



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal  
estable de la empresa EPS BARRANCA S.A., Lima  
Provincias, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Castro Ames, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-2363-8886)

**ASESORA:**

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi hermosa madre Cristina;  
a mi amada esposa Tania;  
a mis adorados hijos Paloma, Valentino y Valery;  
a mi hermosa nieta Alaia;  
por ser el motor para cristalizar mis sueños.

## **Agradecimiento**

A mi asesora Dra. Sandra Ramírez por su profesionalismo y apoyo a lo largo del desarrollo de la tesis.

A todos los compañeros de trabajo de la EPS BARRANCA S.A. por su objetividad en responder al cuestionario.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de mi desarrollo profesional

A todos los catedráticos que nutrieron mis conocimientos para el desarrollo de la tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	4
III.- MÉTODOLÓGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV.- RESULTADOS.....	24
V.- DISCUSIÓN.....	29
VI.- CONCLUSIONES.....	34
VII.- RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	20
Fiabilidad de la Variable Condiciones de Trabajo	
Tabla 2 .....	20
Fiabilidad de la Variable Estímulo Laboral	
Tabla 3 .....	21
Validación	
Tabla 4 .....	24
Nivel de Condiciones de trabajo en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A, según sus dimensiones	
Tabla 5 .....	25
Nivel de estímulo laboral en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A, según sus dimensiones	
Tabla 6 .....	26
Correlación entre las variables condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la EPS BARRANCA S.A	
Tabla 7 .....	27
Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión reconocimiento del personal estable de la EPS BARRANCA S.A	
Tabla 8 .....	28
Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión identidad del personal estable de la EPS BARRANCA S.A	
Tabla 9 .....	29
Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo del personal estable de la EPS BARRANCA S.A	

Índice de figuras

Figura 1 Diseño no experimental.....16

## RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021; fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional; muestra de 90 trabajadores; población censal, pertenecientes al personal estable; se aplicó como técnica a la encuesta con dos instrumentos para analizar las variables condiciones de trabajo y estímulo laboral; los resultados demostraron que el 71.1 % del personal perciben que el nivel de condiciones de trabajo es eficiente y existe satisfacción en el 94.4%; además se identificó una relación altamente significativa, positiva moderada entre condiciones de trabajo y estímulo laboral ( $p = ,000$  y  $\rho = ,404$ ); se halló que entre la variable condiciones de trabajo y las tres dimensiones de estímulo laboral identificó una relación altamente significativa, siendo el valor de correlación más alto el de reconocimiento ( $p = ,000$  y  $\rho = ,449$ ). Se concluye que existe una relación altamente significativa entre condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, estímulo laboral, personal estable.

## ABSTRACT

The objective of the research work was to determine if the working conditions are related to the work stimulus of the stable personnel of the company Eps Barranca S.A. Lima Provinces, 2021; the method was of applied type, non-experimental cross-sectional design, quantitative approach, correlational descriptive level; sample of 90 workers; census population, belonging to stable staff; the survey was applied as a technique with two instruments to analyze the variables working conditions and work stimulus; the results showed that 71.1% of the staff perceive that the level of working conditions is efficient and there is satisfaction in 94.4%; in addition, a highly significant, moderate positive relationship between working conditions and work stimulus was identified ( $p = .000$  and  $\rho = .404$ ); it was found that between the variable working conditions and the three dimensions of labor stimulus identified a highly significant relationship, with the highest correlation value being that of recognition ( $p = .000$  and  $\rho = .449$ ). It is concluded that there is a highly significant relationship between working conditions and work stimulus of the stable staff of the company Eps Barranca S.A.

Keywords: Working conditions, work stimulus, stable staff.

## I.- INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de las políticas públicas es la generación de empleo, con adecuados salarios y mejorando la productividad; así como tener en cuenta las mejores condiciones de trabajo; como por ejemplo tener los fondos financieros que el gobierno no lo considera como tal para mejorar las inversiones. (Messina, 2016)

Es importante mencionar que la empresa EPS BARRANCA S.A. tiene 28 años de inicio de operaciones, cuyo accionista es la Municipalidad Provincial de Barranca; durante 24 años esta entidad tuvo la administración directa de todas las operaciones, hasta el año 2017 en que fue intervenida por el Organismo técnico de la administración de los servicios de saneamiento (OTASS); Organismo adscrito del Ministerio de vivienda construcción y saneamiento( MVCS) por motivos de causal de insolvencia económica financiera.

Ante este escenario la problemática afecta directamente al personal de la empresa por los constantes cambios estructurales de la misma; es importante para los directivos de la empresa saber cómo se siente el personal estable con las condiciones de trabajo que actualmente brinda la entidad; es decir que tan estimulados están para realizar sus labores en las actuales condiciones.

Enríquez (2020) menciona que, el mercado de trabajo en américa latina ha caído al menos 10 años; lo cual afecta a millones de personas y genera una crisis complicada; este año 2021 continúa el tema de la pandemia a nivel mundial, y el propósito es la reactivación de la economía.

La importancia del estudio de las condiciones de trabajo es de interés de entidades privadas y públicas; es de conocimiento que las metas y objetivos de ambas son diferentes pero lo más importante es la utilización de este concepto de la mejor manera; es decir ante los recursos escasos que pueden tener estos dos sectores se tienen que realizar estrategias para ser más eficientes; además podemos mencionar que en el sector público es más complejo ya que los recursos que este utiliza es de todos los ciudadanos y por ende tienen que realizar el mejor servicio.

Sánchez et ál. (2017) en la red salud de Chota, Cajamarca realizaron entrevistas y encuestas los que arrojaron resultados en temas de satisfacción laboral, clima organizacional; así como mejoras en lo que es saludable y no

saludable y satisfacción laboral; estas encuestas se realizaron a trabajadores de sexo masculino y femenino; así como grupos etarios y de diferentes cargos.

Arbulú (2021) menciona que, el 55% de trabajadores del Perú sienten mucho temor de tener errores en sus trabajos y perderlo; los trabajadores deben saber y aplicar el concepto de sentido crítico para tomar decisiones, actitudes y responsabilidades y saber también qué es lo que deben hacer y no hacer para no cometer errores.

Varias investigaciones a nivel postgrado se han interesado en analizar el tema de la organización en el departamento de recursos humanos, donde enfoca dentro de muchos puntos las condiciones de trabajo o clima organizacional y el estímulo o motivación laboral.

Se puede mencionar que, el entorno laboral y las relaciones laborales que son pilares para las condiciones de trabajo guarda una estrecha relación con el estímulo laboral o motivación laboral dentro de una organización.

Las condiciones de trabajo en diferentes administraciones tanto de organismos públicos como privados tienen como prioridad la de monitorear y coordinar con respecto a la inspección de trabajo, autoridad laboral, y seguridad social; así como las negociaciones con el sindicato si es que las hubiera, entre otros agentes sociales. Estos son importantes para la mejora de las condiciones de trabajo.

La EPS BARRANCA S.A está conformada por 90 trabajadores de condición estables; de los cuales 44 son de categoría empleados y 46 de categoría obreros. (RRHH EPS BARRANCA S.A. 2021)

La investigación se basa en las diferentes teorías científicas que nos proporciona los diversos estudios realizadas con anterioridad; así como las revistas científicas que nos permitirá recopilar teorías actualizados sobre las condiciones de trabajo e impulso o motivación laboral de trabajadores de la entidad en estudio; esta investigación a su vez servirá para otros trabajos parecidos en favor de las empresas que cuentan con personal particularmente en la Provincia de Barranca donde se encuentra la empresa a analizar.

Por consiguiente, se define el siguiente problema general: ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021?; también se formulan

los problemas específicos como se detalla a continuación: ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el reconocimiento del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021?;¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con la identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021?;¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021?

La Justificación del estudio es práctica; debido a que la data que se obtenga beneficiará para que la empresa en estudio programe, realice estrategias e implemente lo adecuado para tener las mejores condiciones de trabajo en beneficio del personal para su importante estímulo laboral.

Tendrá justificación teórica, debido a que la información obtenida sirve como base fiable para futuras investigaciones similares que aporten a otras empresas o entidades locales, que tienen como objetivo el diagnosticar sus condiciones de trabajo para relacionarlos con el estímulo laboral de los trabajadores; decisiones gerenciales en base a los resultados obtenidos.

Así también se basa en una Justificación metodológica ya que este plan de investigación dará un aporte valioso, utilizando los instrumentos necesarios para recopilar la información deseada, identificando las variables que son las condiciones de trabajo y el estímulo laboral.

Por último; justificación social, ya que esta investigación pretende tener un impacto social ya que las empresas subsisten en gran medida por el bienestar de su personal y las condiciones como están laborando y ello implica que los usuarios del servicio de saneamiento se sientan satisfechos dentro de su ámbito social; asimismo se destaca que el personal de la empresa en estudio es el activo más importante donde tanto la empresa como el personal ganan en prestigio ante la sociedad por el servicio brindado.

Por otro lado, se plantea el objetivo general: Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021;asimismo, se redacta los objetivos específicos: Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el reconocimiento del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021;determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la

identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021;determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021.

Se formula la hipótesis general: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021. También las hipótesis específicas: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el reconocimiento del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021; existe relación entre las condiciones de trabajo y la identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021; existe relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

Sobre investigaciones Internacionales se tuvo el de Macías et ál. (2021) en su tesis que tuvo como objetivo el de diagnosticar el estado situacional de los profesores para la profesión de Ing. Civil de la Universidad Técnica de Manabí; para ello aplicaron y diseñaron una metodología de tipo cuantitativo y muestreo, aplicaron cuestionario, llegando a la conclusión que hubo complicaciones con respecto a las condiciones de trabajo y que no influyeron en el estímulo laboral del personal, asimismo los diagnósticos que se identificaron en sirven como materia prima para las mejores estrategias que den la talla en escenarios complicados.

Torner (2021) en su tesis tuvo como objetivo analizar sus dos variables, en escenario de pandemia; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo no experimental, transaccional, correlacional; llegando a la conclusión que existe una relación muy alta entre la variable estímulo y desempeño; asimismo que las condiciones laborales adoptadas fortalecen la imagen del personal con respecto a dichas variables.

Rodríguez et ál. (2020) en el artículo, tuvieron como objetivo en buscar la relación entre las variables; para ello aplicaron y diseñaron una metodología de tipo cuantitativo con enfoque mixto, llegando a la conclusión que, la motivación del trabajo es la incorrecta.

Manjarrez et ál. (2020) en el artículo original que relacionaron desempeño con motivación laboral; se utilizó la metodología descriptiva, métodos teóricos, analítico, sintético e histórico lógico; así también se utilizó la técnica de la encuesta y la herramienta cuestionario; los resultados fueron factores de motivación comunes, así como también la influencia en el desempeño laboral.

Suárez et ál. (2020) en el estudio analizaron el estrés laboral con las condiciones de trabajo en un centro de salud de la ciudad de Juigalpa; mencionaron el impacto del estrés laboral en los trabajadores, asimismo las consecuencias del estrés en el desempeño, así la relación con las condiciones de trabajo. El diseño metodológico que se utilizó es concluyente, explicativo, cuantitativo y cualitativo. Se entrevistó a 20 trabajadores entre profesionales médicos y administrativos; se obtuvieron como resultados un promedio alto de estrés en los trabajadores, así como varios de ellos mencionaron estar cómodos con las condiciones de trabajo ambientales; además el alto nivel estrés laboral de la empresa es como consecuencia de la carga laboral.

Beltrán et ál. (2018) en el estudio, tuvieron como objetivo identificar las condiciones de trabajo de las empresas en estudio y analizar la producción de las haciendas especializadas basadas en la información encontrada; para ello aplicaron y diseñaron una metodología de tipo descriptivo y exploratoria; llegando a la conclusión que las variables tenían un grado de relación sumamente altísimo, así también se identificó que las herramientas, tácticas y estrategias para la gestión del talento humano beneficiaron las condiciones de trabajo; se concluyó que las estrategias fueron las apropiadas que facilitarían la mejora de las condiciones de las empresas.

