



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Condiciones laborales y motivación en los colaboradores
de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vásquez Torres, Richard (ORCID: 0000-0003-2310-5772)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres quienes me animaron en todo momento emprender este desafío lleno de conocimientos, creyendo siempre que lograría este proyecto, a pesar de los obstáculos que se presentaron durante todo el tiempo de estudio; a ellos que me enseñaron el valor del trabajo y la perseverancia de la vida.

Richard.

Agradecimiento

A los profesores, quienes nos compartieron sus conocimientos y sus experiencias que nos sirve de mucho en el desarrollo profesional y técnico, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, que me permitirá brindar un desarrollo eficiente de mis aptitudes al servicio de la ciudadanía.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
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	6
III. METODOLOGÍA.....	17
III.1.Tipo y diseño de investigación.	17
III.2.Variables, operacionalización.....	18
III.3.Población, muestra Y muestreo:	19
III.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
III.5.Procedimientos:.....	21
III.6.Métodos de análisis de datos:	22
III.7.Aspectos éticos:	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39
Matriz de operacionalización de variables	
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Índice de confiable	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	
Base de datos	

Índice de tablas

Tabla 1 Condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo	24
Tabla 2 Motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo ...	25
Tabla 3 Prueba de normalidad	26
Tabla 4 Relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores	26

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores.....	27
--	----

Resumen

El informe de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019. El estudio de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional, y diseño no experimental. La muestra del estudio fue de 39 colaboradores. La técnica fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, mediante los cuales se obtuvo que las condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo de Tarapoto, según los colaboradores presentan deficiencias tanto en el entorno físico y psicológico del trabajo como en los sistemas de seguridad y prevención de accidentes lo cual ha mermado su motivación laboral, es por ello que el estudio concluye que, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019; decisión que es corroborada por un grado de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,837. Se llegó a conocer que las condiciones laborales de la institución son regular, calificada de esta forma por el 49% de los colaboradores, al igual que el 44% lo califica como mala. Por último, se ha logrado conocer que toda deficiencia encontrada afecta en el nivel de motivación de los colaboradores, pues el 46% posee un nivel medio y un 44% posee un nivel bajo.

Palabras claves: Condiciones laborales, motivación, recursos humanos.

Abstract

The research report aimed to determine the relationship between working conditions and motivation in the collaborators of the Land Management Under Mayo – Tarapoto, 2019. The applied type study, descriptive and correlational level, and non-experimental design. The study sample was 39 collaborations. The technique was the survey and as an instrument was the questionnaire, through which it was obtained that the working conditions in the Territorial Management Under May tarapoto, according to the collaborators present deficiencies both in the physical and psychological environment of work and in the safety and accident prevention systems which has reduced their work motivation, that is why the study concludes that the study concludes that the study concludes that the study concludes that the study concludes that the study concludes that , there is a significant relationship between working conditions and motivation in the employees of the Land Management Under May – Tarapoto, 2019; decision that is corroborated by a degree of significance of 0.000 and a correlation coefficient – Spearman's Rho – of 0.837. It became known that the working conditions of the institution are regular, therefore qualified by 49% of employees, just as 44% rate it as bad. Finally, it has been known that any deficiency found affects the level of motivation of the employees, since 46% have an average level and 44% have a low level.

Keywords: Working conditions; Motivation; Human Resources.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el factor humano es considerado como uno de los activos más valiosos para la comunidad empresarial, esto debido a que el mundo laboral viene experimentado una serie de cambios en el entorno económico y social, el cual presiona a las organizaciones a ser cada día más eficientes y competitivas, esto a su vez ha obligado a las mismas a que demuestren más interés en las necesidades tanto físicas como psicológicas de sus trabajadores, los cuales en última instancia representan la base para el funcionamiento de toda organización, es así que estudios realizados por autores tan reconocidos como Chiavenato citado por Cadena (2019) indican la necesidad de que las organizaciones se preocupen en brindar a sus trabajadores un entorno de trabajo adecuado tanto en el aspecto físico, psicológico, ergonómico y de salud a fin de que estas logren alcanzar adecuados niveles de motivación y por lo tanto su nivel de productividad se vea incrementada (p. 8).

Asimismo, una persona tiene el derecho de apreciar y deleitarse de las condiciones adecuadas en los ambientes del lugar de trabajo, en la cual se encuentra estipulado en documentos de gran relevancia como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que hace referencia a cualquier individuo “tiene el derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias en su trabajo” (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2019, párr. 2), de tal forma que los estados miembros deberán de adoptar sistemas, principios y métodos que aseguren las condiciones laborales bajo las premisas de libertad, política y financiera clave del individuo humano. Sin embargo hasta la actualidad muchos países no cumplen con dichas sugerencias y por lo tanto no brindan las adecuadas condiciones laborales a todos sus ciudadanos, es el caso de España, Bélgica, Eslovenia y el Reino Unido, los cuales a pesar de ser considerados como un países desarrollados poseen grandes deficiencias en cuanto a las condiciones de trabajo de sus ciudadanos, tal y como lo demuestra el estudio realizado por el Instituto Sindical Europeo (2017) el cual los ubica como los países con la peor calidad del empleo de la unión europea, así también un estudio realizado por la

Comisión Europea muestran que “el 86% de los españoles considera que los ambientes laborales han agravado en los últimos cinco años, situación que ha generado altos índices de (44%) de desmotivación respecto a este factor” (20 Minuto, 2014, párr. 1) demostrando de este modo que las buenas condiciones laborales no son una cualidad única de los países subdesarrollados.

En el caso peruano las condiciones laborales en la gran mayoría de organizaciones (tanto públicas como privadas) no son las más adecuadas, esto es corroborado mediante un examen realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo en la cual analiza las condiciones laborales en América latina, ubicando al Perú por debajo del promedio (57,12 puntos), específicamente en el puesto 12 con un puntaje de 54.4 en el índice de mejores trabajos, sin embargo en el indicador formalidad del empleo, este es ubicado en el penúltimo puesto con un puntaje de 16.51 (Gestión, 2017, párr. 5). Esto se debe en gran parte a que a pesar de que se posee gran cantidad de instituciones que velan por los derechos laborales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), estas no son suficientes para combatir la informalidad (El Comercio, 2017, párr. 2), es así que debido a ello es común escuchar noticias desastrosas que informan la muerte de personas como los dos trabajadores que se encontraban encerrados bajo llave en un contenedor de una galería comercial o el de la muerte de otros 2 jóvenes que trabajaban en un restaurante de comida rápida, situaciones que demuestran la mala calidad de las condiciones laborales, que muchas veces se ve reflejada en la falta de motivación del personal para desempeñar con eficiencias sus actividades laborales o para ser creativos en las tareas que desarrolla, así como en la precariedad de sus servicios (Gestión, 2018).

En la región San Martín, debido a la naturaleza de las organizaciones, son muy pocas las empresas que sepan aplicar de manera eficiente las estrategias de motivación en sus colaboradores y la gran mayoría no da mucha importancia a las condiciones laborales como factor determinante para el impulso en la productividad, dicha afirmación se aplica para la mayoría de organizaciones tanto privadas como públicas, dentro de estas últimas se

encuentra la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, que es un organismo descentralizado del Gobierno Regional de San Martín, responsable de la formulación, programación, coordinación, ejecución y la supervisión de las acciones regionales de desarrollo en correspondencia al plan de mejora local concurrente. (Gobierno Regional de San Martín, 2019) es así que esta institución, muchos empleados ven afectadas sus labores diarias y por ello su productividad debido a problemas con el rendimiento de algunos equipos informáticos, mobiliario y comodidad ambiental (iluminación, temperatura, ventilación y ruido), es por ello que en el presente estudio partiendo de la premisa de que las condiciones laborales son un factor fuertemente relacionado con la desmotivación laboral, se pretende identificar por un lado cuales son los puntos deficientes en las condiciones laborales a los que están expuestos los colaboradores de dicha institución y como estos están relacionados con la motivación de los colaboradores de la misma.

Es así que tras todo lo mencionado, la presente investigación formula como problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la GTBM-Tarapoto, 2019? Y como problemas específicos ¿Cuáles son las condiciones laborales en GTBM-Tarapoto, 2019? y ¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de la GTBM-Tarapoto, año 2019?

La presente investigación resulto de gran importancia, pues aborda un tema de gran relevancia como lo es las condiciones laborales y la motivación en el personal, factores muy apreciados en el ámbito organizacional, sobre todo en las entidades públicas, en las que son usadas como estrategias para la mejora de la productividad organizacional mediante el incremento de la motivación, por lo tanto, para mejorar las condiciones de las personas que prestan servicios al Estado, el estudio se contempla bajo el marco de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), así como la Ley General del Trabajo.

Asimismo, la investigación ha cumplido un papel social, ya que sirvió como guía en la mejora de la calidad de vida de un grupo tan representativo de la sociedad como lo son los servidores públicos (los cuales se ven afectados día

a día por el trajín laboral, estrés, y la sobrecarga de labores), mediante los ambientes de trabajo estén adecuadamente a fin de incrementar sus niveles de motivación.

Por otra parte, el presente estudio cumplió una función práctica, ya que los resultados de la investigación sacaron a la vista los factores que afectan la motivación de los colaboradores, lo cual permitió a los directivos de la GTBM – Tarapoto poder tomar las medidas de corrección más pertinentes (tanto para los trabajadores como para la institución) a fin de incrementar los niveles de motivación en dicha organización.

