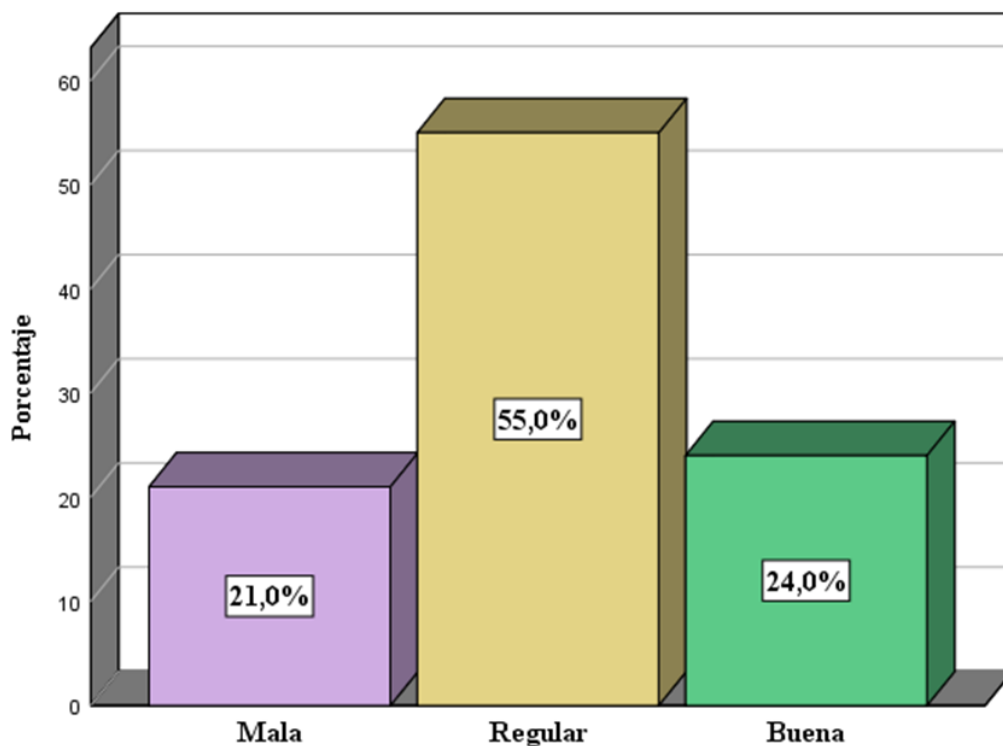
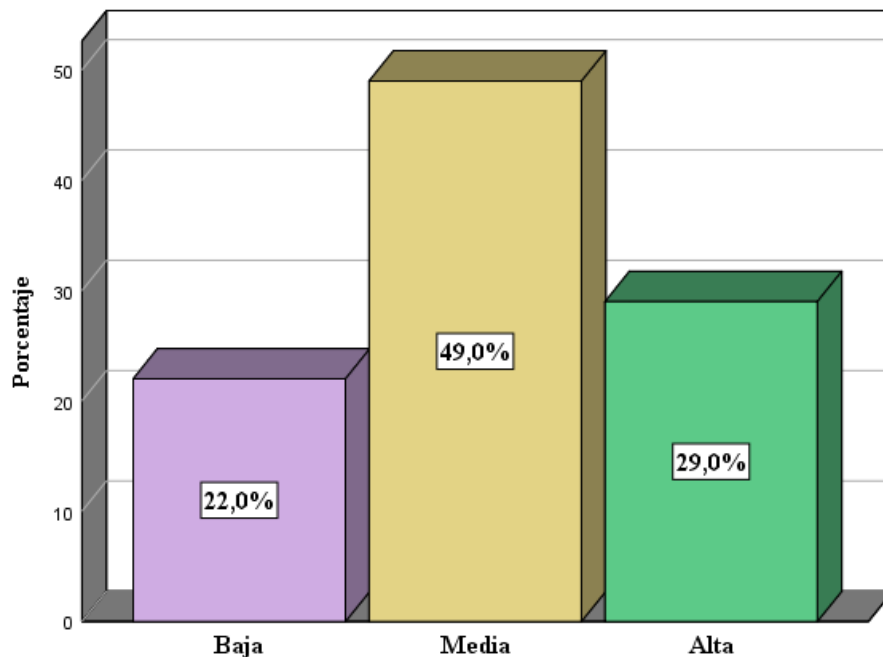


Figura 2

Comportamiento de la variable escalas salariales



De acuerdo con los resultados descriptivos, se encontró que el 49% de los profesionales médicos de EsSalud reportaron un nivel de productividad laboral medio, seguido de un 29% que indicó un nivel alto, y el 22% restante que se identificaron con un nivel bajo. de productividad. En cuanto a las escalas remunerativas, la mayoría (55%) percibió que sus remuneraciones eran regulares, mientras que el 24% las calificó como buenas, y un 21% las mostraron malas.

En términos de las dimensiones de la productividad laboral, la eficacia laboral media fue reportada por el 58% de los encuestados, mientras que un 26% se calificó con una eficacia alta, y un 16% con una baja. Por su parte, la eficiencia laboral fue reportada como media por el 52%, alta por el 26% y baja por el 22%.