Wilches (2018) analizó las dos variables en mención y diagnosticó el problema que permitió generar una propuesta para mejorarla; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo mixto tanto cualitativa como cuantitativa; descriptivo de corte correlacional, llegando a la conclusión que existió una relación directa entre las dos variables; es decir a mejores condiciones de trabajo mejor satisfacción laboral.

Entre los antecedentes nacionales tenemos; Rojas (2021) analizó la relación existente entre las variables, así como su desempeño y el ambiente en la cual estaban laborando; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativo,

transversal y diseño no experimental, llegando a la conclusión como una relación muy directa entre las variables; así como se identificaron dimensiones que participan directamente como identificación y retroalimentación de tarea.

Beltrán et ál.(2021) en el estudio relacionaron las variables condiciones de trabajo y la fatiga laboral de un hospital en la ciudad de Trujillo del Perú; fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, dicha encuesta se realizó a los profesionales de enfermería; cuyo objetivo fue el de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral; la muestra fue de 21 enfermeras; se utilizó la prueba tau c de kendall midiendo el nivel de relación entre dos variables; los resultados que se obtuvieron fueron que, las enfermeras de cirugía presentan un nivel de condiciones de trabajo en riesgo muy alto y un porcentaje aceptable y/o moderado; asimismo presentó como resultado un nivel de fatiga leve y la tercera parte un nivel excesivo.

Barrientos (2021) en su tesis donde relacionó las variables motivación laboral y clima organizacional del personal de una empresa en la ciudad de Chilca en el año 2020; presentó un diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, con una población censal de 20 colaboradores, se utilizó encuesta y cuestionario; los resultados fueron positivos por la correlación entre las variables motivación laboral y clima organizacional, ya que, la motivación de los colaboradores no fue buena porque sus necesidades no fueron satisfechas lo que trajo como consecuencia un nivel bajo en el clima organizacional de la empresa.

Campos (2020) en su estudio relacionó dos variables que son clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en la ciudad de Lima en el año 2018; donde identificó la relación existente entre las dos variables; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativo, correlacional; llegando a la conclusión que el clima laboral de la mencionada institución era saludable, la gran mayoría mencionó que la satisfacción laboral estuvo en el nivel promedio; dichos resultados fueron obtenidos de una entrevista a 105 enfermeras de los cuales el 65% identificaron que las condiciones de trabajo de la institución se encontraban en un nivel por mejorar y un 35% fue saludable.

Halanocca et ál. (2019) determinaron la relación de las tres variables en estudio del personal de la entidad de salud del niño ubicado en San Borja; así como

estuvieron afectadas dichas variables según sus dimensiones; para ello aplicaron y diseñaron entrevistas no direccionadas y focus group, llegando a la conclusión que, existió una relación directa entre las tres variables; así como que existió un abusivo poder por parte del personal médico.

Holguín et ál. (2020) en el artículo original donde analizaron la variable satisfacción laboral de trabajadores del área de nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de Villa el Salvador en Lima del año 2019; fue de tipo analítico; dicha entidad tuvo 76 colaboradores entre personal médico y administrativo; tuvo su análisis en las dimensiones extrínseca e intrínseca de la satisfacción laboral.

Laura et ál. (2020) en la tesis que relacionaron dos variables el clima y el desempeño laboral de una empresa turística en la ciudad de Arequipa; tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño en los colaboradores de la empresa; fue de tipo aplicada, método hipotético deductivo, correlacional, diseño no experimental y con una muestra de 46 personas; se concluyó que las dos variables tenían relación positiva.

Molina (2019) en su tesis; tuvo como objetivo identificar el grado de cumplimiento de condiciones de trabajo que influyeron en el desempeño laboral de la entidad; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativo y un diseño descriptivo ; lo que concluyó que a mejores condiciones de trabajo mayor será el cumplimiento laboral del personal de la entidad; esto nos lleva a creer que las condiciones de trabajo son prioritarias en las empresas que pueden ser apreciados por el personal de forma buena o mala.

Paredes et ál. (2018) en el estudio relacionaron la identificación laboral y la rotación de personal en los trabajadores de un supermercado de la ciudad de Arequipa; fue de tipo descriptivo, correlacional, diseño no experimental, transversal; con una muestra de 70 trabajadores; su objetivo fue identificar el nivel de relación de las dos variables en estudio; se concluyó que los trabajadores que salían de las empresas no estaban identificados con la entidad.

Pastor (2018) en su tesis analizó y relacionó las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal de las áreas administrativas de una empresa privada que se dedicaba a la venta de combustibles e hidrocarburos en la ciudad de Lima en el año 2017; tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño; fue de tipo

prospectivo, transversal y correlacional; el diseño de la investigación fue experimental; con una muestra de 162 trabajadores; relación significativa alta.

Condori et ál. (2017) en la tesis los autores relacionaron y analizaron las variables sistema de incentivos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina encargada de la gestión del talento humano del gobierno regional de Huancavelica en el año 2015; tuvo como objetivo determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la Oficina de gestión de recursos humanos; fue de tipo aplicada, nivel de la investigación se enfocó en lo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transaccional con muestra de 35 personas.

Montoya (2016) en su tesis, tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables estudiadas; para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo transversal, llegando a la conclusión la relación de las variables.

Chiang et ál. (2017) definieron a la satisfacción laboral como un tema psicosocial que se conjuga con el logro de objetivos de las entidades en su conjunto; además de la modernización indica que, es deber de conocer las actitudes relativas al trabajo de mejor impacto sobre sobre la satisfacción laboral de los empleados.

Hashim et ál. (2015) con el artículo analizaron la relación entre el clima organizacional y su integración laboral, definieron que las personas con discapacidad deben estar apoyadas por un clima organizacional con buen soporte para respaldar su seguridad. Es importante mencionar que la implementación de un excelente clima organizacional para los discapacitados es parte de la obligación de las empresas.

Rusu et ál. (2014) en el estudio define que la motivación posee una importancia en llegar a los objetivos con mayores rendimientos dentro de las entidades; el clima organizacional puede estar directamente relacionado con la motivación del personal; el ambiente de trabajo tiene que ser motivador y eso depende de las disposiciones de los directivos.

Niculita (2015) en su estudio define a su investigación como enfoque cuantitativo que se basa en la influencia del clima organizacional en los estilos de trabajo de los empleados; se entrevistó a 58 empleados del sector público; se utilizó 02 instrumentos de prueba el SM II y Eco System.

Tsai (2014) tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en una empresa industrial; realizaron encuestas basadas en el instrumento del cuestionario; así como pruebas piloto y preliminares; se basó en varios factores como el exploratorio, el de regresión y el de variables; y como resultados se obtuvieron que, el clima organizacional era uno de los factores principales; así como la motivación, el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores.

El experto en psicología organizacional Brunet (2011) se caracterizó por realizar estudios que contemplaban la teoría del clima organizacional donde identificó las variables de desarrollo de la presente investigación; asimismo mencionó que entre las variables de clima organizacional y motivación hay una estrecha relación en la que se concluye que las teorías son idénticas entre ambas.

Además, otra importante apreciación sobre el estudio es la teoría de los sistemas de Likert, donde manifiesta que las condiciones de trabajo se crean dentro de la empresa u organización ya sea por las teorías psicológicas y motivacionales; es importante mencionar que no se puede relacionar la teoría de Likert con las diferentes teorías de liderazgo.

Las teorías del trabajo según Hegel (1987) define que la labor del trabajador de forma profesional es adecuarse al trabajo con subordinación y aprobación; asimismo, Aristóteles mencionó que la persona tiene la felicidad en pensar y que no tiene nada que ver con el trabajo; por lo tanto, es inaceptable; para Adam Smith el trabajo es fuente de riqueza y el trabajador como una mercadería.

Para Prohudon, filósofo, dijo los empresarios se quedan con los excedentes del trabajo que realizan colectivamente los trabajadores; propuso que mediante créditos los trabajadores se independicen de los atropellos de los directivos; por otro lado, la escuela clásica inglesa cuyo exponente Bacon, se ocupó de la parte técnica y de la ciencia para el trabajo y Hobbes mencionó que entre los hombres se hacen daño; es decir entre trabajadores y directivos de las organizaciones.

Gordon (1991) en su artículo definió que cultura organizacional está condicionada con la operación de la empresa; por consiguiente, las entidades dentro de un sector se relacionan con elementos importantísimos para sobrevivir; este artículo presenta tres variables consideradas prioritarias que son: entorno competitivo, requisitos del cliente y expectativas de la sociedad; además analiza la influencia del sector económico con el cultural.

Sobre modelo teórico de condiciones de trabajo, Blanch et ál. (2017) definió tres variables que tienen estrecha relación; ambiente de trabajo, el método utilizado y el trabajador, que a nivel internacional tuvo un acuerdo con respecto a las condiciones de trabajo, al entorno físico y social; hicieron referencia a las dimensiones relacionadas; como también hicieron o hincapié sobre los aspectos emocionales de las condiciones de trabajo que considera factores de protección y seguridad, así como el bienestar para el trabajo.

Las condiciones de trabajo fueron analizadas por la Organización internacional del trabajo (OIT), donde identificaron dificultades en lo justo, lo equitativo y crea crisis laboral; conlleva a limitaciones a muchos seres humanos; es que consideran prioritario la mejora de estas condiciones para estructurar una sociedad con niveles de sostenibilidad; asimismo la OIT mencionaron que los trabajadores siempre desean un mejor empleo, condiciones adecuadas como las horas laboradas, sueldo y un buen clima organizacional; además evaluaron el equilibrio entre las horas que cada trabajador pasa en la organización y las que comparte con la familia; es importante mencionar que también tienen dentro de sus evaluaciones el tema de la discriminación, la violencia laboral, así como el acoso y la defensa de los trabajadores.

En la OIT las condiciones de trabajo por Inwork (2016) donde un conjunto de especialistas que son eminencias en el tema de líneas y áreas de trabajo; analizaron los temas de salario, negociaciones colectivas, diálogos, modulación entre la labor en el trabajo como el compartir familiar de los trabajadores de la organización; esta institución cumple una labor clave ya que equilibra todo lo concerniente a las obligaciones y derechos del trabajador; el comportamiento de la empresa con respecto a las condiciones que brinda; el marco legal donde están las normas y reglamentos dentro del país que tienen que ser los más atentos hacia la protección; esto basado a la orientación definida por la OIT; también dentro de estos monitoreos especializados se integran los temas ambientales que impulsa a las economías en un trabajo más ecológico.

La calidad de vida laboral tiene un concepto bien complejo por lo rico en sus dimensiones ya que van más allá de las condiciones de trabajo que ofrece la organización; esto es debido a la multidimensionalidad que engloba como son el agrado laboral, el incentivo y el desarrollo del trabajo.

Las condiciones de trabajo objetivas definidas según Granados (2011), son la infraestructura donde se labora, en la cual se protege la salud de los trabajadores; el ser estables, tiene una relación directa con el estímulo laboral, satisfacción en el trabajo y la identificación con la organización, las horas trabajadas que pueden perjudicar las relaciones del entorno familiar y social; también se tiene la sobrecarga laboral que manifiesta estrés y descontento en el trabajo

Queipo et ál. (2000) manifestaron que, por el desempeño en la actividad laboral de los trabajadores se pueden dar los ansiados ascensos de puestos y capacitaciones constantes, que obviamente motivan mucho más la calidad de vida laboral; este tipo de acciones de la organización es básicamente la gestión del área de recursos humanos donde se identifican a los talentos.

Las condiciones de trabajo subjetivas según Granados (2011) son las que no dependen directamente de la labor en el trabajo, sino de temas extras como los problemas familiares, como son las enfermedades, atención a los hijos, situaciones de tipo afectivos que definitivamente de las que los experimentan, tiene dificultades tanto en el entorno familiar que perjudican una buena relación entre trabajador y organización; además tenemos a la persona y su actividad como profesional, dimensión que involucra las habilidades, nivel de capacidad de conocimientos y aptitudes desarrolladas que motivan al trabajador por el logro alcanzado en su labor, los trabajadores cuando participan en la toma de decisiones se sienten importantes y por ende incentivados, y las relaciones interpersonales que son saludables, la confianza, comunicación efectiva y apoyo.