Así también, el trabajo posee un considerable valor teórico, pues sentó sus bases en estudios de carácter puramente científico tal es así que la medición de la variable condiciones laborales se desarrolló en base a lo planteado por Idalberto Chiavenato (2009) en su libro "gestión del talento humano", mientras que para la evaluación de la variable motivación laboral se tomó como base a lo planteado por Newstrom en su libro "Comportamiento humano en el trabajo", ello permitirá una mejor interpretación del contexto real donde se desarrollan las variables, logrando así el complemento perfecto para que el estudio sea utilizado como herramienta o base en futuras investigaciones.

Es así que el estudio pudo ser utilizado por los funcionarios de la institución como herramienta para mejorar las condiciones laborales y la motivación en su grupo humano, finalmente el estudio pudo ser usado en un futuro como base para otros estudios similares, ya que este está elaborado siguiendo los parámetros brindados por la Asociación Americana de Psicólogos (APA) con el propósito de respetar los derechos de autor y redacción exigidos por la universidad.

Es por todo ello que el estudio formula como objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, 2019, y como objetivos específicos: Conocer las condiciones laborales en la GTBM – Tarapoto, 2019, y Conocer el nivel de motivación en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, 2019. Así también como hipótesis general del estudio formula que existe relación significativa

entre las condiciones laborales con la Motivación en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, 2019, y como hipótesis específicas que las condiciones laborales en la GTBM – Tarapoto, año 2019, son deficientes y que el nivel de motivación en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, año 2019, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación sobre la motivación laboral desde la perspectiva de las condiciones laborales resulta un aspecto fundamental a tener en cuenta en toda organización pues de esta depende factores como la producción, eficiencia de los procesos, atención brindada, entre otros, es por ello que actualmente existen gran cantidad de estudios a nivel internacional, algunos estudios a nivel nacional y muy pocos a nivel local que hayan tratado dicho tema, es por ello que en esta investigación se tomó los estudios más relevantes a nivel internacional como es el caso de la investigación realizada por Porter, T., Riesenmy, K. D. & Fields, D. (2016), *Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics* (artículo científico). Universidad Regent, Virginia, USA. Estudio exploratorio y diseño descriptivo, muestra de 210 personas, que fueron encuestadas, instrumento el cuestionario. Concluye que, además de las diferencias individuales, el ambiente de trabajo percibido puede ser un determinante significativo de la motivación para convertirse en un líder organizacional. Las evaluaciones de pago de los empleados, el reconocimiento, oportunidades de promoción, el reconocimiento, el diseño del trabajo, la calidad de las comunicaciones organizacionales y la espiritualidad en el lugar de trabajo juegan un papel en la determinación de la motivación de los empleados.

Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). En su trabajo titulado: *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. (artículo científico). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Siendo la investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, para la cual tomo una muestra de 180 gerentes, quienes fueron entrevistados a través de un cuestionario de preguntas; y el trabajo concluyó que, la motivación es un componente básico al momento de gestionar una empresa, pues, a través de ella se logra desarrollar actitudes positivas para el desarrollo de las actividades laborales, además de cambiar y brindar una mejor calidad de vida personal y familiar. Por lo que, es indispensable el desarrollo de actividades para que el personal se sienta parte de la empresa, es decir los gerentes

deben interesarse en las inquietudes y requerimientos del personal, haciéndole saber que la empresa le importa su seguridad, salud y bienestar.

Ríos, R. (2017), en su tesis titulada: *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 67 trabajadores quienes fueron evaluados mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: la Municipalidad de Lamas no cuenta con una buena planeación operativa para la gestión y coordinación de los diferentes recursos de la misma, e incluso el proceso que ejerce dicha institución principalmente para aumentar y mejorar las acciones de la retroalimentación a los colaboradores es inadecuado, asimismo no proporciona información directa y clara al personal sobre el rendimiento en el campo laboral, además la institución carece de aptitud para socializarse con su personal de trabajo, causas por la cual están perjudicando a alcanzar las metas u objetivos de la entidad, en el caso este es de la municipalidad.

Capacha, E. (2018), en su trabajo de investigación denominado: *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 50 personas, quienes fueron evaluadas mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: existe una relación estrecha entre la variable motivación y la variable el desempeño laboral, ya que si los gerentes de la institución tomaran interés y atención a su personal permitirán que las actividades se desarrollen adecuadamente; sin embargo la municipalidad de Santiago mantiene algunas falencias en cuanto a la motivación y desempeño de sus colaboradores, lo cual está conllevando a no lograr sus objetivos planeados, e incluso no ejerce capacitaciones para dichos serenos, ya que se debe tener presente que la seguridad de una municipalidad es de vital importancia para lograr el crecimiento y desarrollo económico.

Por su parte, Murillo, F. (2018) *Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior*. (artículo científico). Universidad de Guadalajara, México. Investigación de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 4,672 personas; técnica la encuesta y cuestionario como instrumento. Concluyó que, los profesionales egresados de las instituciones privadas poseen mejores condiciones laborales, ya que perciben buen sueldo, tienen estabilidad laboral, desempeñan su trabajo de acuerdo a su carrera, sin embargo, se presentar una dificultad al momento de querer insertarse en el mercado laboral, debido a la falta de experiencia. Por otro lado, los egresados de las instituciones públicas, normalmente se conforman con el primer trabajo que encuentran, y en relación a sus condiciones laborales, no muestra ningún inconveniente.

Al mismo tiempo, Van, J. & Vander, J. (2018). *The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance*. (artículo científico). Revista Plos One, Nueva Zelanda. Estudio de tipo correlacional, diseño no experimental, muestra de 459 profesionales, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluye que, el trabajo significativo como potencial motivador está relacionado con el desempeño de algunas maneras interrelacionadas; usando cualidades, a través del deber laboral y usando cualidades que influyen en la responsabilidad laboral. Demuestra además que la relación significativa de rendimiento en el trabajo es más compleja de lo que se pensaba antes. Múltiples factores, como el compromiso laboral y el uso de fortalezas, median esta relación y determinan el impacto del trabajo significativo en el rendimiento. Los resultados destacan firmemente el impacto del trabajo significativo dentro de las organizaciones

Mendoza C. Y Pérez A. (2019), *Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud* (artículo científico) Revista de investigación Fórum Humanes. Castilian, España. Con un tipo de investigación descriptiva correlacional y un diseño no experimental transeccional, mientras que la población que se tomo fue 64 empleados, a quienes se les aplico una encuesta y un cuestionario como técnica e instrumento, concluyo que existe la motivación laboral tiene un alto nivel en

las organizaciones de seguro social y un alto nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de dichas empresas. Por lo que ambas variables se encontraron fuertemente relacionados.

Chukwuemeka, D. & Lewechi, I. (2019) *The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors*. (artículo científico). Universidad de Nigeria, Nigeria. Estudio de tipo exploratorio y diseño descriptivo, muestra de 87 personas, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario; y el trabajo concluye que, la educación predijo la satisfacción con la calidad de vida laboral general, el equilibrio trabajo-familia y el diseño del trabajo; la tenencia (años de experiencia laboral) predijo la satisfacción con el contexto laboral. Nuestro estudio estableció que la motivación mediaba la relación entre calidad de vida laboral y la intención de irse. La motivación fue predicha por el diseño del trabajo y el equilibrio trabajo-familia. Por lo tanto, para aumentar la motivación y la retención de los supervisores, los responsables de la toma de decisiones de salud deben colaborar con los supervisores para mejorar la gestión de la carga de trabajo de los supervisores, el estrés laboral, la autonomía laboral, la flexibilidad, el equilibrio entre el trabajo y la familia y las condiciones laborales.

Así mismo, Hardiyanto, W., Triatmanto, B. & Manan, A. (2019). *The Effects of Working Motivation, Individual Characteristics and Working Environment on Employees Job Satisfaction*. (artículo científico). Universidad de Merdeka Malang, Indonesia. Estudio de tipo aplicada y diseño experimental, para la cual ha tomado una población y muestra de 65 empleados, técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. El trabajo concluye que, la motivación laboral puede alentar a los trabajadores a llevar a cabo sus responsabilidades y deberes dentro del alcance de su trabajo adecuadamente. Las características individuales de los empleados pueden facilitar a los empleados el desempeño de sus funciones. En cuanto a las condiciones del entorno laboral, la empresa tiene un entorno de trabajo que, según los empleados, se siente cómodo, de modo que ayuda en el proceso de completar las tareas que se cobran. Cabe destacar que en cuanto al entorno laboral tiene un dominio en la satisfacción laboral de los empleados, esto muestra que los principales

factores considerados para mejorar la satisfacción laboral es un ambiente de trabajo agradable.

Las condiciones laborales se ven reflejada por “la totalidad de las fuerzas, acciones y otros factores influyentes que están actualmente y que compiten con las actividades y la productividad del empleado” (Chiavenato, 2009, p. 58), es decir, las condiciones de trabajo es la interrelación que existe entre los empleados y el entorno en el que trabajan los empleados. Asimismo, Mansilla (2015) explica que “la capacidad de compartir conocimiento en todas las organizaciones depende de cómo esté diseñado el ambiente laboral para permitir que las organizaciones utilicen el ambiente laboral como si fuera un activo” (p. 78), esto ayuda a las organizaciones a mejorar la efectividad y permitir a los empleados beneficiarse del conocimiento colectivo.

