



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

#### **Condiciones Laborales y la Motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Vásquez Najarro, Beni (ORCID: 0000-0002-6049-9267)

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

## Dedicatoria:

Dedico esta tesis a Dios por sobre todas las cosas por ser mi guía y darme fuerza en los momentos difíciles, a mi esposa Jessica Siu e Hija Fabiana Vásquez por ser ellas mi columna y fuerza anímica para seguir adelante como mis únicos propósitos principales en cada día de mi vida y a mi señora madre Catalina Najarro por haber sabido formarme y convertirme en una persona con muchos valores y principios, infundiéndome por sobretodo la humildad y perseverancia para motivarme a lograr mis metas y anhelos en la vida.

## Agradecimiento:

Agradecer al Divino Creador por darme la existencia y sobretodo salud, fortaleciéndome para progresar y esforzarme a lograr mis proyectos y objetivos trazados.

A mi compañera de vida Jessica Siu por darme su soporte y su confianza y enseñarme a no rendirme y ser cada día mejor.

A mi madre Catalina Najarro, tío Miguel Najarro y hermanas, quienes me motivaron y alentaron a seguir adelante hasta culminar mis estudios profesionales.

A mi tutor de clases Kerwin José Chávez por su tiempo, apoyo y constante comprensión en mi presente trabajo.

Y a todas las personas que me apoyaron y animaron en toda mi vida académica.

## Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Variables de operacionalización .....	18
Tabla 2	Escala de medición .....	23
Tabla 3	Información de expertos .....	24
Tabla 4	Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach: Resumen de procesamiento de casos de la variable condiciones laborales ...	24
Tabla 5	Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables condiciones laborales.....	25
Tabla 6	Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach: Resumen de procesamiento de casos de la variable motivación.....	25
Tabla 7	Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Variable Motivación .....	25
Tabla 8	Valores de coeficiente de Alfa de Cronbach .....	26
Tabla 9	Resultados descriptivos: Variable condiciones laborales .....	28
Tabla 10	Resultados descriptivos Dimensión: Entorno físico de trabajo ....	29
Tabla 11	Resultados descriptivos Dimensión: Entorno psicológico de trabajo .....	30
Tabla 12	Resultados descriptivos Dimensión: Principios de Ergonomía ....	31
Tabla 13	Resultados descriptivos Dimensión: Salud ocupacional .....	32
Tabla 14	Resultados descriptivos Variable: Motivación .....	33
Tabla 15	Resultados descriptivos Dimensión: Dirección y enfoque de la conducta .....	34
Tabla 16	Resultados descriptivos Dimensión: Nivel de esfuerzo aportado .....	35
Tabla 17	Resultados descriptivos Dimensión: Persistencia en la conducta .....	36
Tabla 18	Resumen de procesamiento de casos .....	37
Tabla 19	Prueba de normalidad .....	37
Tabla 20	Rangos permitidos .....	39

Tabla 21	Coeficiente de correlación entre las variables condiciones de trabajo y motivación .....	40
Tabla 22	Coeficiente de correlación entre la dimensión entorno físico de trabajo y la variable motivación .....	40
Tabla 23	Coeficiente de correlación entre la dimensión entorno psicológico de trabajo y la variable motivación .....	41
Tabla 24	Coeficiente de correlación entre la dimensión principios de ergonomía y la variable motivación .....	42
Tabla 25	Coeficiente de correlación entre la dimensión salud ocupacional y la variable motivación .....	43
Tabla 26	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	44

## Índice de Figuras

Figura 1	Dimensiones de la variable condiciones laborales .....	10
Figura 2	Dimensiones de la variable motivación .....	13
Figura 3	Resultados descriptivos Variable: Condiciones laborales .....	28
Figura 4	Resultados descriptivos Dimensión: Entorno físico de trabajo ...	29
Figura 5	Resultados descriptivos Dimensión: Entorno psicológico de Trabajo .....	30
Figura 6	Resultados descriptivos Dimensión: Principios de ergonomía ....	31
Figura 7	Resultados descriptivos Dimensión: Salud ocupacional .....	32
Figura 8	Resultados descriptivos Variable motivación .....	33
Figura 9	Resultados descriptivos Dimensión: Dirección y enfoque de la Conducta .....	34
Figura 10	Resultados descriptivos Dimensión: Nivel de esfuerzo aportado.	35
Figura 11	Resultados descriptivos Dimensión Persistencia en la conducta.	36
Figura 12	Prueba de normalidad, condiciones laborales .....	37
Figura 13	Gráfico Q-Q normal sin tendencia de condiciones laborales .....	38
Figura 14	Gráfico Q-Q normal de motivación .....	38
Figura 15	Gráfico Q-Q normal sin tendencia de motivación .....	39

## Resumen

La investigación planteó la interrogante acerca de la vinculación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022, habiéndose planteado como objetivo general determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los citados servidores, siendo éste un estudio aplicado, cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, con diseño no experimental, habiéndose trabajado con una población de 80 trabajadores, los mismos que fueron considerados como muestra opinática o intencional y a los que se les sometió a una evaluación mediante una encuesta de 32 ítems con cinco alternativas de respuesta, la misma que fue sometida a la revisión de especialistas que actuaron como expertos para establecer su validez, estableciéndose la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, obteniéndose  $r: 0,824$  en el caso de la variable condiciones de trabajo y una  $r: 0,802$  en la variable motivación, siendo en ambos casos un buen nivel. Los datos fueron procesados con la versión 26 del SPSS, obteniéndose un  $Rho=0.629$  entre las variables condiciones de trabajo y motivación, es decir correlación positiva moderada, cuyo significado pone de relieve la insuficiencia de las políticas y decisiones de la entidad para incentivar la motivación de los trabajadores.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, motivación.