Los conceptos de condiciones de trabajo son diversos; Chiavenato (2007) menciona que el tema de infraestructura y ambiente físico es el espacio que ocupa el trabajador cuando desarrolla sus funciones en un puesto, definición que contempla en su tesis el autor Ocsa et ál. (2017) donde mencionó que estas condiciones generan impacto en todo lo que se refiera al riesgo para la seguridad y salud en el trabajo. El tema de los aspectos Psicológicos también influye, ya que los trabajadores son inmersos dentro de las condiciones de trabajo no solamente la salubridad, limpieza y la infraestructura sino también en aspectos de temas mentales.

Pritchard et ál. (2013) definieron un modelo explicativo del clima organizacional iniciándose de una justificación teórica que tiene como principal

significado el recurso humano a nivel sociológico

En conclusión, las condiciones de trabajo se definen como todos los ambientes donde se desarrolla las labores del trabajador que impactan en lo físico y social del mismo.

Además, las dimensiones del presente estudio según la variable condiciones de trabajo; las cuales son Salario, en donde Terán (2017) mencionó como la cantidad de dinero por un esfuerzo realizado en bien de la organización; Seguridad laboral según Robinson (2013) lo definió como que las condiciones de trabajo se relacionan con la prevención y ambientes físicos apropiados para la realización de funciones según los cargos y por último las relaciones interpersonales según Guevara (2016), lo define como importante para el trabajo compartido y conjunción de ideas para ser más productivos.

Reichers et ál. (1990) también mencionaron en su estudio la importancia de las relaciones interpersonales fundamental en la vida en sociedad impactando de forma directa en el crecimiento del ser humano; esto incide notoriamente en la linterna del clima organizacional principalmente en el desempeño del personal.

Fonseca (2013) define cinco teorías sobre la jerarquía de las necesidades de motivación de los trabajadores dentro de una entidad; que fueron fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Las teorías X y Y encuentra dos percepciones, una negativa donde existe pesimismo por el trabajador y la otra donde se considera al talento humano como el factor más importante de toda una organización.

Las teorías de los dos factores que relaciona al trabajador con el trabajo; donde es fundamental la identidad y el compromiso del trabajador para evaluar el rendimiento de la organización e identificar si es que han cumplido con sus metas y objetivos.

Teorías de las necesidades de McClelland, en las cuales dentro de ellas se evaluó la motivación analizando los logros, poder y afiliación de los trabajadores dentro de la organización.

Teoría del aprendizaje, Jones et ál. (2006) el comportamiento de los trabajadores es fundamental con respecto a su actividad laboral dentro de la empresa; así como también las estrechas vinculaciones entre el cumplimiento y los beneficios del estímulo o motivación laboral; por consiguiente, si los trabajadores

están realmente motivados, se desempeñarán mejor en su labor; es decir conducirse de la mejor manera para tener mejores resultados y beneficios.

Así también tenemos la teoría de las expectativas García (2015) donde se identificó dos temas, la del líder y la toma de decisiones; que el trabajador esté convencido de las labores que realiza y tener resultados favorables; que sea consciente de los beneficios que pueda tener de sus esfuerzos para su futuro laborar que incorpora el tema de estímulos económicos y de reconocimiento.

Según Rivas (2018) la teoría del establecimiento de metas y objetivos, manifiesta que las intenciones de los trabajadores deben estar relacionados con el estímulo dentro de las organizaciones, así como el reconocer que la parte motivacional es fundamental; el esfuerzo es un indicador para identificar la realización y desempeño de los trabajadores.

Con respecto a los modelos sobre estímulo o motivación laboral; Madrigal (2009) identificó que los esfuerzos de los trabajadores dentro de las organizaciones es importante ya que se busca un direccionamiento que realiza una mixtura que contempla las energías, las conductas del personal para el logro de los objetivos; Asimismo hay modelos como el mecanicista donde el trabajador valora más el tema económico; es decir el incentivo del dinero es primordial; asimismo tenemos el modelo conductista donde se deriva dos teorías que son la del contenido donde la motivación es lo principal y la del proceso donde la organización define los pasos o procesos para que el trabajador pueda motivarse; los estímulos laborales tienen que ser los adecuados que conllevan a mejoras organizacionales internas y externas.

Chiavenato (2009) manifiesta que la motivación está relacionada con el comportamiento humano, y esto básicamente es por temas dentro de la organización, así como fuera de ella; las necesidades dan fuerza a los trabajadores para el cumplimiento de objetivos.

Lagos (2015) donde llegar a las metas y objetivos es por el desempeño y esfuerzos de los trabajadores y que adicionalmente colmen expectativas a nivel personal y organizacional y que por la experiencia adquirida se replique en el futuro.

Gonzales (2008) son procesos psicológicos que contemplan personalidades de cada trabajador que se adquieren por factores externos que puedan generar en el bienestar de cada individuo.

Con respecto a la definición de estímulo laboral según Robbins (2013) manifestó que, es una retribución por el buen desempeño de los trabajadores dentro de una organización; cuanto más estimulado esté el trabajador serán más productivos, y por ende el rendimiento de la organización será positivo.

Para Rojas (2020) existen tipos de motivación laboral que cobran interés del trabajador como son la motivación intrínseca que es lo que depende de cada individuo; la extrínseca que se define por factores externos como el sueldo y los logros; la motivación positiva como son los incentivos económicos o reconocimientos en público, y la negativa como son las faltas que realizan que conllevan a una llamada de atención.

Peña (2015) define a la motivación laboral como el proceso de relacionarse de manera positiva tanto las acciones, estrategias y tácticas que implementan las organizaciones para mejorar las condiciones de trabajo con el rendimiento de los trabajadores basados en la motivación, estímulos, reconocimientos y logros que conlleven ambos a los mejores resultados que definitivamente beneficiará a ambos intervinientes.

Además, identificamos las dimensiones del presente estudio según la variable estímulo laboral como son el reconocimiento, Gismano (2012) mencionó que, la imposición de reconocimiento se vuelve sustancial por la relación directa entre con la dimensión identidad. ya que un trabajador comprometido con la organización tendrá resultados favorables y por ende llegará a ser reconocido como tal; la identidad, Gismano (2012) definió como una característica definida como ser humano y que se debe adecuar a exigencias de la organización y por ende comprometido; y el desarrollo del personal Werther et ál. (2008) se basó en capacitaciones para los trabajadores a corto, mediano y largo plazo que los prepara de manera global y traerá como consecuencia en el futuro un mejor desenvolvimiento de manera eficiente en la organización.

### **III.- METODOLOGÍA**

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

Se utilizó el tipo aplicada; que consiste en identificar un nuevo conocimiento que permita soluciones de problemas prácticos; Álvarez (2020)

mencionó este tipo como práctica o empírica, que tiene como principal característica la búsqueda de aplicación o utilización de los conocimientos obtenidos; para Murillo (2008) identificó a la investigación aplicada como la búsqueda de generar conocimientos directamente con aplicación a la problemática social y de los sectores productivos; Lozada (2014) define a este tipo como activa o dinámica, depende de los descubrimientos que se identifica en la investigación que va de la mano con los aportes teóricos; se aplica la investigación a problemas concretos.

Fainshmidt et ál. (2017) analiza aspectos intangibles en la gestión del talento humano para generar conocimiento beneficioso de los que toman decisiones de políticas y prácticas más eficientes hacia el personal.

En términos generales la Investigación aplicada tiene por objetivo dar solución a un definido problema o planteamiento determinado, encaminándose en la búsqueda y estabilización del conocimiento para su implementación que trae como consecuencia la riqueza del desarrollo científico y cultural.

Además, esta investigación contó con niveles con los cuales se tiene que recolectar información como nos menciona Álvarez (2020) que el nivel descriptivo identifica las variables que son medidas; así como las dimensiones según el contexto; nivel correlacional, en la cual se conoce la conexión o correspondencia de las variables; nivel explicativo, en la cual se explora las razones de los problemas y su relación.

Asimismo, como ya se mencionó el presente estudio tiene un nivel correlacional donde se recolectará la información de las dimensiones de las dos variables donde se podrán validar las hipótesis planteadas (Ñaupas Paitán et ál., 2018).

En el presente estudio, el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional en donde se buscó la correlación existente entre las dos variables estudiadas de en el tiempo dado como son: Condiciones de trabajo y estímulo laboral (Hernández et ál., 2018).

En este caso las variables no se manipularon de forma deliberada para contemplar la consecuencia sobre la otra variable en estudio; es decir se visualiza posiciones que existen y que definitivamente no son

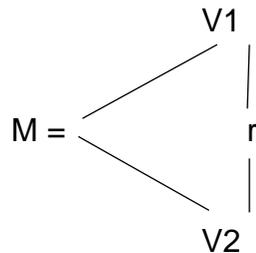
manipulables (Hernández et ál., 2018).

En resumen, el tipo es aplicada, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional.

La representación gráfica de correlación que se desarrolló en este estudio de investigación es:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Interpretación:

M= Muestra de estudio

V1= Condiciones de trabajo

V2= Estímulo laboral

r = Coeficiente de correlación entre variables

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 (V1): Condiciones de trabajo

**Definición conceptual:** Chiavenato (2007) lo define como los ambientes físicos en las cuales el trabajador va a desarrollar su labor según las funciones y el cargo que ocupa.

**Definición operacional:** Esta variable tiene 3 dimensiones, las cuales son: Salario, seguridad laboral e interrelaciones personales que serán evaluadas según la escala ordinal (Likert ,1932).

Indicadores de la dimensión salario:

- Estructura salarial
- Equidad salarial
- Componentes del salario

Indicadores de la dimensión seguridad laboral:

- Adecuada Infraestructura
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación

Indicadores de la dimensión interrelaciones personales:

- Nivel de clima laboral
- Grado de liderazgo de trabajadores
- Comunicación efectiva

Estos indicadores serán medidos con una escala de tipo Likert:

- 1 (nunca)
- 2 (casi nunca)
- 3 (a veces)
- 4 (casi siempre)
- 5 (siempre)

Variable 2 (V2): Estímulo laboral

**Definición conceptual:** Chiavenato (2000) determina que la motivación se relaciona con el comportamiento humano tanto dentro como fuera de la organización; los trabajadores cumplen los objetivos institucionales de acuerdo a las necesidades; asimismo se puede mencionar que la definición de estímulo laboral es una retribución por el buen desempeño de los trabajadores dentro de una organización.

**Definición operacional:** Esta variable tiene 3 dimensiones, las cuales son: Reconocimiento, identidad y desarrollo, que serán evaluadas según la escala ordinal (Likert, 1932).

Indicadores de la dimensión reconocimiento:

- Promoción laboral
- Incentivo económico
- Trabajador del mes

Indicadores de la dimensión identidad:

- Nivel de conocimiento de la organización
- Grado de satisfacción de pertenecer a la organización
- Capacidad de aceptar a personal nuevo

Indicadores de la dimensión desarrollo personal:

- Grado de competencia laboral
- Nivel de experiencia en el cargo
- Posibilidades de ascenso

Estos indicadores serán medidos con una escala de tipo Likert:

- 1 (nunca)
- 2 (casi nunca)
- 3 (a veces)
- 4 (casi siempre)
- 5 (siempre)

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

La investigación se desarrolló en la empresa EPS Barranca S.A. ubicada en la provincia de Barranca y distrito de Barranca del departamento de Lima, que cuenta con una población de 90 trabajadores de condición estable.

Se consideró al total de la población; es decir a los 90 trabajadores de condición estable; asimismo la población en este trabajo de investigación es censal, ya que esta información obtenida servirá para que las demás empresas de saneamiento que tienen las mismas características puedan tomar en cuenta, ya que son 50 empresas de agua y saneamiento a nivel nacional.

Criterios de inclusión:

- Personal estable tanto empleados como obreros que están activos actualmente con trabajo presencial.
- Personal estable de categoría empleado que hacen trabajo remoto al 100%.

Criterios de exclusión:

- Personal estable de categoría obrero que no trabajan ni presencial ni remoto por ser considerados de riesgo.

Por consiguiente, teniendo una población de 90 trabajadores y aplicando el criterio de exclusión de 03 trabajadores obreros que tienen comorbilidad y no pueden hacer trabajo remoto; consideraremos la población censal de 90 trabajadores, a la que aplicamos la técnica de encuesta basado en el instrumento del cuestionario.