Por otro lado, Ivancevich (2005) considera que las condiciones laborales son todo lo que es parte de la inversión de los representantes en el trabajo en sí, por ejemplo, la relación con colegas y gerentes, la cultura empresarial, el espacio para el desarrollo de los trabajadores. Asimismo, cabe considera que una empresa debe mantener un entorno laboral adecuado, con la finalidad que el personal se desenvuelva satisfactoriamente en su puesto de trabajo, con relación a ello Dessler (2009), considera que las buenas condiciones de trabajo debe fomentar “ciertos valores como es el respeto y mantener una comunicación fluida, el desarrollo y aprendizaje constantes, tener una espíritu de apoyar y colaborar en el trabajo, un respeto a la diversidad y la integración, superación personal y festividad de los logros, dirección hacia el bienestar” (p. 345), las cuales son esenciales para toda organización, pues conjuntamente con ellas se obtendrá el desarrollo óptimo de la misma. Otros autores como Mondy (2010) hace referencia que una deficiente condición laboral creara un alto índice de estrés en los trabajados, problemática que no es pertinente para la organización, ya que el estrés hoy en día es denominado como una de las enfermedades peligrosas para una persona, entonces para evitar esta desgracia es pertinente mantener un adecuado ambiente laboral en la cual el personal se está a gusto y como de trabajar.

En cuanto a Opperman (2002) define que las condiciones laborales se encuentran conformada por tres sub ambientes esenciales para el trabajador: i) el entorno técnico: alude a los instrumentos, aparatos, infraestructura tecnológica y otros componentes físicos o especializados. Entonces el entorno técnico crea componentes que permiten a los representantes completar sus obligaciones y actividades; ii) el entorno humano: alude a socios u otras personas con quienes los trabajadores se socializan, grupos y reuniones de trabajo, resolver temas de interacción, administración y liderazgo. Esta condición está estructurada de una manera que estimula la comunicación casual en el ambiente de trabajo con el objetivo de que se pueda mejorar la oportunidad de compartir información y pensamientos comerciales; y iii) el entorno organizacional: incorpora marcos, métodos, prácticas, cualidades y formas de pensar. La gerencia tiene control sobre el entorno organizacional.

De la misma forma, la Organización Internacional del Trabajo (2019) explica que las condiciones de trabajo son el núcleo de las relaciones laborales y laborales remuneradas. En términos generales, las condiciones de trabajo difunden una amplia gama de temas y problemas, desde el tiempo de trabajo (horarios laborales, períodos de descanso y horas laborales) hasta la compensación, al igual que las condiciones físicas y mentales que existen en el ambiente laboral.

En síntesis, podemos comprender en nuestro entorno de trabajo abarca más que el salón de empleados, el área de oficina y el lobby. Las políticas, los recursos, las relaciones profesionales y la cultura de la empresa también configuran el entorno en el que trabajamos. Por lo que, las condiciones positivo en el lugar de trabajo es una atmósfera de entusiasmo en que los empleados mejora el rendimiento de la organización. Los trabajadores obtienen beneficios sociales, de salud y personales de un ambiente laboral con condiciones adecuadas. Las organizaciones que no logran fomentar un entorno positivo para los empleados corren el riesgo de obstaculizar su capacidad de éxito (Mansilla, 2015).

Así mismo se evidencian diversas teorías que contemplan las características de las condiciones laborales, de tal forma, uno de los modelos mejor

establecidos para medir el entorno de trabajo psicosocial es el modelo de control de demanda de trabajo, construido originalmente por Karasek citado por Nilsen, Andel, Darin-Mattsson, & Kåreholt (2019), este modelo basado en el medio ambiente mide los factores estresantes en el entorno laboral (factores estresantes del trabajo) y clasifica los trabajos por control y demanda: los trabajos activos son aquellos con altas demandas psicológicas y alto control, los trabajos pasivos son aquellos con bajas demandas psicológicas y bajo control, alta tensión los trabajos son aquellos con altas demandas psicológicas y bajo control, y los trabajos de baja tensión son aquellos con bajas demandas psicológicas y alto control.

Para la evaluación de las condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo se procederá a hacer uso de la teoría planteada por Chiavenato (2009) el cual menciona que esta se deberá de realizar teniendo en cuenta el aspecto físico y humano, para lo cual plantea 4 dimensiones, las cuales son: i) Entorno físico del trabajo, el cual implica tener en cuenta aspectos como la iluminación, ventilación, temperatura, ruido y comodidad de los trabajadores, analizando desde el punto de vista del personal en qué condiciones se encuentran estas; ii) Entorno psicológico del trabajo, el cual implica las relaciones humanas, tipo de actividad, estilo de administración y entrega personal y emocional de los trabajadores, aspectos que precisamente interceden en la creación de las relaciones interpersonales; iii) Aplicación de los principios de ergonomía, el cual implica el análisis de las condiciones en temas de maquinaria y equipos, mobiliario e instalaciones, herramientas y la compensación, la cual permita el trabajo activo del personal; y la iv) Salud ocupacional, la cual implica la identificación de los factores que generan estrés, organizan la seguridad en el trabajo y la anticipación de percances.

Por otro lado, la motivación es un procedimiento interno y propio de cada individuo, refleja la colaboración que se establece entre el individuo y el mundo, ya que también sirve para gestionar la acción del sujeto que comprende la ejecución de prácticas hacia una razón u objetivo que piensa deseable y necesario. Por su parte Sum (2015) afirma que la motivación es una intercesión, un medición o un punto intermedio entre el carácter del

individuo y el temperamento de la persona y la manera de completar como realizan sus cosas, que es la razón por la que además requiere explicar de lo que él coordina para lograr tales actividades con el objetivo de que sea eficaz en sus emprendimientos. Para Chaparro, es un estado emocional que se genera en un individuo como resultado del impacto que las razones específicas aplican en su conducta. Tiene varios grados de estructura y mejora; en ciertos casos sucede que, a pesar del hecho de que la necesidad no se satisface, tampoco hay decepción, ya que se traslada a otra necesidad, el cumplimiento de ciertos requisitos es fugaz, ya que la conducta humana es un procedimiento continuo de cuidado de problemas y necesidades de satisfacción(Chaparro, 2006).

Por otro lado, la motivación en el contexto laboral se expresa como el grado de voluntad de un individuo para ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas organizacionales. Los empleados tienen diferentes necesidades competitivas que son impulsadas por varios motivadores. Siendo la responsabilidad de los líderes entender lo que realmente motiva a los empleados (Tamirat & Zeru, 2019, p. 1).

Así mismo existen diversas formas y estrategias que se deben aplicar para incrementar el nivel de motivación a partir de las modificaciones del trabajo existente, dado ello, Aleksić, Jerotijević & Jerotijević (2019), consideran que se deben desarrollar actividades como, la extensión del trabajo relacionado con la expansión horizontal del trabajo, es decir, el aumento en el número y la variedad de tareas realizadas por el empleado; el enriquecimiento laboral se refiere a la expansión vertical del trabajo de un empleado; cambiar un trabajo también se llama capacitación cruzada o rotación de trabajo, y se relaciona con la transferencia de empleados de un trabajo a otro; opciones de planificación laboral; así como la flexibilidad en el horario de trabajo, pues permite a los empleados decidir cuándo trabajar.

Hay diversas teorías sobre la motivación laboral, de las cuales solo se consideraron algunas conocidas y aceptadas. A continuación, se presenta una descripción esquemática y resumida de los estándares propuestos. De acuerdo a Acosta (2012), la teoría de Maslow establece una jerarquía de cinco

necesidades. Necesidades fisiológicas: alude a cada uno de los requisitos que tiene la persona, por ejemplo, hambre, sed, descanso, práctica y otras necesidades reales, en el ámbito organizacional el salario es un indicador que permite cubrir estas necesidades. Necesidad de seguridad: se refiere a la protección que necesita una persona contra daños apasionados y materiales. Necesidades sociales: es la necesidad de pertenencia y amistad que tiene una persona. Necesidades del yo: estas necesidades están relacionadas con la estima propia, es decir es la confianza en uno mismo, que se identifican con notoriedad, el requisito de estatus, reconocimiento y apreciación. Necesidades de autorrealización: es la necesidad de potenciar las propias habilidades, capacidades y conocimientos, logrando así un desarrollo sostenible (Acosta, 2012).

Para Pérez (2015), entre las diversas teorías de motivación que existen, está la teoría de motivación – higiene de Herzberg, donde se acumula que los individuos se ven afectados por dos variables. La satisfacción, que es el efecto secundario los factores de motivación, los cuales contribuyen al nivel de satisfacción de la persona, sin embargo, esto tiene un impacto poco en la insatisfacción. La insatisfacción es el efecto secundario de los factores de limpieza, si estos elementos faltan o son deficiente, crean insatisfacción, sin embargo, su calidad tiene poco impacto en la satisfacción a largo plazo (Pérez & Mendoza Cataño, 2019 y, Marin y Placencia, 2017).

De acuerdo a la teoría factorial de la motivación, Shkoler & Kimura (2020), establece que la motivación “es la fuerza psicológica que genera procesos complejos de pensamientos y comportamientos dirigidos a objetivos” (p. 2); por lo que, los empleados pueden ser impulsados a trabajar por fuerzas intrínsecas y extrínsecas, motivándolos a participar en actividades laborales para satisfacer diferentes necesidades (por ejemplo, salario, disfrute, desafío y promoción). En última instancia, estos dos elementos mutuamente excluyentes se traducirían en el mismo resultado: una mayor inversión en el trabajo y la mayor dedicación del tiempo.