Respecto a las escalas remunerativas, las expectativas económicas fueron percibidas como regulares por el 52% de los médicos, mientras que el 25% las mostraron malas, y el 23% las calificó como buenas. Las remuneraciones y prestaciones fueron vistas como regulares por la mayoría (55%), buenas por el 24% y malas por el 21%. Finalmente, el salario laboral fue considerado regular por el 55%, bueno por el 24% y malo por el 21%.

Tabla 1*Correlación entre productividad laboral y escala salarial*

				VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL	VARIABLE 2: ESCALAS REMUNERATIVAS
Rho de Spearman	de Variable Productividad laboral	1: Coeficiente de correlación	de	1,000	0,811**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		100	100
	Variable Escalas remunerativas	2: Coeficiente de correlación	de	0,811**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		100	100

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

El análisis inferencial mediante la compensación de Spearman reveló una relación significativa y directa entre la productividad laboral y las escalas remunerativas ($Rho = .811$, $p = .000$), lo que sugiere que a medida que las escalas salariales mejoran, también lo hace la productividad de los profesionales médicos. Asimismo, se encontró una relación significativa entre la productividad laboral y las expectativas económicas ($Rho = .791$, $p = .000$), las remuneraciones y prestaciones ($Rho = .777$, $p = .000$), y el salario laboral ($Rho = .448$, $p = .000$). Estos resultados confirman la hipótesis de que la remuneración adecuada puede impactar positivamente en la productividad de los médicos de EsSalud.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con investigaciones previas que han demostrado la relación directa entre la satisfacción económica de los trabajadores y su desempeño laboral. Diversos estudios internacionales, como los de Durán y Gómez (2017), han señalado que los beneficios no salariales, como las remuneraciones, influyen directamente en la productividad laboral. En el contexto de EsSalud, estos hallazgos son especialmente relevantes debido a las diferencias existentes en las escalas salariales de los profesionales médicos, que pueden generar percepciones de inequidad y afectar la motivación.

A nivel nacional, investigaciones como la de Santa Cruz (2020) también han demostrado que la motivación y la productividad laboral están estrechamente relacionadas con las condiciones salariales. El presente estudio refuerza estos resultados, sugiriendo que una remuneración adecuada no solo mejora el bienestar de los médicos, sino que también tiene el potencial de

incrementar su rendimiento, beneficiando tanto a la institución como a los pacientes.

En la dimensión de las expectativas económicas, los resultados reflejan la importancia de que los médicos perciban estabilidad y crecimiento en sus ingresos. Como señalan Loli et al. (2017), las expectativas económicas influyen directamente en la percepción de justicia y satisfacción en el trabajo. De la misma manera, las remuneraciones y prestaciones, según Olivares Saavedra y Güereña (2018), juegan un papel crucial en el nivel de compromiso de los empleados con la organización.

CONCLUSIONES

El presente estudio ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y las escalas remunerativas de los profesionales médicos de EsSalud. Estos hallazgos sugieren que la mejora en las escalas salariales puede tener un impacto positivo en el rendimiento de los médicos, lo cual es crucial para mejorar la calidad del servicio que se brinda en las instituciones de salud pública.

En cuanto a las expectativas económicas, remuneraciones y prestaciones, y el salario laboral, todas estas dimensiones muestran una relación significativa con la productividad, lo que refuerza la idea de que la satisfacción económica es un factor determinante en el desempeño laboral. Se recomienda que las instituciones como EsSalud evalúen y ajusten sus políticas salariales, tomando en cuenta la importancia de ofrecer una compensación justa y equitativa para sus profesionales médicos.

CONFLICTO DE INTERESES.

El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico

REFERENCIAS

- Alarco, G. & Castillo, C. (2018). Distribución factorial del ingreso y régimen de crecimiento en el Perú, 1942-2013. *Revista de la CEPAL*, 125 (2018), 225-243. <http://hdl.handle.net/11362/43998>.
- Bandura, A. y Cervone, D. (1986). Differential Engagement in Self-Reactive Influences in Cognitive-Based Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 21 (38), 92-113. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0749597886900282>.
- Baque, G. (2018). Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena. (Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena).
- Charry, H.O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-

71682018000100003&lng=es&tlng=es.

- Chávez, C. (2021). Diferencias por género en la relación entre sobrepeso y productividad laboral en Chile. (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182162/Consuelo%20Meza%20Ch%c3%a1vez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.
- De Luca, M. P. (2012). El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. *Revista de Psicología GEPU*, 3(2), .89-125.
<https://www.academia.edu/8226274/>.
- Durán, Y. y Gómez, S. (2018). Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia. [Tesis de Maestría, Universidad de Bucaramanga]. Colombia.
repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fuchs, R. M. & Sugano, S. (2009). El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. *Journal of Business*, 1 (2), 91-106.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763233.pdf>
- Guillén, O. (2018). Satisfacción laboral y productividad de los cirujanos del CAP III Metropolitana ESSALUD región Tacna, período enero-junio, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Perú.
- Gutiérrez-Suarez, C., Rozo-Sánchez, A. & Flórez-Garay, A. (2019). Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7 (1), 37-44.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1688>.
- Ibarra, M. A., González, L. A. y Demuner, M. del R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130,
<https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>.
- Navarro, J.A. (2018). Análisis de la tributación de los estipendios en la iglesia católica. *Crónica tributaria*, 2018 (167), 189-207.
<http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/ct/167.pdf#page=189>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos. OIT para los Países Andinos, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_654078.pdf.
- Vargas, T. de J., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. E., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>.