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

En el presente trabajo de investigación se aplicó la encuesta y el instrumento cuestionario con preguntas que se formularon al personal estable tanto de categoría empleados como el de obreros de la empresa EPS Barranca S.A. Identificando los criterios de inclusión y exclusión.

En esta fase se realizó una prueba piloto donde identificamos el Alfa Cronbach que, según Soler (2008) es un componente que resulta de valores entre 0 y 1 y según cuanto más cercano está al número uno (1), la confiabilidad será mayor.

Según Coen et ál. (2019) viene a ser el total de instrumentos utilizados por el que está realizando la investigación para recopilar y transformar los datos e información obtenida con la finalidad de dar solución a la problemática motivo de estudio; Asimismo, López (2016) denomina a la encuesta como un instrumento de recolección de datos mediante cuestionarios con preguntas relacionados a las variables y dimensiones obtenidas en el estudio como es la problemática de investigación que se definió.

Con respecto a la confiabilidad y validez del instrumento; podemos

mencionar que, Según Hernández (2014) define a la confiabilidad como instrumento de medición aplicado a un mismo objeto que tiene resultados iguales.

Asimismo, para Villasís et ál. (2018) la confiabilidad es cuando no hay desviación en la investigación.

En la siguiente tabla se resumirá el resultado del indicador del Alfa de Cronbach que se obtiene de una fórmula; variable: Condiciones de trabajo:

**Tabla 1**

*Fiabilidad de la Variable Condiciones de trabajo*

Alfa de Cronbach	Elementos
0.8283704	15

*Fuente: Información adaptada con SPSS v22.*

Los datos obtenidos son consistentes internamente

Además, en la siguiente tabla se resumirá el resultado del indicador del Alfa de Cronbach que se obtiene de una fórmula; variable: Estímulo laboral.

**Tabla 2**

*Fiabilidad de la Variable Estímulo laboral*

Alfa de Cronbach	Elementos
0.8616828	15

*Fuente: Información adaptada con SPSS v22.*

Los datos obtenidos son consistentes internamente.

Los encuestados de la prueba piloto tienen las mismas características de personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A; es por esta razón que se fijará el instrumento en la población que es en este caso censal: es

decir aplicada a todos los trabajadores estables teniendo como parámetro los temas de inclusión y exclusión; para el análisis de datos se tiene en cuenta el programa de estadística SPSS v. 22.

Se validó los instrumentos; para ello se necesitó la evaluación de tres expertos.

**Tabla 3**

*Validación*

Validador	Grado académico	Resultado
Richard Huaranga Arana	Magister	Aplicable
Judith Del Pilar Zúñiga Rondán	Magister	Aplicable
Raúl Ramírez Rondán	Magister	Aplicable

*Fuente: Certificado de validez de expertos*

### **3.5 Procedimientos**

Es importante mencionar que, ya planteadas las bases y conceptos teóricos dentro del método, se procedió a la fijación de las técnicas en el escenario motivo del caso que estamos investigando; además tenemos que tener en cuenta las interrogantes prioritarias que son: ¿Como se va a hacer?, como se va a trabajar? y con quienes?; asimismo como la formulación de los instrumentos de medición y los cuestionarios que se van a aplicar.

Como menciona Gallardo (2017) los procedimientos tienen que ser totalmente en la práctica y así obtener la información que será útil y poder transformarla y tener las soluciones del problema en estudio.

En ese sentido para construir la información se aplicó 02 cuestionarios; para cada variable en estudio, las cuales son: Condiciones de trabajo y estímulo laboral; cada ítem se valorizó según la escala de Likert.

Cabe mencionar para la construcción de cuestionarios para ambas variables se investigó y se identificó las preguntas en diversos trabajos de

investigación la cual permitió y ayudó al autor a realizar las preguntas que se ajustaban para validar las hipótesis; es decir las preguntas de los cuestionarios del presente estudio son del autor y no tienen similitud con ningún otro estudio; por lo tanto no aplica las autorizaciones ni las referencias del caso; las ayudas están en las referencias estudiadas.

Para la realización del levantamiento de información se coordinó con el Gerente General de la EPS BARRANCA S.A que ya anticipadamente tuvo toda la actitud de apoyar en todo lo necesario para tener los resultados que podrían ayudar en realizar mejores gestiones futuras de acuerdo a lo recomendado y concluido. Dicho apoyo se formalizó con la carta de presentación que nos brindó la escuela Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Asimismo, el autor de la presente investigación se comprometió a remitir una copia de la tesis ya aprobada para poder ser tomada en cuenta por los directivos de turno que tomen decisiones y se pueda mejorar la gestión de la EPS BARRANCA S.A. en los temas estudiados.

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

Los métodos para el análisis de datos se iniciaron con el estadístico descriptivo mediante tablas de frecuencia utilizando el software SPSS versión 26 (Hernández et ál., 2018).

En este análisis que se identificó los resultados según los niveles eficiente, regular e ineficiente con respecto a la variable condiciones de trabajo y sus dimensiones; así como la variable estímulo laboral y sus respectivas dimensiones.

A continuación, con este aplicativo se realizó primero la prueba de normalidad y se utilizó la de Kolmogórov-Smirnov ya que la población es mayor a 30, hallando que la data no perseguía una distribución normal; es así que se trabajó el análisis inferencial para sí poder llegar a generalizar los resultados hallados en la población (Hernández et ál., 2018).

Para las pruebas inferenciales se utilizó prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, especificando el coeficiente rho, lo que indica el nivel de relación de las variables en estudio.

Por lo tanto, se identificó los resultados inferenciales donde se correlacionan las dos variables en estudio que comprende la validación de la hipótesis general.

Además, se identificó los resultados inferenciales donde se correlacionan la variable condiciones de trabajo con las dimensiones de la variable estímulo laboral para validar las hipótesis específicas del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética en una investigación científica, es una ciencia que se ocupa de la moral y la conducta humana que menciona las características de la conducta moral que deben ser observados en el campo de la ciencia; asimismo se puede decir que, la ética de la investigación con todos los seres es una rama de la ética aplicada.

Según Ortiz (2016) el concepto de ética va de la mano con el cumplimiento intelectual del ser humano y que sus valores son la cordura, sensatez, ánimo y justicia.

Así como Gonzales (2008) menciona que la ciencia y la ética deben de estar relacionadas conjuntamente; asimismo estar diferenciadas cualitativamente. Los objetivos morales guían a la ciencia y responder a ellas; además la ciencia y la moral son muy diferentes.

De acuerdo a Salazar et. ál. (2018) en las cuales el investigador demuestre sus principios morales para el desarrollo de una investigación. Es importante mencionar que la Universidad César Vallejo tiene muy presente los valores éticos; es por esa razón que en su RD-0262-2020/UCV, sus principios son: Respeto a la propiedad intelectual, libertad, transparencia, competencia profesional y científica y precaución.

Es por esta razón que en el presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta la total reserva de la información que nos brinda la población en estudio, que son los trabajadores estables de la empresa EPS BARRANCA

S.A; esta data es completamente anónima para tener más objetividad en los resultados y desde ahí los planteamientos, conclusiones y recomendaciones se acerquen con mayor claridad a la realidad y ser un aporte importante para mejorar la gestión de la organización de acuerdo a la problemática, objetivos e hipótesis planteadas.

#### IV.- RESULTADOS

En las siguientes tablas presentaremos los resultados descriptivos con sus frecuencias y porcentajes, así como también las correlaciones y los resultados inferenciales; evaluaremos resultados de acuerdo a sus variables y dimensiones.

##### 4.1. Resultados descriptivos:

Estos resultados se encargan de enfatizar las condiciones de la población en estudio.

La metodología enfoca al detalle en describir el motivo o tema de investigación.

**Tabla 4**

*Nivel de Condiciones de trabajo en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A, según sus dimensiones*

Nivel	Condiciones de trabajo		Salario		Seguridad Laboral		Interrelaciones personales	
	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ineficiente	2	2.2	6	6.7	3	3.4	2	2.2
Regular	24	26.7	47	52.2	20	22	23	25.6
Eficiente	64	71.1	37	41.1	67	74	65	72.2
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

N=90

En la tabla 4 se identifica que el 71.1% de los encuestados mencionan que las condiciones de trabajo tienen un nivel eficiente; asimismo el 26.7% mencionan que es regular y el 2.2% es ineficiente.

Además, en las dimensiones de condiciones de trabajo, se identifica que los encuestados indican que en el 74% son eficientes en el tema de seguridad laboral; así como 72.2% son eficientes en interrelaciones personales; lo que no ocurre con el tema del salario que el 41.1% indican que es eficiente; así como es importante mencionar que el 52.2% manifiestan que el nivel salarial es regular y 6.7% de nivel ineficiente.

Es importante mencionar que, tanto el nivel de la variable como sus dimensiones no pasan del 7% en el nivel ineficiente; es decir los resultados de las dimensiones con respecto a su variable se concentran más en el nivel regular y eficiente, considerando que lo eficiente predomina.

**Tabla 5**

*Nivel de estímulo laboral en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A, según sus dimensiones*

Nivel	Estímulo laboral		Reconocimiento		Identidad		Desarrollo personal	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ineficiente	0	0	0	0	0	0	2	2.2
Regular	5	5.6	15	16.7	5	5.6	5	5.6
Eficiente	85	94.4	75	83.3	85	94	83	92.2
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

*N=90*

En la tabla 5 se identifica que el 94.4% de los encuestados mencionan que el estímulo laboral tiene un nivel eficiente; asimismo el 5.6% mencionan que es regular y no lo consideran ineficiente.

Además, en las dimensiones de estímulo laboral, se identifica que los encuestados indican que en el 94% son eficientes en el tema de identidad; así como el 92.2% son eficientes en el desarrollo personal; además en el tema de reconocimiento el 16.7% lo considera de nivel regular y un débil 2.2% en desarrollo personal lo considera ineficiente.

Es importante mencionar que, tanto el nivel de la variable como sus dimensiones no pasan del 2.2% en el nivel ineficiente; es decir los resultados de las dimensiones con respecto a su variable se concentran más en el nivel regular y eficiente, considerando que lo eficiente predomina.

#### 4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

##### Tabla 6

*Correlación entre las variables condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.*

	Condiciones de trabajo	Estímulo laboral
Rho de Spearman Coeficiente		
de correlación	1,000	,404**
Sig. (Bilateral)	,000	,000
N	90	90

*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)*

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre las variables condiciones de trabajo y estímulo laboral.

Entonces, dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.; es decir, según se mejore las condiciones de trabajo existirá mayor estímulo laboral en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

El valor de rho = ,404, indica una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

**Tabla 7**

*Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión reconocimiento del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.*

	Condiciones de trabajo	Reconocimiento
Rho de Spearman Coeficiente		
de correlación	1,000	,449**
Sig. (Bilateral)	,000	,000
N	90	90

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre las condiciones de trabajo y el reconocimiento del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.

Entonces, dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el reconocimiento al personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Es decir, según se mejore las condiciones de trabajo existirá mayor reconocimiento del personal con la empresa EPS BARRANCA S.A.,

El valor de rho = ,449, nos indica que hay una correlación positiva moderada.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión identidad del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.*

	Condiciones de trabajo	Identidad
Rho de Spearman Coeficiente		
de correlación	1,000	,262**
Sig. (Bilateral)	,013	,013
N	90	90

*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (Bilateral)*

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre las condiciones de trabajo y la identidad del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.

Entonces, dado que  $p = ,013 < \alpha = ,05$ , es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación entre las condiciones de trabajo y la identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Es decir, según se mejore las condiciones de trabajo existirá mayor identidad por parte del personal con la empresa EPS BARRANCA S.A.,

El valor de  $\rho = ,262$ , nos indica que hay una correlación positiva baja.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 9**

*Correlación entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.*

	Condiciones de trabajo	Desarrollo personal
Rho de Spearman Coeficiente		
de correlación	1,000	,217*
Sig. (Bilateral)	,039	,039
N	90	90

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (Bilateral)

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.

Entonces, dado que  $p = ,039 < \alpha = ,05$ , es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Es decir, según se mejore las condiciones de trabajo existirá mayor desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A,

El valor de rho = ,217, nos indica que hay una correlación positiva baja.