La teoría de las relaciones humanas se basó en la teoría de Maslow, pues determinó que la ausencia de motivación y productividad laboral se debe a la

forma en que una vez que se satisfacen las necesidades fundamentales, las mejoras importantes para satisfacerlas dejan de ser motivantes, se crean nuevas necesidades, por ejemplo, la estima y autorrealización que la mayoría de las organizaciones de la época no están interesadas en proporcionar, de esta manera, propone un nuevo funcionamiento empresarial contra los confines de lo habitual: la teoría y que contrapone como al modelo convencional o teoría x, los dos modelos son mutuamente excluyentes. Teoría x: es la repugnación del ser humano al trabajo y los evita, los individuos deben estar energizados, controlados y, en algunos casos, socavados con el objetivo de lograr cumplir con las metas de la empresa, siendo el único factor motivador el salario para el personal. Teoría y: tiene una visión positiva acerca del desempeño del individuo, dependiendo de algunas condiciones, el trabajo es una fuente de satisfacción y en condiciones típicas, acepta obligaciones, una compensación significativa para el hombre es la satisfacción de las necesidades de autorrealización (Castillero, 2019).

La personalidad y las necesidades de los colaboradores son los factores principales por los que las empresas y los jefes deben ser un incentivo para garantizar la satisfacción de sus trabajadores. En cuanto a Garcia (2012), señala a través de su teoría, que fuentes fundamentales de motivación son: Compensación económica: a medida que el colaborador eleva estatus monetario, la importancia del dinero comienza a disminuir, por ello lo económico no va a motivar de igual forma a un colaborador que tenga sus necesidades cubiertas, que a un colaborador que necesita cubrir. Reconocimiento: el reconocimiento motiva al personal, siempre y cuando sea relativo al trabajo que realizan. Responsabilidad: el personal deberá responder con la preparación y las habilidades que tiene el colaborador. Reconocimiento social: es una fuente increíble de motivación, y en algunos casos una fuente de motivación superior al dinero, que la mejora de un movimiento es estimada y percibida por la sociedad.

De acuerdo a la teoría de Jensen (2018), la motivación se encuentra bajo la responsabilidad de los jefes, quienes tienen el trabajo de identificar qué motiva a cada empleado individual, ya que cada uno puede estar motivado por algo

completamente diferente. A través de puntos de contacto regulares, los jefes/lideres deben pasar tiempo construyendo relaciones y conociendo a sus empleados en un nivel íntimo para determinar qué los motiva. Para algunos podrían ser “horarios flexibles para asuntos familiares; para otros podría ser un sueldo más alto; para algunos podrían ser procesos y procedimientos muy claros a seguir, y para otros podría ser la capacidad de inventar su propia forma de hacer las cosas” (p. 97). Al final, todo se reduce a conocer a sus empleados y comprometerlos de una manera significativa que los lleve a estar motivados y satisfechos con su trabajo.

La evaluación de la motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, se realizara teniendo en cuenta lo planteado por Newstrom (2011) en su libro "Comportamiento humano en el trabajo" en el cual plantea 3 dimensiones a tener en cuenta en una evaluación de la motivación con énfasis en el desempeño, las cuales son: i) la Dirección y enfoque de la conducta, dimensión que abarca el análisis de los aspectos personales del individuo tales como la confiabilidad, creatividad, adaptabilidad, habilidad para aprender y la capacidad de organización que posee; el ii) Nivel de esfuerzo aportado, dimensión que evalúa la motivación del individuo desde la perspectiva de la capacidad que posee el individuo para desarrollar sus actividades como son el volumen de trabajo, la calidad del trabajo, la cooperación con los demás, la puntualidad, el compromiso y la independencia; y la iii) Persistencia en la conducta, dimensión que abarca la evaluación de la motivación del individuo desde una perspectiva de largo plazo como son la actitud ante el trabajo, la dedicación al trabajo, los resultados obtenidos y el reconocimiento del individuo debido a su labor.

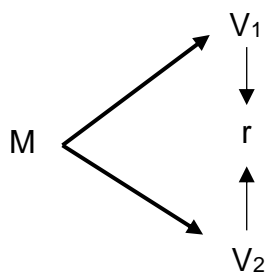
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio: para el presente estudio, se manejó bajo un tipo de investigación aplicada, pues busco dar solución a un problema práctico (como lo es la de establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la GTBM - Tarapoto) mediante el uso de conocimiento puro o también llamado conocimiento teórico (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

Así mismo es de nivel descriptivo y correlacional, pues se analizó cada uno de las variables de manera independiente, describiendo el comportamiento que esta tuvo en un contexto dado, posteriormente se estableció la relación estadística que las condiciones laborales tienen sobre la motivación de los colaboradores (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Diseño de investigación: el presente estudio se desarrolló bajo un diseño de estudio no experimental – descriptivo correlacionar, pues la medición de las variables se realizará sin manipulación alguna, mediante encuestas aplicadas, las cuales serán llenadas a criterio propio de los participantes. Asimismo, el investigador hará uso de fórmulas estadísticas para el establecimiento final del grado de relación de las variables (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).



Dónde:

M = Colaboradores
V₁ = Condiciones laborales
V₂ = Motivación laboral
r = Relación

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Condiciones laborales

Definición conceptual:

Conjunto de agentes o variables necesarias para la realización de una tarea que afectan la calidad de vida, la seguridad y la salud del trabajador y que puede hacer que el ambiente laboral pueda ser agradable o desagradable (Chiavenato, 2009).

Definición operacional:

La variable será evaluada a través de un cuestionario compuesto por 29 ítems los cuales tendrán opciones de respuesta estilo Likert y que fueron elaborados a partir de las dimensiones: Entorno físico del trabajo, Entorno psicológico del trabajo, Aplicación de principios ergonómicos y Salud ocupacional planteados por Idalberto Chiavenato en su libro "gestión del talento humano".

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual: es el grado de voluntad de un individuo para ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas organizacionales. Los empleados tienen diferentes necesidades competitivas que son impulsadas por varios motivadores (Newstrom, 2011).

Definición operacional: La variable será evaluadas a través de un cuestionario de 18 interrogantes estilo Likert, las cuales están elaboradas a partir de las dimensiones: Dirección y enfoque de la conducta, Nivel de esfuerzo aportado y Persistencia en la conducta planteados por John W. Newstrom en su libro "Comportamiento humano en el trabajo".

3.3. Población, muestra Y muestreo:

Población:

La población para el presente estudio estuvo compuesta por 39 colaboradores que laboran en la GTBM de la ciudad de Tarapoto en el primer semestre del año 2020.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que se encuentren laborando más de 1 año en la GTBM - Tarapoto.
- Colaboradores que durante el periodo de evaluación se encuentren en la ciudad de Tarapoto.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que por motivos personales u otros no deseen formar parte del estudio.
- Colaboradores que no hayan recibido las indicaciones para el llenado de los instrumentos.

Muestra:

La muestra abarco la totalidad de la población de estudio, es decir los 39 colaboradores de la GTBM de la ciudad de Tarapoto en el primer semestre del año 2020.

Muestreo:

El tipo de muestreo usado en la presente investigación fue el muestreo no probabilístico, ya que no se hizo uso de ninguna fórmula estadística para la selección de la muestra, sino que se procedió a tomar la población total como muestra de estudio.

Unidad de análisis:

Un colaborador de la GTBM de la ciudad de Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

- **Condiciones laborales:** Se aplicó la encuesta para la recopilación de datos.
- **Motivación:** se aplicó la encuesta para la recopilación de datos.

Instrumento

- **Condiciones laborales:** Como instrumento de recolección se tuvo al cuestionario, cuyo fin fue la de medir las condiciones laborales presente en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto.

El instrumento fue adaptado de Chiavenato (2009), el cual plantea que la evaluación de las condiciones laborales debe ser abordada teniendo en cuenta el entorno físico del trabajo, entorno psicológico del trabajo, la aplicación de principios ergonómicos y la salud ocupacional.

El cuestionario estuvo compuesto por 29 ítems con respuestas cerradas las que una vez procesadas calificaron a la variable en los niveles de (Muy mala, Mala, Regular, Buena, Muy buena).

- **Motivación:** se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, cuyo fin fue la medición del grado de motivación imperante en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto.

El instrumento fue adaptado de Newstrom (2011), el cual plantea que para evaluar la motivación desde un enfoque de desempeño en los colaboradores se debe abordar aspectos relacionados con la dirección y enfoque de la conducta, nivel de esfuerzo aportado y la persistencia en la conducta.

El cuestionario estuvo conformado por 18 ítems, los que una vez procesados calificaron a la variable en los niveles de (Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy alto).

Validez

De tal modo, los instrumentos fueron validados de acuerdo al criterio de tres (3) expertos, quienes a través de un informe de opinión para cada variable valoraron la eficiencia de los instrumentos. Obteniendo de tal forma la siguiente calificación:

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Condiciones laborales	1	Pinedo Flores Juan Ricardo	4.7	Instrumento viable
	2	Cavero Rojas Juan Carlos	4.5	Instrumento viable
	3	Benito Urrutia Reinel	4.6	Instrumento viable
Motivación	1	Pinedo Flores Juan Ricardo	4.6	Instrumento viable
	2	Cavero Rojas Juan Carlos	4.6	Instrumento viable
	3	Benito Urrutia Reinel	4.4	Instrumento viable

Confiabilidad

Así mismo para la establecer el grado de confiabilidad de los datos recolectados y tabulados el programa SPSS, se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, analizada de acuerdo a cada una de las variables, por lo que, se obtuvo los siguientes datos: de acuerdo a los resultados obtenidos, la variable condiciones laborales muestra un alfa de 0,983 de confiabilidad, por lo que se establece que es confiable para ser aplicado el presente instrumento aplicado. Según los resultados obtenidos, se logró determinar que la variable motivación laboral muestra un alfa de 0,974; por lo que se establece que es confiable el instrumento para su aplicación.

3.5. Procedimientos:

La recolección de los datos en el presente estudio se realizó a través de encuestas, las cuales otorgaran al encuestado 5 opciones de respuesta de las cuales deberá elegir una. La recolección de los datos se realizó en 3 fases, la primera en la cual se coordinó con los directivos de la institución, la fecha y el modo más seguro para la obtención de los datos necesarios, teniendo en cuenta el actual protocolo de distanciamiento social exigido por el gobierno. La segunda en la que se coordinó con las personas que conforman la muestra, la manera de llenar los

instrumentos y la resolución de dudas que estos posean sobre el tema. Finalmente, y como tercera fase se realizó la aplicación de los instrumentos de manera virtual en grupos de 5 personas a fin de lograr un mejor control de la situación y una mayor conexión con cada participante.

3.6. Métodos de análisis de datos:

El análisis de los datos se hizo mediante las siguientes fases: en primer lugar, se elaboró tablas y figuras en el programa Microsoft Excel por cada variable que corresponde a cada uno de los objetivos específicos, los cuales fueron descritos en base a su comportamiento, en segundo lugar, se realizó un análisis estadístico de correlación mediante el programa IBM SPSS versión 21, por lo que se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman para lograr dicho objetivo, estadístico elegido de acuerdo a la prueba de normalidad realizada a los datos.

3.7. Aspectos éticos:

La presente tesis se ejecutó bajo la premisa de contribuir a mejorar la motivación de los colaboradores desde una perspectiva de las condiciones laborales para de este modo mejorar los niveles de productividad y atención brindada a la ciudadanía, asimismo el estudio no busco bajo ningún modo perjudicar a los participantes del estudio, por lo que las encuestas fueron manejadas bajo criterios de confidencialidad y anonimato, así también se respetó la opinión vertida por cada uno de los participantes y en virtud del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo no se manipulo bajo ningún motivo los resultados obtenidos a fin de obtener mediante los instrumentos de medición una fiel imagen de la realidad, finalmente cada uno de los participantes en el proceso de obtención de los datos fueron tratados de igual manera, por lo que cada opinión vertida tendrá el mismo peso, asimismo los autores usados como base teórica y referencial fueron debidamente citados a fin de brindarles el reconocimiento merecido a su trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019.

Tabla 1

Condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo

		Frecuencia	Porcentaje
Malo	(28 – 67)	17	44%
Regular	(68 – 106)	19	49%
Buena	(107 – 146)	3	8%
TOTAL		39	100%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores y procesado en el programa Excel.

En la tabla 3, la cual corresponde la evaluación de las condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, se ha logrado determinar a partir de la percepción de los colaboradores que, la variable tiene un comportamiento regular (49%), con tendencia a ser mala (44%), es decir, las condiciones laborales de la institución presentan diversas deficiencias relacionadas con el entorno físico del trabajo, como son la falta de ventilación de los ambientes por lo que, concentra altas temperaturas, en cierto modo la iluminación es regular, y los ambientes no muestran ser cómodos para trabajar en ella, en cuanto al entorno psicológico se evidencia malas relaciones laborales, falta de liderazgo y autoridad para gestionar las actividades, situación que muchas veces estresa al personal, por otro lado, se evidencia que tanto equipos, herramientas y como mobiliarios muchas veces no son implementadas de acuerdo a las necesidades y requerimientos laborales, por último, se evidencia la precariedad de los sistemas de seguridad y prevención de accidentes debido a la mala gestión de los directivos, situación que muchas veces lleva al personal a ausentarse de su puesto de trabajo. Sin embargo, cabe precisar que una mínima parte (8%) de los colaboradores tiene una percepción contraria a la explicada.

4.2. Nivel de motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019

Tabla 2

Motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo

		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(17 – 41)	17	44%
Medio	(42 – 66)	18	46%
Alto	(67 – 91)	4	10%
	TOTAL	39	100%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores y procesado en el programa Excel.

En la tabla 4, la cual corresponde la evaluación de la motivación de los colaboradores en la GTBM - Tarapoto, se ha logrado determinar a partir de la percepción de los mismo que, de manera general la motivación posee un nivel medio (46%) con tendencia a ser bajo (44%) ya que gran porcentaje de los colaboradores han demostrado tener dificultades para asociarse con las personas que se encuentran cercanas a ella, demostrando además un bajo interés para acoplarse al ritmo de trabajo o cambios organizacionales, en pocas palabras el personal demuestra desgano, para buscar la eficiencia y calidad en el trabajo que realiza, dado ello, le ve poco relevante cumplir al pie de la letra las funciones y responsabilidades que demanda su puesto, por lo que, están muy lejos de sobre salir en las labores que realizan; sin embargo, existe un mínimo porcentaje de colaboradores (10%) que si se encuentra motivado con el trabajo que realiza, ya que en cierto modo siento un apego hacia la institución.

4.3. OG: Relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,186	39	,002	,830	39	,000
Motivación	,175	39	,004	,848	39	,000

Fuente: resultados extraídos del procesamiento de datos en el programa SPSS.

En la tabla 1, se logra observar los resultados de la prueba de normalidad obtenidas a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS, por lo tanto, se analiza los datos calculado por Shapiro Wilk, ya que se ha trabajado con casos menores a 50 (39 de acuerdo a la presente investigación), dado ello, se identifica un grado de significancia de 0,000 para cada una de las variables, que al ser menor al alfa esperado ($\alpha=0,05$) se determina que los datos procesados no mantienen una distribución normal, lo que quiere decir, que se debe trabajar con el estadístico de correlación Rho de Spearman, la cual se verá procesada en la siguiente tabla.

Tabla 4

Relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores

		Condiciones laborales	Motivación
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Motivación	Coefficiente de correlación	,837**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Fuente: resultados extraídos del procesamiento de datos en el programa SPSS.

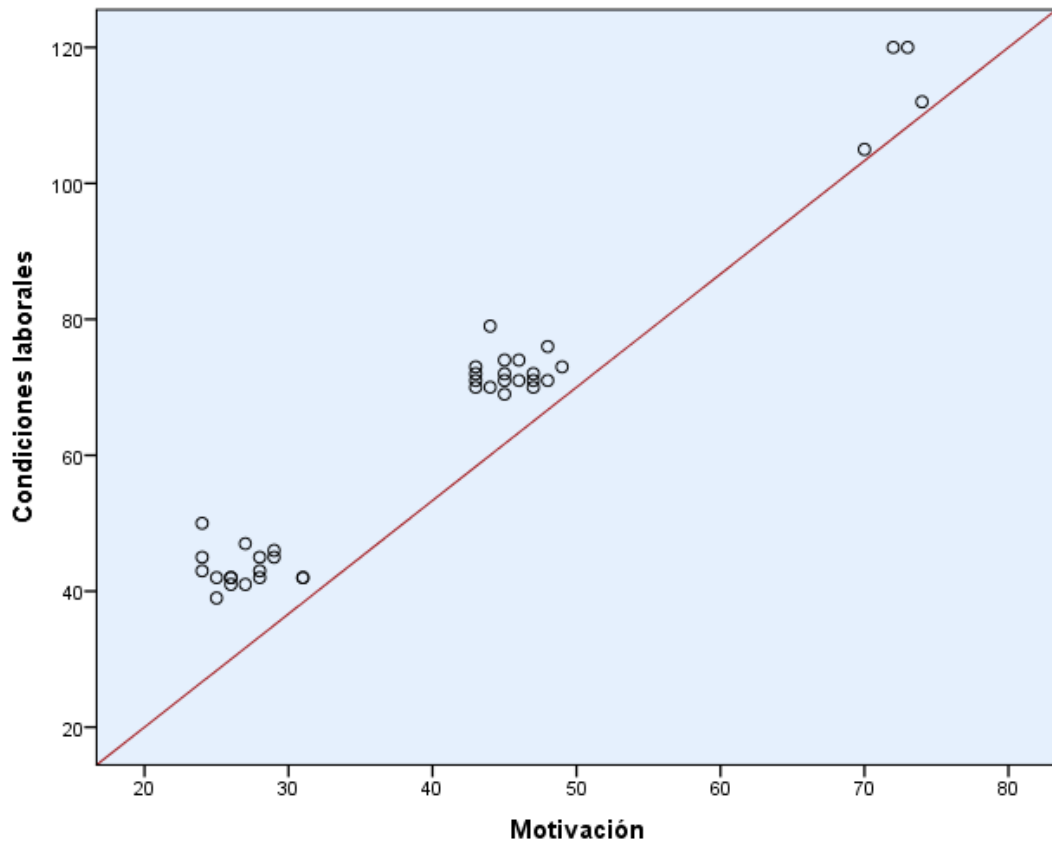


Figura 1. Relación entre las condiciones laborales y motivación en los colaboradores

Fuente: diagrama de dispersión extraídos del procesamiento de datos en el programa SPSS.