## V.- DISCUSIÓN

A continuación, en este apartado se distinguirán los resultados obtenidos en el estudio de la investigación y se confrontarán con los estudios mencionados en nuestro marco teórico sobre las variables estudiadas que se tomaron como antecedentes, tanto internacionales como nacionales; así también se identificó las limitaciones encontradas dentro de nuestro desarrollo de investigación.

Con respecto a los resultados descriptivos, se tiene que en la variable condiciones de trabajo el 71.1% de los encuestados mencionaron que las condiciones de trabajo tienen un nivel eficiente; asimismo el 26.7% mencionaron que es regular y el 2.2% es ineficiente; este resultado se puede comparar con lo identificado por Beltrán et ál. ( 2021) en su estudio condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Iazarte Echeagaray-Es salud-Trujillo, donde los resultados fueron que, el 71.4% presenta un nivel de condiciones de trabajo en riesgo y el 28,6% aceptable, el 38.1% presentan un nivel de fatiga leve,33,3% moderada y 28,6% excesiva; estudio que difiere con los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación.

Asimismo Wilches (2018) analiza las dos variables condiciones de trabajo y estímulo laboral; concluyendo que, existe una relación directa entre las dos variables; es decir a mejores condiciones de trabajo mejor satisfacción laboral; de trabajo en el centro de salud Adán Barilla Huete de la ciudad de Juigalpa en el Suárez et ál. (2020) en su estudio estrés laboral y su relación con las condiciones II semestre del año 2019, tiene resultados parecidos con el presente estudio, ya que varios de los 20 encuestados mencionaron estar cómodos con las condiciones de trabajo ambientales; además el alto nivel estrés laboral de la empresa es como consecuencia de la carga laboral; asimismo en base a la opinión de cada una de las personas encuestadas un 10% expresó que nunca las condiciones de trabajo en temas de instalaciones de su área facilitan su trabajo, el 60% algunas veces y el 30% siempre y casi siempre.

Campos ( 2020) menciona en su estudio clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima, 2018 , en las cuales se entrevistaron a 105 enfermeras; el 65% identifica que las condiciones de trabajo de la institución se encuentra en un nivel por mejorar y un 35% es saludable; Manjarrez (2020), menciona que las condiciones de trabajo son adecuadas, con un 26% siempre, 61% casi siempre, 13% algunas veces, 0% a veces y 0% nunca, lo cual se asemeja más a los resultados obtenidos en el presente estudio.

Barami et ál. (2016) identifica situaciones de una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el clima organizacional ( $r=0.269$ ,  $p = 0.01$ ). Así como una relación positiva significativa entre la evitación del clima

organizacional y el compromiso afectivo ( $r = 0,208$ ,  $p = 0,049$ ).

Así también con respecto a la variable estímulo laboral, los resultados descriptivos fueron que, el 94.4% de los encuestados mencionaron que el estímulo laboral tiene un nivel eficiente, el 5.6% que es regular y no lo consideran ineficiente; estos datos se contrastan con los obtenidos por campos (2020) en su mismo estudio que, de un total de 105 enfermeras el 45% menciona a la variable satisfacción laboral como satisfecho, seguido de un 37% que expresan que es promedio; Manjarrez et ál. (2020) en su estudio muestra resultados siguientes como que el 37% de los trabajadores algunas veces reciben estimulación moral, el 34% casi siempre se encuentran estimulados y apenas el 29% siempre están estimulados; Holguín et ál. (2020) en su estudio el 28 % de los colaboradores tienen un alto nivel de satisfacción laboral, El 48 % tuvo un nivel medio de satisfacción; además el 20% de colaboradores mencionó un bajo nivel de satisfacción; los colaboradores que ingresaron a laborar hace 3 años tienen mayor nivel de satisfacción laboral.

Se concluye en este estudio que con menos tiempo de haber ingresado a laborar tienen mayor satisfacción laboral; Barrientos (2020) el 45% mencionan la motivación laboral en un nivel medio; 30% nivel bajo y el 25% nivel alto.

Por otro lado, con respecto a la relación de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo; los resultados significativos con un nivel de eficiencia fueron de seguridad laboral con un 74% y el de interrelaciones personales con un 72%, considerando al salario con el más bajo porcentaje de 41.1% de eficiencia, lo que nos indica un descontento por parte de los encuestados; así también en el nivel regular tenemos al salario con el 52.2%, seguridad laboral con un 22% y relaciones interpersonales con un 25.6%, lo que se consideró de este nivel con mayor porcentaje; y por último en estas tres dimensiones no pasan del 7% en el nivel ineficiente; se encontró otros estudios como el de Manjarrez et ál. (2020) en las cuales la política salarial arroja resultados que el 13% lo consideran con nivel siempre, un 47% casi siempre, 34% algunas veces, 3% a veces y 3% nunca.

Estos resultados nos indican que el personal estable de la EPS BARRANCA S.A. consideraron que la seguridad laboral y las relaciones interpersonales son establecidos adecuadamente con respecto a las condiciones de trabajo que brinda la empresa; caso contrario con el salario que no tiene muy contentos a los

trabajadores encuestados; así como también Cerezal ( 2014) en su estudio tiene resultados que los trabajadores manifestaron que tienen buenas relaciones en un 85% y que no las tienen en un 15%; además la empresa previene riesgos laborales en un 98% y no las previene en un 2% y por último mencionan que tienen un salario justo en un 58% y que no las tienen en un 42%, lo que se asemeja más a nuestro presente estudio de investigación.

Asimismo, se analizó los resultados con respecto a las dimensiones de la variable estímulo laboral en las cuales encontramos que en el nivel eficiente están el reconocimiento con un 83.3%, identidad con el 94% y el desarrollo personal con el 92.2%, lo que se identifica que dichas dimensiones son importantes para el estímulo laboral de los trabajadores estables de la empresa EPS BARRANCA S.A; además podemos observar que en el nivel regular las 3 dimensiones no pasan del 17% y que en el nivel ineficiente no superan el 3%; lo que nos indica que dicho personal están siendo reconocidos; se identifican con la empresa y su desarrollo personal también es considerado; así tenemos estudios y resultados parecidos de Manjarrez ( 2020 ), en las cuales el 16% siempre tienen reconocimiento de la empresa, el 37% casi siempre, 34% algunas veces y el 3% nunca, donde se encuentra algunas similitudes con el presente estudio de investigación.

Así también en el mismo estudio Manjarrez (2020) con respecto a la dimensión desarrollo del trabajo, el 61% de los encuestados casi siempre se sienten auspiciados por los directivos de la empresa para desarrollar su trabajo; sin embargo, el 26% siempre tienen el apoyo en mejora del trabajo; por otro lado, Paredes et ál., (2018) la identificación laboral el 28.6% se identifica con la empresa en un nivel promedio, el 70% con un nivel alto y el 1.4% con nivel muy alta.

En los siguientes párrafos identificamos los resultados inferenciales; es así que, con respecto al objetivo general los resultados obtenidos muestran una relación altamente significativa; la cual es positiva moderada ( $\rho=,404$  y  $p =,000$ ); lo que indica que a medida que se implemente mejores condiciones de trabajo se reflejará un mayor estímulo laboral del personal estable de la empresa; esta relación entre las condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la empresa concuerdan con los antecedentes en el estudio de Barrientos (2021) quien identificó una relación significativa positiva alta entre las dos variables ( $\rho=,733$  y  $p ,000$ ); así también otros estudios se identificó relación positiva

moderada como la de Chávez ( 2019), (  $p=,000$  y  $\rho=,0695$ ) y Pastor ( 2018) con una correlación positiva muy alta (  $p=,004$  y  $\rho=,941$ ); por consiguiente existe una concordancia con los resultados obtenidos en el presente estudio ya que existe correlación.

Además, con respecto al objetivo específico uno (1), los resultados obtenidos muestran una relación alta significativa, positiva moderada ( $\rho=,449$  y  $p=,000$ ); es decir; que, a mejores condiciones de trabajo, el reconocimiento del personal a la empresa será mucho mayor; esta relación entre las condiciones de trabajo y el reconocimiento del personal estable de la empresa concuerdan con los antecedentes en el estudio de Laura et ál., ( 2020), con una relación significativa alta, positiva moderada (  $\rho=,474$  y  $p=,001$ ), correlaciona al reconocimiento y desempeño; así como también en el mismo estudio Laura, (2020) con una relación significativa alta, positiva moderada (  $\rho=,452$  y  $p=,003$ ), correlaciona a la recompensa y desempeño.

Asimismo, con respecto al objetivo específico dos (2), los resultados obtenidos muestran una relación significativa, siendo esta positiva baja ( $\rho=,262$  y  $p=,013$ ); Es decir; cuanto mejores condiciones de trabajo se implementen en la empresa, la identidad del personal estable con respecto a la misma será considerada de importancia; esta relación entre las condiciones de trabajo y la identidad del personal estable de la empresa se parecen con los antecedentes en el estudio de Pastor ( 2018), donde tuvo una relación significativa alta, positiva moderada (  $\rho=,427$  y  $p=,000$ ), estudia la dimensión involucramiento laboral que es sinónimo al estímulo, dimensión motivo de estudio; así también Condori et ál., ( 2018), con una relación significativa alta, positiva alta (  $\rho=,950$  y  $p=,000$ ), estudia la dimensión satisfacción laboral.

Con respecto al objetivo específico tres (3), los resultados obtenidos muestran una relación significativa, siendo esta positiva baja ( $\rho=,217$  y  $p=,039$ ); es decir con mejores condiciones de trabajo, el desarrollo del personal será mucho mayor; esta relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la empresa se parecen con los antecedentes en el estudio de Pastor (2018) donde se tuvo una relación significativa alta, positiva alta (  $\rho=,846$  y  $p=,000$ ), estudio que identifica a la dimensión realización personal que es sinónimo de desarrollo personal, dimensión motivo de estudio; así también Condori (2017) con

una relación significativa alta, positiva alta (  $\rho=,071$  y  $p=,000$ ), analiza el plan de formación, capacitación y desarrollo personal.

Asimismo identificamos las limitaciones que de alguna u otra manera no posibilitaron el mejor desenvolvimiento para el desarrollo del presente trabajo de investigación; las cuales mencionamos la población fue censal con 90 encuestados, se aplicó en varias semanas; debido a la emergencia sanitaria por el Covid 19, fue más tedioso en el cumplimiento de la aplicación de la técnica encuesta; así como es una empresa de servicio de agua y alcantarillado era muy engorroso ubicar a los trabajadores obreros ya que, tenían turnos tanto de noche como de día; así como los que estaban de vacaciones y licencias; también se mencionó que, por ser variables de estudio que no han sido muy estudiados como tal, como son condiciones de trabajo y estímulo laboral, fue un poco complicado desarrollar el marco teórico; es por esa razón se tuvo que acudir a varias fuentes científicas, artículos, tesis y demás para identificar estudios parecidos con las variables sinónimos que podrían ayudar a concretar y tener más sólida la base teórica; así como también con las dimensiones trabajadas.

Como se mencionó anteriormente el sector de agua y saneamiento es un sector muy sensible y los trabajadores casi en todas las empresas de servicio que son un total de 49 no están muy satisfechos por el salario que perciben; estas deficiencias laborales quizá son menguadas por el pacto colectivo que tienen con la empresa que posibilitan un mayor ingreso; es así que cuando se realizaban las encuestas algunos eran muy reacios y eran impulsados en contestar el cuestionario más por emociones que por objetividad. Ante ello se llegó a realizar todas las encuestas y los resultados en un 75% tienen una relación con la variable y las dimensiones investigadas.

## **VI.- CONCLUSIONES**

**Primera:** Existe una relación altamente significativa entre condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.; siendo esta una correlación positiva moderada ( $\rho=,404$  y  $p= ,000$ ); es decir, según se maximice las condiciones de trabajo, existirá mayor estímulo laboral en el personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

**Segunda:** Existe una relación altamente significativa entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión reconocimiento del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A; siendo esta una correlación positiva moderada ( $\rho=,449$  y  $p=,000$ ); es decir, según se maximice las condiciones de trabajo existirá mayor reconocimiento del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

**Tercera:** Existe una relación altamente significativa entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A; siendo esta una correlación positiva baja ( $\rho=,262$  y  $p=,013$ ); es decir, según se maximice las condiciones de trabajo existirá mayor identidad del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

**Cuarta:** Existe una relación altamente significativa entre la variable condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A; siendo esta una correlación positiva baja ( $\rho=,217$  y  $p=,039$ ); es decir, según se maximice las condiciones laborales, no existirá mayor desarrollo del personal estable de la EPS BARRANCA S.A.