En la tabla 2, se observa los resultados calculados a partir del estadístico de asociación Rho de Spearman, el cual arroja un coeficiente de correlación de 0,837 que de acuerdo a los parámetros establecidos para establecer la relación entre variables ($-1 < \dots < -0,5 < 0 < 0,5 < +1$) existe una relación positiva y alta, así mismo, se observa un grado de significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menos a alfa esperado (Sig. $< 0,05$) se procede a aceptar la hipótesis de investigación, la cual determina la *relación significativa* entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, año 2019; instancia que además se ve reflejada en la figura 1, la cual muestra la interrelación de los datos respecto a la sumatoria de los datos de cada uno de los encuestados, que al estar cerca de la línea roja se logra establecer que mayor relación existe.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día los colaboradores representa un factor muy relevante para toda la comunidad empresarial, ya que el mundo empresarial se encuentra expuesto a grandes cambio en el entorno social y económico, el cual presiona a las organizaciones a ser cada día más eficientes y competitivas, esto a su vez ha obligado a las mismas a que demuestren más interés en las necesidades tanto físicas como psicológicas de sus trabajadores, los cuales en última instancia representan la base para el funcionamiento de toda organización, es así que estudios realizados por autores tan reconocidos como Idalberto Chiavenato (2009) indican la necesidad de que las organizaciones se preocupen en brindar a sus trabajadores un entorno de trabajo adecuado tanto en el aspecto físico, psicológico, ergonómico y de salud a fin de que estas logren alcanzar adecuados niveles de motivación y por lo tanto su nivel de productividad se vea incrementada.

Sin embargo en la investigación realizada en la GTBM – Tarapoto, se ha identificado que las condiciones laborales de la institución presentan diversas deficiencias relacionadas con el entorno físico del trabajo, como son la falta de ventilación de los ambientes por lo que, concentra altas temperaturas, en cierto modo la iluminación es regular, y los ambientes no muestran ser cómodos para trabajar en ella, en cuanto al entorno psicológico se evidencia malas relaciones laborales, falta de autoridad para gestionar las actividades, situación que muchas veces estresa al personal, por otro lado, se evidencia que tanto equipos, herramientas y como mobiliarios muchas veces no son implementadas de acuerdo a las necesidades y requerimientos laborales, por último, se evidencia la precariedad de los sistemas de seguridad y prevención de accidentes debido a la mala gestión de los directivos; dado ello. Una situación contraria se evidencia en la investigación de Hardiyanto, Triatmanto & Manan (2019), quienes exponen que la empresa tiene un entorno de trabajo que, según los empleados, se siente cómodo, de modo que ayuda en el proceso de completar las tareas que se designan; para reforzar esta situación Mondy (2010) hace referencia que una deficiente condición laboral creara un alto índice de estrés en los trabajados, problemática que no es pertinente para

la organización. Mientras que según la Declaración Universal de los Derechos Humanos los estados miembros deberán de adoptar sistemas, normas y métodos que garanticen las condiciones laborales bajo las premisas de libertad, económicas y políticas primordiales de los seres humanos, por lo tanto, se establece que todo trabajador “tiene el derecho a los ambientes satisfactorias y equitativas en su trabajo” (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2019, párr. 2).

Por otro lado hoy en día la motivación en la gran mayoría de organizaciones peruanas (tanto públicas como privadas) no son las más adecuadas, esto es corroborado mediante un estudio realizado por el banco interamericano de desarrollo en la cual analiza la motivación laboral en América latina, ubicando al Perú por debajo del promedio (57,12 puntos), específicamente en el puesto 12 con un puntaje de 54.4 en el índice, sin embargo en el indicador formalidad del empleo, este es ubicado en el penúltimo puesto con un puntaje de 16.51. Esto se debe en gran parte a que a pesar de que se posee gran cantidad de instituciones que velan por los derechos laborales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), estas no son suficientes para combatir la informalidad.

Sin embargo en la investigación se ha logrado identificar que gran porcentaje de los colaboradores han demostrado tener dificultades para asociarse con las personas que se encuentran cercanas a ella, demostrando además un bajo interés para acoplarse al ritmo de trabajo o cambios organizacionales, en pocas palabras el personal demuestra desgano, para buscar la eficiencia y calidad en el trabajo que realiza, dado ello, le ve poco relevante cumplir al pie de la letra las funciones y responsabilidades que demanda su puesto, por lo que, están muy lejos de sobre salir en las labores que realizan; ante ello, se logra identificar una situación similar en la investigación de Capacha (2018) quien mencionada que los gerentes de la Municipalidad de Santiago, no toman interés y atención a su personal, lo cual está conllevando a no lograr sus objetivos planeados, e incluso no ejerce capacitaciones para el desarrollo del personal; ante dicha situación Huilcapi, Castro, y Jácome (2017), explica que la motivación es un componente básico al momento de gestionar una

empresa, por lo que, es indispensable el desarrollo de actividades para que el personal se sienta parte de la empresa, es decir los gerentes deben interesarse en las inquietudes y requerimientos del personal, haciéndole saber que la empresa le importa su seguridad, salud y bienestar.

Tras el procesamiento de datos se ha analizado a través de los resultados que existe relación entre las variables: las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la GTBM – Tarapoto, 2019; situación que es corroborada por un coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,837 y un grado de significancia (bilateral) de 0,000 determinándose que el nivel de motivación depende directamente de la condiciones laborales que posee la institución; resultado que es contrastada con la investigación de Riesenmy & Fields (2016), pues en su investigación explica que el ambiente de trabajo es un determinante significativo de la motivación para convertirse en un líder organizacional, pues el gerente debe priorizar el pago justo del personal, las oportunidades de promoción, el reconocimiento, el diseño del trabajo, la calidad de las comunicaciones organizacionales y la espiritualidad en el lugar de trabajo para que los colaboradores estén motivados con el trabajo que realizan.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Las condiciones laborales de la institución son regulares, calificada de esta forma por el 49% de los colaboradores, al igual que el 44% lo califica como mala; encontrándose diversos indicadores que afecta la variable, como es la ventilación, temperatura de los ambientes, las relaciones humanas, el estilo de administraciones, además las deficiencias encontradas en la aplicación de los precios ergonómico, y sobre todo la mala gestión de la seguridad y prevención de accidentes en el trabajo.
- 6.2. El nivel de motivación de los colaboradores, pues el 46% posee un nivel medio y un 44% posee un nivel bajo, es decir gran porcentaje se encuentra insatisfecho, logrando demostrar dicho sentimiento a través de la decidía, despreocupación y desinterés en desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente y buscando la calidad constante.
- 6.3. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019; decisión que es corroborada por un grado de significancia (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,837 calificándose como una asociación positiva y alta; llegando a entender que el nivel de motivación depende directamente de las condiciones laborales que posee la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directivos, se les sugiere establecer un presupuesto anual, para mejorar de las condiciones físicas de los ambientes de trabajo, así como el mantenimiento de sistemas de seguridad y prevenir de accidentes laborales, con el propósito que las condiciones laborales estén en permanente reestructuración.
- 7.2. Además, se sugiere implementar estrategias para incrementar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores, a fin poder combatir los factores negativos en términos de eficiencia y calidad del trabajo realizado.
- 7.3. A los directivos de la institución, realizar reuniones permanentes, ya sea de manera presencial o virtual, con todos los trabajadores con el propósito que estos participen den sus opiniones de las necesidades que solicitan para el desarrollo de sus tareas laborales, y establecer a partir de ello, lo que se debe mejorar, desarrollando asimismo el monitoreo de la motivación del personal, tras la implementación de lo requerido.

REFERENCIAS

- 20 Minuto. (24 de abril de 2014). *El 86% de los trabajadores en España cree que sus condiciones laborales han empeorado*.
<https://www.20minutos.es/noticia/2121554/0/condiciones-laborales/espanoles/estadistica-trabajos/?autoref=true>
- Acosta, K. (24 de Mayo de 2012). *La Pirámide de Maslow*. Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Aleksić, M., Jerotijević, G., & Jerotijević, Z. (2019). Modern approaches to employee motivation. *Ekonomika*, 65(2), 121-133.
<https://doi.org/10.5937/ekonomika1902121A>
- Cadena, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Tesis de psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú, Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35641/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true
- Castillero, O. (11 de Noviembre de 2019). *La teoría X y la teoría Y de McGregor*. Douglas M. McGregor hizo cambiar la concepción del empleado que tenían los directivos de empresa.:
<https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factoresdiferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28).
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf?forcedefault=true>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill

- Chukwuemeka, D., & Lewechi, I. (2019). The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *Plos One*, 14(7), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220292>
- Córdova, B. (2019). *La comunicación y motivación como elementos de cumplimiento de la responsabilidad social con los miembros de AIESEC en la PUCE, sede Quito*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16504/LA%20COMUNICACION%20Y%20MOTIVACION%20COMO%20ELEMENTOS%20DE%20CUMPLIMIENTO%20DE%20LA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CON%20LOS%20M.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer ed.). México: Pearson Educación. ISBN: 978-607-442-285-6.
- Diario Critico - Madrid. (14 de octubre de 2019). *Errejón explica su propuesta de jornada laboral de 4 días, su postura con Venezuela y los pactos con el PSOE*. <https://www.diariocritico.com/nacional/errejon-propuesta-de-jornada-laboral-de-4-dias>
- El Comercio. (27 de junio de 2017). *Tierra de nadie: Las condiciones laborales en el mundo informal*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/terra-nadie-condiciones-laborales-mundo-informal-informe-437848-noticia/?ref=ecr>
- European Trade Union Institute. (2017). *Bad jobs recovery? European Job Quality Index 2005 - 2015*. Brussels: ETUI Printshop, Brussels. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2017.06-WEB.pdf>
- García, V. (2012). *La motivación laboral*. Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=A3759EA2EDEFD55430A326F515885F5A?sequence=1?forcedefault=true>
- Gestión. (07 de noviembre de 2017). *BID: Estudio de mejores condiciones laborales ubica al Perú por debajo del promedio en América Latina*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/bid-estudio-mejores->

condiciones-laborales-ubica-peru-debajo-promedio-america-latina-95825-noticia/?ref=gesr

- Gestión. (28 de junio de 2018). *Dictan 35 y 32 años de cárcel a responsables de muerte de dos jóvenes en incendio de galería Nicolini*. <https://gestion.pe/peru/politica/dictan-35-32-anos-carcel-responsables-muerte-dos-jovenes-incendio-galeria-nicolini-237172-noticia/?ref=gesr>
- Gobierno Regional de San Martín. (11 de setiembre de 2019). *Presentación*. <https://www.regionsanmartin.gob.pe/DependenciasUnidades?url=dependenciasUnidadesPresentacion&cap=0204>
- Hardiyanto, W., Triatmanto, B., & Manan, A. (2019). The Effects of Working Motivation, Individual Characteristics and Working Environment on Employees Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 6(1), 5256-5260. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i1.09>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jensen, J. (2018). Employee Motivation: A Leadership Imperative. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 93-98. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p93>
- Mansilla, I. (2015). *Factores de riesgo en el trabajo*. Madrid: Unidad de Comunicaciones.
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer ed.). México: Pearson Educación.
- Murillo, F. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Madrid: BadPress. https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjyw7SV_N_IAhWysl kKHZd_AKoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=indicador&f=false
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico D.F.: MCGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom
- Nilsen, C., Andel, R., Darin-Mattsson, A., & Kåreholt, I. (2019). Psychosocial working conditions across working life may predict late-life physical function: a follow-up cohort study. *BMC Public Health* , 19(1125), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7473-y>
- Opperman, C. (2002). Tropical business issues. *Partner Price Water House Coopers.*, pp. 175-184.
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de diciembre de 2019). *Working conditions*. <http://www.ilo.ch/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm>
- Over Kontrol Gorup. (23 de Mayo de 2020). *Informe de la UE: el 86% de los Españoles dice que las condiciones laborales han empeorado*. <https://www.elperiodico.com.do/2014/04/24/informe-de-la-ue-el-86-de-los-espanoles-dice-que-las-condiciones-laborales-han-empeorado/>
- Pérez, A. (22 de Junio de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. CEOLEVEL: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Pérez, Á. M., & Mendoza Cataño, C. (2019). Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela).

- <http://ojs.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2491/2301>
- Porter, T., Riesenmy, K. D., & Fields, D. (2016). Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics. *American Journal of Business*, 31(2), 66-84. <https://doi.org/10.1108/AJB-05-2015-0017>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (29 de setiembre de 2019). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores*. <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>
- Ríos, I. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isla%20R%20C%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>
- Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Bussiness Support Aneth S.R.L. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(38), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Sum, M. (2015). *Motivacion y desempeño laboral*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango.

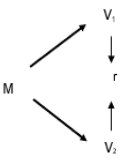
- Tamirat, A., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(213), 1-6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Van, J., & Vander, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *Plos One*, 13(6), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Condiciones laborales	Conjunto de agentes o variables necesarias para la realización de una tarea que afectan la salud, seguridad y calidad de vida del trabajador y que puede hacer que el ambiente laboral pueda ser agradable o desagradable.	La variable será evaluada a través de un cuestionario compuesto por 29 ítems los cuales tendrán opciones de respuesta estilo Likert y que fueron elaborados a partir de las dimensiones Entorno físico del trabajo, Entorno psicológico del trabajo, Aplicación de principios ergonómicos y Salud ocupacional planteados por Idalberto Chiavenato en su libro "gestión del talento humano".	Entorno físico del trabajo	Iluminación	Ordinal
				Ventilación	
				Temperatura	
				Ruidos	
				Comodidad	
			Entorno psicológico del trabajo	Relaciones humanas	
				Tipo de actividad	
				Estilo de administración	
				Entrega personal y emocional	
			Aplicación de principios ergonómicos	Máquinas y equipos	
				mobiliario e instalaciones	
				Herramientas	
				Compensación	
Salud ocupacional	Estrés				
	Seguridad en el trabajo				
	prevención de accidentes				
Motivación laboral	conjunto de fuerzas internas y externas que hace que un trabajador opte una acción y se conduzca hacia el logro de una meta organizacional (Newstrom 2011)	la variable será evaluada a través de un cuestionario de 18 interrogantes estilo Likert, las cuales están elaboradas a partir de las dimensiones Dirección y enfoque de la conducta, Nivel de esfuerzo aportado y Persistencia en la conducta planteados por Newstrom en su libro "Comportamiento humano en el trabajo"	Dirección y enfoque de la conducta	Confiability	Ordinal
				Creatividad	
				Adaptabilidad	
				Habilidad para aprender:	
				Organización	
			Nivel de esfuerzo aportado	Volumen de trabajo	
				Trabajo de calidad	
				Cooperación	
				Puntualidad	
				Compromiso	
			Persistencia en la conducta	Independencia	
				Actitud ante el trabajo	
				Dedicación al trabajo	
Resultados obtenidos					
	Reconocimientos				

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y Motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es las condiciones laborales en Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019? ¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Conocer las condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019. Conocer el nivel de motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre las Condiciones laborales con la Motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Las condiciones laborales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019, son deficientes. El nivel de motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, año 2019, es alto.</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p>									
<p>Diseño de estudio:</p>	<p>Población y Muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>										
<p>No experimental - descriptivo correlacional</p> 	<p>Población: colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo</p> <p>Muestra: 39 colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3" style="vertical-align: middle;">Condiciones laborales</td> <td>Entorno físico del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Entorno psicológico del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Aplicación de principios ergonómicos</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="vertical-align: middle;">Motivación laboral</td> <td>Salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td>Dirección y enfoque de la conducta</td> </tr> <tr> <td>Nivel de esfuerzo aportado</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Persistencia en la conducta</td> </tr> </table>		Condiciones laborales	Entorno físico del trabajo	Entorno psicológico del trabajo	Aplicación de principios ergonómicos	Motivación laboral	Salud ocupacional	Dirección y enfoque de la conducta	Nivel de esfuerzo aportado	
Condiciones laborales	Entorno físico del trabajo											
	Entorno psicológico del trabajo											
	Aplicación de principios ergonómicos											
Motivación laboral	Salud ocupacional											
	Dirección y enfoque de la conducta											
	Nivel de esfuerzo aportado											
	Persistencia en la conducta											

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: CONDICIONES LABORALES

Fecha de aplicación: /..... /.....

N°:

A continuación, se le presenta un cuestionario de 29 ítems, el cual busca medir las condiciones laborales en su centro de trabajo, por lo que, se le pide marcar la casilla que represente de mejor manera su punto de vista sobre la afirmación realizada, siguiendo las siguientes indicaciones:

Escala de medición	Siglas	Valor numérico	Calificación de la variable
Totalmente en desacuerdo	TD	1	Muy mala
En desacuerdo	D	2	Mala
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAD	3	Regular
De acuerdo	A	4	Buena
Totalmente de acuerdo	TA	5	Muy buena

Se le recuerda que el tratamiento de sus respuestas será bajo total discreción, a fin de no perjudicar a ninguno de los participantes.

N°	Ítems	Escala de medición				
		TD	D	NAD	TA	A
	Entorno físico del trabajo					
1	Mi centro de trabajo se encuentra adecuadamente iluminada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
2	Mi centro de trabajo se encuentra adecuadamente ventilada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
3	Mi centro de trabajo mantiene una temperatura adecuada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
4	En mi centro de trabajo los niveles de ruido son adecuados para poder realizar mi labor de manera eficiente					
5	Me siento cómodo con el ambiente físico donde laboro					
6	Me siento a gusto con las funciones y trabajo que realizo en la institución.					
7	Considero que tengo un trabajo seguro en la Gerencia Territorial Bajo Mayo.					
	Entorno psicológico del trabajo					
8	Me llevo muy bien con todas las personas en la Gerencia Territorial Bajo Mayo.					
9	El horario de trabajo que tengo se adecua perfectamente a mis necesidades personales					
10	Mi puesto de trabajo está exenta de sobrecargado de labores					

11	La labor que desempeño en mi puesto es dinámica y sin monotonía					
12	Mis superiores no me presionan con el tiempo de entrega de mi trabajo					
13	Mis jefes saben reconocer el esfuerzo demostrado en el desarrollo de mi trabajo.					
14	En mi centro de trabajo se me permite realizar mi labor bajo mis propios métodos, buscando siempre la eficiencia del mismo.					
15	La institución me ofrece oportunidades laborales para desarrollarme personal y profesionalmente.					
16	Mi trabajo me apasiona y me siento a gusto desarrollándolo					
	Aplicación de principios ergonómicos					
17	Los equipos que utilizo a diario son los más adecuados para el desarrollo eficiente de mi labor.					
18	Los mobiliarios utilizados para trabajar en la Gerencia Territorial Bajo Mayo, son cómodas.					
19	Cuento con todas las herramientas necesarias para el desarrollo de mi labor en la Gerencia Territorial Bajo Mayo.					
20	Considero que el salario que percibo compensa la responsabilidad y funciones de mi puesto de trabajo.					
21	Estoy muy contento con las prestaciones sociales (salud, gratificaciones, bonos, etc.) que me brinda la Gerencia Territorial Bajo Mayo.					
22	Cuento con todos los servicios de apoyo necesarios para el desarrollo de mi labor en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto					
	Salud ocupacional					
23	En mi trabajo el estrés no representa ningún problema para mi					
24	Mi centro de trabajo cuenta con todas las señalizaciones para la evacuación del personal en caso de desastres					
25	La infraestructura de mi centro de labor se encuentra en perfecto estado					
26	Las instalaciones eléctricas en mi centro de labor se encuentran en perfecto estado					
27	Cuento con todas las herramientas de seguridad para el desempeño de mi labor					
28	En mi institución se realiza simulacros en caso desastres al menos una vez al año					
29	Se capacita a los colaboradores en temas de seguridad laboral y prevención de accidentes					

Fuente: Chiavenato en su libro "gestión del talento humano"

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN

Fecha de aplicación: /..... /.....