## VII.- RECOMENDACIONES

**Primera:** Es importante que la oficina de gestión del talento humano de la empresa realice monitoreo constantes sobre el clima organizacional en las cuales está inmiscuida las condiciones de trabajo como son los ambientes, infraestructura, equipamiento de seguridad para contrarrestar la COVID 19, condiciones salariales, beneficios; entre otros que si son bien gestionadas la motivación y estímulo laboral del personal de la empresa será mucho mejor y se tendrán resultados laborales adecuados en beneficio de la empresa con respecto a sus objetivos y metas; así como también que el gerente general y sus gerentes de línea tomen las mejores decisiones para que el personal tengan las mejores condiciones de laboral implementando estrategias, planificación basados en un análisis del estado situacional en este aspecto motivo de estudio; así como realizar investigaciones en forma permanente sobre variables en temas de gestión del talento humano,

importante para un mejor desarrollo de la entidad.

**Segunda:** Los gerentes que tienen a su cargo la empresa deben de tener en cuenta que el personal se siente más comprometido cuando son reconocidos por su labor y estos su vez reconocen a la empresa por los logros alcanzado en temas de condiciones de trabajo; es decir los reconocimientos por parte del empleado y empleador tienen que ser mutuos para que esta mixtura sea de compromisos en bien de la empresa.

El reconocimiento del personal puede ser con estímulos económicos, premiaciones en público, premios al trabajador del mes y otros que conlleven a reconocer su labor dentro de la empresa.

**Tercera:** Es importante que la empresa ponga mayor énfasis en que el personal se sienta más identificado, y para ello se debe tener en cuenta el tema de la sensibilización que consta de compartir la misión, visión y los valores de la empresa; así como sus objetivos y metas, para que los trabajadores tengan un horizonte y tengan conciencia el camino correcto que quiere la empresa, de ser cada día más eficientes, pero con trabajadores comprometidos e identificados y lo más importante estimulados; así también los directivos de la empresa les brinden las mejores condiciones para que este activo humano se sientan más reconfortados y se sientan útiles.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos de la empresa tengan planes anuales de fortalecimiento de capacidades en especializaciones de agua y saneamiento tanto para el personal empleado, administrativo y obrero; que se tenga directivas para la evaluación de desempeño de los trabajadores de manera trimestral y así identificar a los talentos para que tengan mayores oportunidades de ascender a puestos de mayor jerarquía; y esto tiene que ir de la mano con mejores condiciones salariales; así como también formar jóvenes en la modalidad de prácticas pre y profesionales para que los más eficientes y productivos sean tomados en cuenta para pertenecer a la empresa; es importante que los trabajadores dentro de sus funciones y labores le den una valor a lo que hacen, y eso va a influir en el rendimiento de la empresa.

## REFERENCIAS

- AFS Intercultural programs. (3 de marzo de 2018). Obtenido de AFS Intercultural programs:  
file:///C:/Users/Computer/Documents/Hofstede's+Cultural+Dimensions...for+friends+of+AFS+2+012+-+ESP.pdf
- Aiken, Lewis. 1996, 8ª Ed. *Test Psicológicos y Evaluación* Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México D.F
- Alvarez P. (2020). De la teoría a la práctica en el compromiso cívico. *Revista Española de Pedagogía*. Octaedro. 198 pp.
- Arbulú, R (2021) *Gestión Management & empleo* – Lima.
- Arezes, P. M., & Swuste, P. (2012). Occupational health and safety postgraduation courses in europe: A general overview. *Safety Science*, 50(3), 433-442.
- Bahrami, M.; Barati, O.; Ghoroghchian, M.; Montazer-Alfaraj, R. & Ranjbar, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health Res Perspect*, 7(2), 96-100 <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Barrientos O. (2021). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020*. Universidad Autónoma del Perú, 2021-06.
- Boehm, Stephan A.; Dwertmann, David J. G.; Bruch, Heike; Shamir, Boas (1 de abril de 2015). «The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance». *The Leadership Quarterly* 26 (2): 156-171. doi:10.1016/j.leaqua.2014.07.012. Consultado el 9 de marzo de 2016.
- Blanch J., Ramírez M. (2017). *Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Campos, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Cerezal J. (2014). Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel. Universidad Nacional de Cuyo.
- Coen N.,Gómez G. (2019). ¿Metodología de la Investigación, Para qué? La producción de los datos y los diseños. Red latinoamericana de la metodología de las ciencias sociales.Ciudad autónoma de buenos aires.
- Chaudhary, Richa; Rangnekar, Santosh; Barua, Mukesh Kumar (15 de mayo de 2014). «Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement». *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. International Conference on Trade, Markets and Sustainability (ICTMS-2013) **133**: 291-303. doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.195. Consultado el 9 de marzo de 2016.
- Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. City University of Los Angeles.
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición.Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Best Seler internacional. University of Los Angeles, California
- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración,33(57),48-60.
- Condori C., De La Cruz A. (2017). Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – año 2015. Universidad Nacional de Huancavelica. URI: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1295>
- D.C. Beltrán and Téllez (2018), en su estudio "Percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyaca (Colombia)"
- Enríquez A, (2020). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de Covid 19 para los países del SICA – Sede subregional de la CEPAL, México.
- Eshel, Y., Kimhi, S., & Goroshit, M. (2014). Post-traumatic recovery to distress symptoms ratio mediates relations of resilience fostering resources and their predictors. *Stress and Health*,
- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitartes dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550-566. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>

- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12.
- Gallardo E. (2017). Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- García M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Universidad del Valle Cali Colombia. Artículo proyecto de investigación Impacto del género del gerente en las Pymes de Santiago de Cali. o. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Gismano Y. (2012). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. Universidad Nacional del Sur ([www.uns.edu.ar](http://www.uns.edu.ar)), Departamento de Ciencias de la Administración ([www.cienciasdelaadministracion.uns.edu.ar](http://www.cienciasdelaadministracion.uns.edu.ar)), Cátedra Introducción a la Administración. España.: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar> – ISSN 2250-8465
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas.
- Gordon, G. (1991). Industry determinants of culture. *Academy of management review*.
- Guevara P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad técnica de Ambato, facultad de ciencias administrativas. Ambato Ecuador.
- Granados I. (2011). Calidad de vida laboral; historia, dimensiones y beneficios. Facultad de Psicología UNMSM.
- Great Place To Work Paraguay (2016). La importancia de la evaluación del desempeño para las empresas. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.py/publicaciones-y-eventos/blogs-ynoticias/884--la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-para-lasempresas>.
- Great Place To Work Perú (2017). Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2017, Perú. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugarespara-trabajar/las-mejores/2017>
- Halanocca, S. Palomino, L. Rupay, K. (2019). La Motivación y Satisfacción laboral

en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. Esan Bussines.

- Hashim, H.; Amir, N. & Ghani, Z. (2015). Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. McGrawHill. <https://bit.ly/3n12oGN>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education
- Holguín Y. Contreras C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz. Med.* [online]. 2020, vol.20, n.2, e1238. ISSN 1727-558X. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2014). Recolección de datos. Editorial Mc Graw Hill Education
- Jones y Gorge (2006). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landivar . Tesis de Mónica sum (2015).
- Lagos V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. Universidad del Bío-Bío Facultad de Ciencias Empresariales Departamento de Gestión Empresarial. Tesis pregrado. Chile.
- Kar F, Bin M, Sorooshian S, Bin S. Implementation Of Total Quality Management And ISO 9000 Certification. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*. 2016; 1 (6), 33-6.
- Laura S. Condori S. (2020). El clima laboral y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Empresa Inversiones Turísticas AQP S.A.C. de la ciudad de Arequipa – 2019. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12397>
- Lozada J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Universidad Tecnológica Indoamérica, Centro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos; Quito, Ecuador.
- Macías,E. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional (Tesis de grado). Universidad técnica de

Manabi.

- Madrigal B. (2009). Liderazgo y habilidades directivas. México: Mc Graw Hill.  
<https://www.mindomo.com> › mindmap
- Manjarrez, N.; Boza, J.,Mendoza. E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad* [online]. 2020, vol.12, n.1, pp.359-365. Epub 02-Feb-2020. ISSN 2218-3620.
- ManpowerGroup (2018) Encuesta de Expectativas de Empleo: Perú. Recuperado de <https://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5466-6711122194925.pdf>
- Messina F (2016). La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores. España.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2013). Qualitative data analysis: a methods sourcebook. Londres: Sage Publications.
- Molina D. (2019). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021. Universidad internacional Sek del Ecuador.
- Montoya D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Pontificia Universidad Católica del Perú. URI<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490>
- Murillo, F. J. (2008). Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1(1), 17-34.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M.R., Palacios Vilela, J.J., y Romero Delgado, H.E. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
- Niculita, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1042-1049. doi:10.1016/S2212-5671(15)01566-X
- Ocsa C., Huayra Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa

2017. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.  
URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Ortiz G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 45, octubre, 2016, pp. 113-139 Instituto Tecnológico Autónomo de México Distrito Federal, México
- Pastor A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola – Perú. Registro en: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466> .
- Paredes C. (2018). Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un Supermercado de Arequipa. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.  
URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7191>
- Peña C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad Pontificia Icade Comillas Madrid.
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Pritchard, R., & Karasick, B. (2013). *The effects organizational climate on managerial job satisfaction*. Prentice Hall.
- Queipo B., Useche M. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Universidad de Zulia Venezuela. *Revista de ciencias sociales*.
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture. An evolution of constructus*. San Francisco.
- Rivas A. (2018). La motivation Laboral Como detonante para el mejor desempeño de las pequeñas empresas de la ciudad de puebla. Tesis de maestro. Beremérta Universidad autónoma de Puebla.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas C. (2020). La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019. Universidad Continental. Arequipa.

- Fonseca R. (2013). Ensayo argumentativo entre salud, trabajo, enfermedad, seguridad y salud en el trabajo.
- Rodríguez Francisco, Sánchez Armando (2020). en su artículo “La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del cobach en el estado de Potosí – México”.
- Rojas Figueroa, Rodrigo Enmanuel (2021). Relación de la precariedad laboral y el riesgo psicosocial en los trabajadores del Régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021
- 
- Salazar M., Icaza M., Alejo O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. Universidad y Sociedad vol.10 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2018 Epub 02-Mar-2018. Revista Universidad y Sociedad
- Sánchez J. Nuñez. L. (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Cota – Cajamarca.
- Terán J. (2017). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Universidad Católica San Pablo. Arequipa Perú.
- Rusu, G. & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 124, 51-58. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.02.459.
- Scott W, Davis G. *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. 1a ed. Nueva York: Routledge. 2015.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Soler S. (2008). Coeficientes de confiabilidad de instrumentos escritos en el marco de la teoría clásica de los tests. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba.
- Suárez, D. Campos, L. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Barilla Huete de la ciudad de Juigalpa en el II semestre del año 2019. Otra thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación impacto con respecto al desempeño organizacional. Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Editorial Ateneo:

Buenos Aires, 1973.