N°:

A continuación, se le presenta un cuestionario de 18 ítems, el cual busca medir su nivel de motivación laboral, por lo que, se le pide marcar la casilla que represente de mejor manera su punto de vista sobre la afirmación realizada, siguiendo las siguientes indicaciones:

Escala de medición	Siglas	Valor numérico	Calificación de la variable
Totalmente en desacuerdo	TD	1	Muy bajo
En desacuerdo	D	2	Bajo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAD	3	Medio
De acuerdo	A	4	Alto
Totalmente de acuerdo	TA	5	Muy alto

Se le recuerda que el tratamiento de sus respuestas será bajo total discreción, a fin de no perjudicar a ninguno de los participantes.

N°	Ítems	Escala de medición				
		TD	D	NAD	TA	A
	Dirección y enfoque de la conducta					
1	Es una persona en la cual se puede confiar					
2	Es creativo en sus labores diarias					
3	Sabe adaptarse cuando se le presentan circunstancias inesperadas en el trabajo					
4	Le resulta sencillo entender lo que se le explica					
5	Es organizado en sus actividades diarias					
	Nivel de esfuerzo aportado					
6	La cantidad de trabajo realizada es la adecuada					
7	La calidad de su trabajo es la esperada					
8	Sabe desenvolverse de manera adecuada en trabajos grupales					
9	Es puntual en sus ingresos a la institución					
10	Entrega puntualmente el trabajo que se le ha asignado					
11	Demuestra interés por la labor que realiza dentro de la institución					
	Persistencia en la conducta					
12	Demuestra apego hacia la institución					
13	Sabe cómo desarrollar su labor de manera adecuada					
14	No tiene la necesidad de consultar constantemente las actividades que se le asignan					
15	Es feliz desempeñando su labor diaria					
16	Le dedica mucho tiempo y atención a cada labor asignada a su puesto					
17	Cumple siempre con las metas que se le asigna					
18	Es una persona que sobresale en su campo de trabajo					

Fuente: John W. Newstrom en su libro "Comportamiento humano en el trabajo"

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pinedo Flores Juan Ricardo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Condiciones laborales
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres, Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condiciones laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 01 de junio de 2020.



Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinedo Flores
 CLAD - 16129

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pinedo Flores Juan Ricardo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Motivación
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres, Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


 Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinedo Flores
 CLAD - 16129

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cavero Rojas Juan Carlos
 Institución donde labora : Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Condiciones laborales
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condiciones laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


 Mg. CPCC. Juan Carlos Cavero Rojas
 Mat. N° 19-518

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cavero Rojas Juan Carlos
 Institución donde labora : Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Motivación
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres, Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


 Mg. CPCC. Juan Carlos Cavero Rojas
 Mat. N° 19-518

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Benito Urrutia Reinel
 Institución donde labora : Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Condiciones laborales
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condiciones laborales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 01 de junio de 2020.




INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Benito Urrutia Reinel
 Institución donde labora : Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Motivación
 Autor del instrumento : Br. Vásquez Torres Richard

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


Mg. CPC. Benito Urrutia Reinel
 Mat. N° 19-518

Indicé de confiabilidad

Variable 1: Condiciones laborales

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	29	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	29	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	29

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CL1	61,90	463,463	,810	,983
CL2	61,79	472,536	,709	,983
CL3	61,87	467,799	,791	,983
CL4	61,69	463,429	,812	,983
CL5	61,62	463,138	,827	,982
CL6	61,74	470,038	,761	,983
CL7	61,82	456,204	,885	,982
CL8	61,79	464,009	,830	,982
CL9	61,69	470,692	,725	,983
CL10	61,69	476,850	,706	,983
CL11	61,69	455,903	,858	,982
CL12	61,67	464,860	,820	,982
CL13	61,74	459,511	,851	,982
CL14	61,64	469,026	,787	,983
CL15	61,72	470,524	,769	,983
CL16	61,69	463,271	,792	,983
CL17	61,77	465,340	,813	,983
CL18	61,72	465,366	,822	,982

CL19	61,72	459,839	,836	,982
CL20	61,67	462,018	,841	,982
CL21	61,74	460,880	,841	,982
CL22	61,77	458,761	,876	,982
CL23	61,59	465,406	,817	,982
CL24	61,56	465,621	,807	,983
CL25	61,67	467,175	,786	,983
CL26	61,64	455,184	,884	,982
CL27	61,77	464,024	,820	,982
CL28	61,64	458,341	,855	,982
CL29	61,82	468,362	,780	,983

Variable 2: Motivación

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	18	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
MT1	37,97	183,657	,762	,973
MT2	37,87	179,694	,822	,972
MT3	37,87	180,378	,867	,972
MT4	37,77	183,656	,819	,972
MT5	37,90	179,568	,856	,972
MT6	38,10	187,621	,731	,973
MT7	37,90	179,937	,841	,972

MT8	37,95	180,629	,828	,972
MT9	37,92	179,704	,834	,972
MT10	37,90	176,779	,873	,972
MT11	37,72	183,892	,832	,972
MT12	37,90	181,884	,838	,972
MT13	37,85	185,660	,776	,973
MT14	37,87	178,641	,840	,972
MT15	37,90	177,779	,857	,972
MT16	38,00	186,000	,753	,973
MT17	37,92	185,547	,744	,973
MT18	37,87	186,115	,732	,973

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Exp: 02589285

CARTA N°055-2020-GRSM/GTBM-T.


Señor:

LIC. ADM. RICHARD VASQUEZ TORRES

Por disposición del Gerente Territorial Bajo Mayo – Tarapoto **Abog. JHON SANDER ALEGRIA ANGULO**, perteneciente a la Unidad Ejecutora 0989 del Gobierno Regional de San Martín, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de remitir para su consentimiento y fines pertinentes la **AUTORIZACIÓN** para que realice su investigación con título "CONDICIONES LABORALES Y MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO – TARAPOTO, 2019" para su Tesis de grado, en las instalaciones de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto., además se remitió la información solicitada, base de datos de recursos humanos que labora en la institución.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Gerencia Territorial Bajo Mayo - TARAPOTO
Jhon Sander Alegria Angulo
Abog. Jhon Sander Alegria Angulo
Sub Gerente I
Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto

Base de datos

CONDICIONES LABORALES																														
DIMENSIONES																														
N° Ord.	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28	CL29	
Trabajador 1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
Trabajador 2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
Trabajador 3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
Trabajador 4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
Trabajador 5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
Trabajador 6	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	
Trabajador 7	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
Trabajador 8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
Trabajador 9	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	
Trabajador 10	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
Trabajador 11	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
Trabajador 12	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	
Trabajador 13	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
Trabajador 14	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
Trabajador 15	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
Trabajador 16	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
Trabajador 17	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	
Trabajador 18	4	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	
Trabajador 19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
Trabajador 20	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
Trabajador 21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	
Trabajador 22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	
Trabajador 24	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
Trabajador 25	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	
Trabajador 26	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
Trabajador 27	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1

Trabajador 28	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	
Trabajador 29	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
Trabajador 30	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	
Trabajador 31	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 32	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Trabajador 33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
Trabajador 34	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
Trabajador 35	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
Trabajador 36	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	
Trabajador 37	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
Trabajador 38	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
Trabajador 39	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	

MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES																		
DIMENSIONES																		
N° Ord.	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	MT14	MT15	MT16	MT17	MT18
Trabajador 1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
Trabajador 2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Trabajador 3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
Trabajador 4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
Trabajador 5	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 6	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 7	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
Trabajador 8	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 9	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3
Trabajador 10	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
Trabajador 11	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
Trabajador 12	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3
Trabajador 13	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
Trabajador 14	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
Trabajador 15	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 16	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
Trabajador 17	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5
Trabajador 18	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3
Trabajador 19	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
Trabajador 20	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
Trabajador 21	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
Trabajador 22	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
Trabajador 23	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
Trabajador 24	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
Trabajador 25	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
Trabajador 26	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
Trabajador 27	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Trabajador 28	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
Trabajador 29	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2

Trabajador 30	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
Trabajador 31	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
Trabajador 32	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
Trabajador 33	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
Trabajador 34	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Trabajador 35	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 36	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
Trabajador 37	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
Trabajador 38	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2
Trabajador 39	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3