- Tsai, C. (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of shipping and Logistics*, 30(3), 373-392. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>
- Villasis M., Márquez H., Zurita J., Miranda G., Escamilla A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>. Ciudad de México oct./dic. 2018
- Werther. W. & Davis. K. (2008). Capacitación y desarrollo. En *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (pp. 252 - 280). México: McGrawHill.
- Wilches, Janneth -Universidad externado de Colombia (2018), en la tesis "Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia.2018"

# **ANEXOS**

**Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021**

**AUTOR: Castro Ames Luis Alberto**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p><b>Problema principal:</b> ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b>                      ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el reconocimiento del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021?                      ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con la identidad del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021?                      ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con el desarrollo del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estímulo laboral del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021</p>	<p>Variable 1: Condiciones de trabajo</p> <p>Variables 2: Estímulo laboral</p>	
	<p><b>Objetivos específicos:</b>                      Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el reconocimiento del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021</p> <p>Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la identidad del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021.</p> <p>Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el desarrollo del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>(HE1). Existe relación entre las condiciones de trabajo y el reconocimiento del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021</p> <p>(HE2). Existe relación entre las condiciones de trabajo y la identidad del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021</p> <p>(HE3). Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021.</p>	<p align="center"><b>Dimensiones</b></p> <p>Salario                      Seguridad laboral                      Interrelaciones personales</p>	<p align="center"><b>Indicadores</b></p> <p>Estructura salarial                      Equidad salarial                      Componentes del salario                      Adecuada Infraestructura                      Plan de seguridad y salud en el trabajo                      Capacitación                      Nivel de clima laboral                      Grado de liderazgo de trabajadores                      Comunicación efectiva</p>
	<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>El tipo es aplicada, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional.                      Se utilizó el tipo aplicada; que consiste en identificar un nuevo conocimiento que permita soluciones de problemas prácticos</p>	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>La empresa EPS BARRANCA S.A. cuenta con 90 trabajadores de condición estable. Se consideró al total de la población; es decir a los 90 trabajadores de condición estable; asimismo la población en este trabajo de investigación es censal, ya que esta información obtenida servirá para que las demás empresas de saneamiento que tienen las mismas características puedan tomar en cuenta.</p>	<p>Reconocimiento                      Identidad                      Desarrollo personal</p>	<p>Promoción laboral                      Incentivo económico                      Trabajador del mes                      Nivel de conocimiento de la organización                      Grado de satisfacción de pertenecer a la organización                      Capacidad de aceptar a personal nuevo                      Grado de competencia laboral                      Nivel de experiencia en el cargo                      Posibilidades de asenso</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Condiciones de trabajo	Chiavenato (2007), lo define como los ambientes físicos en las cuales el trabajador va a desarrollar su labor según las funciones y el cargo que ocupa, definición que contempla en su tesis, Ocsa, et ál. (2017); así también se puede mencionar como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que generan impacto en el trabajador, Cortez (2002); Además del tema de ambientes físicos y de seguridad para el trabajador, es importante acotar que el tema Psicológico influye de manera considerable ya que la tranquilidad mental es parte fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores. Castillo, et ál. (1990).	Esta variable tiene 3 dimensiones, las cuales son: Salario, seguridad laboral e interrelaciones personales que serán evaluadas según la escala ordinal (Rensis, Likert, 1932)	Salario	Estructura salarial Equidad salarial Componentes del salario	1,2,3,4,5	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	(Ineficiente) 15 – 35 Regular) 36 -56 (Eficiente) 57 – 100
			Seguridad laboral	Adecuada infraestructura Plan de seguridad y salud en el trabajo Capacitación	6,7,8,9,10		
			Interrelaciones personales	Nivel de clima laboral Grado de liderazgo de trabajadores Comunicación efectiva	11,12,13,14,15		
Estímulo laboral	Chiavenato (2000), determina que la motivación se relaciona con el comportamiento humano tanto dentro como fuera de la organización; los trabajadores cumplen los objetivos institucionales de acuerdo a las necesidades; asimismo se puede mencionar que la definición de estímulo laboral es una retribución por el buen desempeño de los trabajadores dentro de una organización.	Esta variable tiene 3 dimensiones, las cuales son: Reconocimiento, identidad y desarrollo, que serán evaluadas según la escala ordinal (Rensis, Likert, 1932)	Reconocimiento	Promoción laboral Incentivo económico Trabajador del mes	1,2,3,4,5	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	(Ineficiente) 15 – 35 Regular) 36 -56 (Eficiente) 57 – 100
			identidad	Nivel de conocimiento de la organización Grado de satisfacción de pertenecer a la organización Capacidad de aceptar a personal nuevo	6,7,8,9,10		
			Desarrollo personal	Grado de competencia laboral Nivel de experiencia en el cargo Posibilidades de ascenso	11,12,13,14,15		

## Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

**Ficha técnica:** Instrumento para medir la variable condiciones de trabajo

**Nombre del instrumento:** Cuestionario; elaboración propia para evaluar las condiciones de trabajo del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A

**Área de evaluación:** Personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

**Ámbito de aplicación:** Empresa EPS BARRANCA S.A. Provincia de Barranca.

**Tiempo estimado:** 10 minutos

**Ítems:** 15

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTÍMULO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE						
DE LA EMPRESA EPS BARRANCA S.A. LIMA PROVINCIAS, 2021						
Fecha		Encuesta				
El objetivo del estudio es determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021						
Estimado encuestado: Agradeceré su atención para respnder las preguntas siguientes, según su experiencia en la empresa. Esta información es confidencial y anónima. La escala para responder es la siguiente:						
Escala		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
Variable 1: Condiciones de trabajo						
ITEMS	DIMENSION 1: SALARIO	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	La estructura salarial de la empresa es la adecuada según sus resultados económicos?					
2	Los salarios son justas según las competencias desarrolladas por cada personal de la empresa?					
3	Los componentes del salario se ajustan a los derechos del personal de la empresa?					
4	La estructura salarial deberá ser ajustada según las competencias y responsabilidades del cargo?					
5	La movilidad que se le asigna en su salario son las apropiadas según la realidad de la zona donde trabaja?					
DIMENSION 2: SEGURIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
6	Las condiciones de ambiente físico e infraestructura donde labora son las adecuadas?					
7	El plan de seguridad y salud en el trabajo de la empresa es la apropiada?					
8	Las capacitaciones sobre seguridad laboral les son útiles para su labor dentro de la empresa?					
9	La presencia del médico ocupacional y la enfermera en la empresa lo considera importante una vez por semana?					
10	Está satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa con respecto a las estrategias contra el covid 19 en la empresa?					
DIMENSION 3: INTERRELACIONES PERSONALES		1	2	3	4	5
11	El clima laboral es la adecuada en la empresa considerando las relaciones personales?					
12	Existe capacidad de liderazgo de los trabajadores de la empresa?					
13	Existe comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa?					
14	Las relaciones de la empresa con el sindicato son las adecuadas y viceversa; se cumple con el pacto colectivo vigente?					
15	El tema laboral debe de complementarse con el tema familiar para tranquilidad emocional del trabajador, manteniendo sus distancias?					

**Ficha técnica:** Instrumento para medir la variable estímulo laboral

**Nombre del instrumento:** Cuestionario; elaboración propia para evaluar el estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A

**Área de evaluación:** Personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.

**Ámbito de aplicación:** Empresa EPS BARRANCA S.A. Provincia de Barranca.

**Tiempo estimado:** 10 minutos

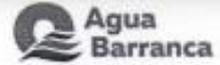
**Ítems:** 15

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTÍMULO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE						
DE LA EMPRESA EPS BARRANCA S.A. LIMA PROVINCIAS, 2021						
Fecha			Encuesta			
El objetivo del estudio es determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estímulo laboral del personal estable de la empresa Eps Barranca S.A. Lima Provincias, 2021						
Estimado encuestado: Agradeceré su atención para responder las preguntas siguientes, según su experiencia en la empresa.						
Esta información es confidencial y anónima. La escala para responder es la siguiente:						
Escala		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
Variable 2: Estímulo laboral						
DIMENSION 1: RECONOCIMIENTO						
ITEMS		1	2	3	4	5
1	La promoción o ascenso laboral se realiza de manera equitativa en la empresa?					
2	Cree que el incentivo económico o comisiones se debe implementar en la empresa por logros alcanzados?					
3	Esta de acuerdo con el reconocimiento al trabajador del mes por su rendimiento de parte de la empresa?					
4	Las evaluaciones del personal deben ser constantes y permanentes?					
5	Se siente reconocido y valorado por la labor que cumple en la empresa?					
DIMENSION 2: IDENTIDAD						
6	Conoce la misión, visión y valores implementadas por la empresa?	1	2	3	4	5
7	Se identifica y está comprometido para lograr los objetivos de la empresa?					
8	Acepta personal nuevo que se incorpora a la empresa?					
9	Siente satisfacción por el logro de sus objetivos profesionales dentro de la empresa?					
10	Conoce los objetivos y metas de gestión planteados por la empresa?					
DIMENSION 3: DESARROLLO PERSONAL						
11	Existen en su mayoría trabajadores con aptitudes o competencias adecuadas para ocupar cargos importantes en la empresa?	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores que ocupan actualmente cargos, tienen la suficiente experiencia para asumir dichas funciones?					
13	Las competencias y aptitudes del trabajador, actualmente merecen ser ascendidos a otros cargos de mayor jerarquía?					
14	Existe personal que deben pasar al cese voluntario por baja productividad?					
15	Las actitudes del personal son positivas en su mayoría?					
Gracias por su participación en el cuestionario						

## Anexo 4

**EPS BARRANCA S.A.**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Barranca, 22 de noviembre de 2021

**CARTA N° 188-2021-EPS BARRANCA S.A./GG**

Señor  
**Eco. LUIS ALBERTO CASTRO AMES**  
Presente.-

ASUNTO: Solicitud de autorización para la aplicación de instrumentos de medición.

REFERENCIA: CARTA N° 001-2021-LACA/UCV

Por intermedio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, del mismo modo en atención al documento de la referencia, relacionado a la autorización para realizar la aplicación de los instrumentos de medición basado en la técnica de encuestas y la herramienta de cuestionario al personal estable de nuestra institución, para el desarrollo de su proyecto de investigación titulado "Condiciones de trabajo y estímulo laboral del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A. Lima Provincias, 2021".

Sobre el particular y con la finalidad de darle las facilidades del caso, esta Gerencia le autoriza lo solicitado por su despacho, considerando además que, al culminar su tesis aprobada, nos remita una copia de la misma.

Sin otro particular, propicio la oportunidad para renovarle las consideraciones y estima personal.

Atentamente,

  
Mg. Félix Bravo Montoya  
GERENTE GENERAL  
EPS BARRANCA S.A. - OTASS

## **Anexo 5 Consentimiento informado**

# **Cuestionario de las condiciones de trabajo y estímulo laboral**

### **Estimado (a) participante:**

El responsable de la presente investigación brinda la siguiente información con la finalidad de dar a conocer los detalles de la encuesta y obtener el conocimiento informado de los participantes.

El siguiente cuestionario tiene como propósito recabar información relacionada a las condiciones de trabajo y estímulo laboral de la empresa EPS BARRANCA S.A en el 2021, el cual consta de una serie de preguntas para marca. Conociendo esta información se detalla que su participación es voluntaria y se respetará el anonimato de los datos proporcionados.

### **Indicaciones:**

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y responda la que considere correcta.
- Solo puede señalar una respuesta por cada pregunta.
- Todos los ítems deben de responderse.
- Si urge alguna duda, consulte al encuestador.

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo 6

### Confiabilidad de los instrumentos

#### Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre variable condiciones de trabajo

Sujeto	ITEM															Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	5	3	5	5	3	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5	59		
2	5	5	3	2	1	2	3	3	4	5	2	3	3	3	2	46		
3	1	2	2	1	4	3	2	4	4	4	3	5	3	3	1	42		
4	1	1	1	3	2	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	40	K	15
5	1	1	4	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	5	35	Vi	21.44
6	1	1	1	1	1	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	39	Vt	94.51
7	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	26		
8	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	45		
9	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	4	3	3	1	5	34		
10	1	1	1	3	4	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	34	Alfa	0.8283704
11	2	1	1	3	5	2	2	5	3	3	4	5	5	3	4	48		
12	3	2	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	52		
13	1	3	2	4	1	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	51		
14	2	2	2	4	2	1	5	5	2	4	3	3	3	3	5	46		
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49		
16	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4	45		
17	2	1	2	4	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	5	37		
18	1	1	1	5	5	3	4	3	1	2	1	3	3	2	5	40		
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	72		
20	3	2	3	2	4	5	5	4	4	3	1	1	2	2	5	46		
	1.99	1.55	1.63	1.8	2	1.2	1.4	1.95	1.29	1.08	0.99	0.9	0.8	1.2	1.55	94.51		

Número de ítems	15
Vi Varianza de cada ítem	21.4
Vt Varianza total	94.5
Alfa	0.82

## Confiabilidad de los instrumentos

### Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre variable estímulo laboral

Sujeto	ITEM															Total	K	Vi	Vt	Alfa	0.8616828	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15							
1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	49						
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	71						
3	1	4	3	5	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	51						
4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	63	K				15	
5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	58	Vi				11.55	
6	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	Vt				59	
7	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67						
8	2	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	63						
9	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	68						
10	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	62	Alfa					0.8616828
11	1	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	3	3	41						
12	1	5	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	53						
13	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	62						
14	2	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54						
15	2	4	4	5	3	5	4	5	5	2	4	3	4	4	3	57						
16	1	1	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	50						
17	2	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	3	56						
18	2	5	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	5	3	3	59						
19	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	67						
20	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	62						
	1.01	1	0.79	0.34	1.06	0.6	0.41	0.528	0.71	0.99	0.99	1.16	1.03	0.5	0.46	59						

Número de ítems	15
Varianza de cada Vi <del>Item</del>	11.55
<del>Vt</del> Varianza total	59
Alfa	0.86

## Anexo 7

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

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: SALARIO</b>								
1	¿La estructura salarial de la empresa es la adecuada según sus resultados económicos?	X		X		X		
2	¿Los salarios son justos según las competencias desarrolladas por cada personal de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los componentes del salario se ajustan a los derechos del personal de la empresa?	X		X		X		
4	¿La estructura salarial deberá ser ajustada según las competencias y responsabilidades del cargo?	X		X		X		
5	¿La movilidad que se le asigna en su salario son las apropiadas según la realidad de la zona donde trabaja?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD LABORAL</b>								
6	¿Las condiciones de ambiente físico e infraestructura donde labora son las adecuadas?	X		X		X		
7	¿El plan de seguridad y salud en el trabajo de la empresa es la apropiada?	X		X		X		
8	¿Las capacitaciones sobre seguridad laboral les son útiles para su labor dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿La presencia del médico ocupacional y la enfermera en la empresa lo considera importante una vez por semana?	X		X		X		

10	¿Está satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa con respecto a las estrategias contra el COVID 19 en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INTERRELACIONES PERSONALES</b>								
11	¿El clima laboral es la adecuada en la empresa considerando las relaciones personales?	X		X		X		
12	¿Existe capacidad de liderazgo de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
13	¿Existe comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
14	Las relaciones de la empresa con el sindicato son las adecuadas y viceversa; ¿se cumple con el pacto colectivo vigente?	X		X		X		
15	¿El tema laboral debe de complementarse con el tema familiar para tranquilidad emocional del trabajador, manteniendo sus distancias?	X		X		X		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Huaranga Arana Richard                      **DNI: 15617211**

**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica

<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

Barranca, 07 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ESTIMULO 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: RECONOCIMIENTO</b>								
1	¿La promoción o ascenso laboral se realiza de manera equitativa en la empresa?	X		X		X		
2	¿Cree que el incentivo económico o comisiones se debe implementar en la empresa por logros alcanzados?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con el reconocimiento al trabajador del mes por su rendimiento de parte de la empresa?	X		X		X		
4	¿Las evaluaciones del personal deben ser constantes y permanentes?	X		X		X		
5	¿Se siente reconocido y valorado por la labor que cumple en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD</b>								
6	¿Conoce la misión, visión y valores implementadas por la empresa?	X		X		X		
7	¿Se identifica y está comprometido para lograr los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Acepta personal nuevo que se incorpora a la empresa?	X		X		X		
9	¿Siente satisfacción por el logro de sus objetivos profesionales dentro de la empresa?	X		X		X		
10	¿Conoce los objetivos y metas de gestión planteados por la empresa?	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PERSONAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Existen en su mayoría trabajadores con aptitudes o competencias adecuadas para ocupar cargos importantes en la empresa?	X		X			X	
12	¿Los trabajadores que ocupan actualmente cargos, tienen la suficiente experiencia para asumir dichas funciones?	X		X			X	
13	¿Las competencias y aptitudes del trabajador, actualmente merecen ser ascendidos a otros cargos de mayor jerarquía?	X		X			X	
14	¿Existe personal que deben pasar al cese voluntario por baja productividad?	X		X			X	
15	¿Las actitudes del personal son positivas en su mayoría?	X		X			X	

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Mg: Huaranga Arana Richard      **DNI: 15617211**

**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica

Barranca, 07 de octubre del 2021

<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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



*Richard Huaranga Arana*

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO**

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: SALARIO</b>								
1	¿La estructura salarial de la empresa es la adecuada según sus resultados económicos?	X		X		X		
2	¿Los salarios son justos según las competencias desarrolladas por cada personal de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los componentes del salario se ajustan a los derechos del personal de la empresa?	X		X		X		
4	¿La estructura salarial deberá ser ajustada según las competencias y responsabilidades del cargo?	X		X		X		
5	¿La movilidad que se le asigna en su salario son las apropiadas según la realidad de la zona donde trabaja?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD LABORAL</b>								
6	¿Las condiciones de ambiente físico e infraestructura donde labora son las adecuadas?	X		X		X		
7	¿El plan de seguridad y salud en el trabajo de la empresa es la apropiada?	X		X		X		
8	¿Las capacitaciones sobre seguridad laboral les son útiles para su labor dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿La presencia del médico ocupacional y la enfermera en la empresa lo considera importante una vez por semana?	X		X		X		

10	¿Está satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa con respecto a las estrategias contra el COVID 19 en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INTERRELACIONES PERSONALES</b>								
11	¿El clima laboral es la adecuada en la empresa considerando las relaciones personales?	X		X		X		
12	¿Existe capacidad de liderazgo de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
13	¿Existe comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
14	Las relaciones de la empresa con el sindicato son las adecuadas y viceversa; ¿se cumple con el pacto colectivo vigente?	X		X		X		
15	¿El tema laboral debe de complementarse con el tema familiar para tranquilidad emocional del trabajador, manteniendo sus distancias?	X		X		X		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Judith Del Pilar Zúñiga Rondán                      **DNI: 31675023**

**Especialidad del validador:** Magister en docencia curricular e investigación.

**Huaraz, 10 de octubre del 2021**

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ESTIMULO 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: RECONOCIMIENTO</b>								
1	¿La promoción o ascenso laboral se realiza de manera equitativa en la empresa?	X		X		X		
2	¿Cree que el incentivo económico o comisiones se debe implementar en la empresa por logros alcanzados?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con el reconocimiento al trabajador del mes por su rendimiento de parte de la empresa?	X		X		X		
4	¿Las evaluaciones del personal deben ser constantes y permanentes?	X		X		X		
5	¿Se siente reconocido y valorado por la labor que cumple en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD</b>								
6	¿Conoce la misión, visión y valores implementadas por la empresa?	X		X		X		
7	¿Se identifica y está comprometido para lograr los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Acepta personal nuevo que se incorpora a la empresa?	X		X		X		
9	¿Siente satisfacción por el logro de sus objetivos profesionales dentro de la empresa?	X		X		X		
10	¿Conoce los objetivos y metas de gestión planteados por la empresa?	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PERSONAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Existen en su mayoría trabajadores con aptitudes o competencias adecuadas para ocupar cargos importantes en la empresa?	X		X		X		
12	¿Los trabajadores que ocupan actualmente cargos, tienen la suficiente experiencia para asumir dichas funciones?	X		X		X		
13	¿Las competencias y aptitudes del trabajador, actualmente merecen ser ascendidos a otros cargos de mayor jerarquía?	X		X		X		
14	¿Existe personal que deben pasar al cese voluntario por baja productividad?	X		X		X		
15	¿Las actitudes del personal son positivas en su mayoría?	X		X		X		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Judith Del Pilar Zúñiga Rondán                      **DNI: 31675023**

**Especialidad del validador:**

**Huacho, 09 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO**

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: SALARIO</b>								
1	¿La estructura salarial de la empresa es la adecuada según sus resultados económicos?	X		X		X		
2	¿Los salarios son justos según las competencias desarrolladas por cada personal de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los componentes del salario se ajustan a los derechos del personal de la empresa?	X		X		X		
4	¿La estructura salarial deberá ser ajustada según las competencias y responsabilidades del cargo?	X		X		X		
5	¿La movilidad que se le asigna en su salario son las apropiadas según la realidad de la zona donde trabaja?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD LABORAL</b>								
6	¿Las condiciones de ambiente físico e infraestructura donde labora son las adecuadas?	X		X		X		
7	¿El plan de seguridad y salud en el trabajo de la empresa es la apropiada?	X		X		X		
8	¿Las capacitaciones sobre seguridad laboral les son útiles para su labor dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿La presencia del médico ocupacional y la enfermera en la empresa lo considera importante una vez por semana?	X		X		X		
10	¿Está satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa con respecto a las estrategias contra el COVID 19 en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INTERRELACIONES PERSONALES</b>								
11	¿El clima laboral es la adecuada en la empresa considerando las relaciones personales?	X		X		X		
12	¿Existe capacidad de liderazgo de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
13	¿Existe comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
14	Las relaciones de la empresa con el sindicato son las adecuadas y viceversa; ¿se cumple con el pacto colectivo vigente?	X		X		X		
15	¿El tema laboral debe de complementarse con el tema familiar para tranquilidad emocional del trabajador, manteniendo sus distancias?	X		X		X		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Raúl Ramírez Rondán                      **DNI:**

**Especialidad del validador:** Magister en Educación

<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

**Barranca, 07 de octubre del 2021**

  
 Raúl Neil Ramírez Rondán  
 INGENIERO CIVIL

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE ESTIMULO 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: RECONOCIMIENTO</b>								
1	¿La promoción o ascenso laboral se realiza de manera equitativa en la empresa?	X		X		X		
2	¿Cree que el incentivo económico o comisiones se debe implementar en la empresa por logros alcanzados?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con el reconocimiento al trabajador del mes por su rendimiento de parte de la empresa?	X		X		X		
4	¿Las evaluaciones del personal deben ser constantes y permanentes?	X		X		X		
5	¿Se siente reconocido y valorado por la labor que cumple en la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD</b>								
6	¿Conoce la misión, visión y valores implementadas por la empresa?	X		X		X		
7	¿Se identifica y está comprometido para lograr los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Acepta personal nuevo que se incorpora a la empresa?	X		X		X		
9	¿Siente satisfacción por el logro de sus objetivos profesionales dentro de la empresa?	X		X		X		
10	¿Conoce los objetivos y metas de gestión planteados por la empresa?	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PERSONAL</b>										
11	¿Existen en su mayoría trabajadores con aptitudes o competencias adecuadas para ocupar cargos importantes en la empresa?	X		X		X		X		
12	¿Los trabajadores que ocupan actualmente cargos, tienen la suficiente experiencia para asumir dichas funciones?	X		X		X		X		
13	¿Las competencias y aptitudes del trabajador, actualmente merecen ser ascendidos a otros cargos de mayor jerarquía?	X		X		X		X		
14	¿Existe personal que deben pasar al cese voluntario por baja productividad?	X		X		X		X		
15	¿Las actitudes del personal son positivas en su mayoría?	X		X		X		X		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Raúl Ramírez Rondán                      **DNI:**

**Especialidad del validador:** Magister en Educación

**Barranca, 07 de octubre del 2021**

  
 Raúl Ramírez Rondán  
 INGENIERO CIVIL

**Firma del Experto Informante.**

<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

## Anexo 8

### Prueba de normalidad

Tabla 6 *Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Condiciones de trabajo	.104	90	.018
Estímulo laboral	.105	90	.015

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el Ho

Si p valor > ,05 se acepta el Ho

En la tabla 6, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Para la variable condiciones de trabajo se obtuvo un valor de  $p = ,018 < \alpha = ,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula; asimismo en la variable estímulo laboral  $p = ,015 < \alpha = ,05$ , también se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; por lo que los datos no tenían una distribución normal. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra, no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

## PANEL FOTOGRÁFICO

Personal Empleado y Operativo de la EPS BARRANCA S.A.



Personal Empleado y Operativo de la EPS BARRANCA S.A.



## Plana gerencial



## Personal Empleado del área de atención al cliente de la EPS BARRANCA S.A.



**Personal Operativo de planta de la EPS BARRANCA S.A.**



**Personal obrero en capacitación**