## Abstract

The research raised the question about the link between working conditions and the motivation of the servers of a public entity of the Health Sector, Lima 2022, having set as a general objective to determine the relationship between working conditions and the motivation of the aforementioned servers, this being an applied, quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional study, with a non-experimental design, having worked with a population of 80 workers, the same ones who were considered as an opinion or intentional sample and who were subjected to an evaluation through a survey of 32 items with five response alternatives, the same that was submitted to the review of specialists who acted as experts to establish its validity, establishing reliability through Cronbach's Alpha, obtaining  $r: 0.824$  in the case of the variable conditions of work and an  $r: 0.802$  in the motivation variable, being in both cases you a good level. The data was processed with SPSS version 26, obtaining a  $Rho=0.629$  between the variables working conditions and motivation, that is, moderate positive correlation, whose meaning highlights the insufficiency of the entity's policies and decisions to encourage motivation. from the workers.

**Keywords:** Working conditions, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio abordó el tema de las condiciones en las que laboran los servidores de una entidad pública del Sector Salud y su nivel de motivación, considerando que, en el Perú existe desigualdad de derechos y obligaciones entre los servidores públicos, de lo que se puede deducir que la motivación tiene un bajo nivel y varía de un régimen laboral a otro.

Dentro del análisis de la motivación Bohlander et al., (2018), se refieren a la compensación, señalando que ésta es de tres tipos, la compensación directa, que conlleva diversos aspectos de orden económico; la indirecta referente a los beneficios proporcionados por el empleador y la compensación no monetaria en forma de reconocimientos y ciertas condiciones laborales a favor de los trabajadores; es por ello que Bohórquez et al., (2020), consideran que la motivación favorece el logro de resultados por parte de los servidores, de modo que se cumpla los objetivos organizacionales, concepto aplicable tanto a lo privado como a lo público. Por su parte Shkoler & Kimura (2020) consideran a la motivación como una fuerza interna que moviliza conductas de carácter complejo orientadas a objetivos determinados.

A nivel internacional la Organización de los Estados Americanos (2020), establece que la motivación de los servidores públicos dependerá de cómo se gestionen los recursos humanos, variando de un país a otro. Así, en España, la legislación contempla incentivos o motivación basados en resultados, de acuerdo a indicadores, en tanto que según Alonso (2018), en México la compensación económica a los trabajadores públicos se les otorga en base a sus capacidades, en forma similar al sector privado, lo que significa que resulta motivador trabajar en la administración pública.

A nivel nacional, en el Perú, De los Ríos-Botteri (2018), sostiene la existencia de vinculación entre las variables clima laboral y motivación de los servidores de la administración pública, destacando la motivación extrínseca, expresada por la remuneración, sobre la intrínseca. En ese orden de ideas, la condición laboral de

los servidores públicos, de acuerdo a las respectivas normas legales de cada régimen, crea diferencias de derechos afectando a la motivación. A estos trabajadores que tienen vínculo laboral se suman aquellos que trabajan por Locación de Servicios, sin tener vínculo, pero que realizan tareas de naturaleza permanente, y que, a diferencia de los otros servidores no tienen derechos de ninguna clase, como descanso vacacional, Compensación por tiempo de Servicios, licencias o beneficios sociales, aunque el pago que reciben es muy superior al de los trabajadores permanentes y Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

A nivel local, la entidad estudiada cuenta con servidores cuya condición laboral corresponde a la carrera administrativa y al CAS, además de locadores de servicio cuya labor se rige por el Código Civil, por lo que en esta entidad se evidencia un bajo nivel de productividad de los servidores, debido a un desinterés por parte de los jefes toda vez que los directivos no muestran el interés por enseñarles o guiar al grupo de trabajo, así como por la desigualdad en las remuneraciones percibidas según los regímenes de trabajos antes citados; trayendo como consecuencia la falta de motivación entre los trabajadores según su condición laboral y creando diferencias de condiciones de trabajo; como por ejemplo, lo que plantea Gutiérrez (2020), para quien son relevantes las características físicas del ambiente de trabajo y el aspecto humanitario de los empleados, concepto que es aplicable a los servidores de la entidad estudiada, planteando el mismo autor cuatro dimensiones, referidas al ambiente físico y psicológico, ergonómico y salud ocupacional; es por eso que en el presente estudio, se considera que, en la sede de la entidad estudiada no se cumple lo afirmado por Gutiérrez en los trabajadores de los distintos regímenes laborales, razón por la cual estos se sienten desmotivados por la desigualdad y baja remuneración percibida, inestabilidad laboral y falta de reconocimiento por las labores diarias de parte de sus directivos.

Lo descrito, difiere de lo afirmado por Anggraini (2018), quien sostiene que la remuneración debe depender de lo obtenido como producto de la medición del desempeño, de manera que el trabajador reciba una compensación económica de acuerdo a sus capacidades.

En consideración a lo expresado anteriormente, esta investigación planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022? Asimismo, se plantearon como problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre el entorno físico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el entorno psicológico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre la aplicación de los principios de ergonomía y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022? y d) ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022?.

La presente investigación analizó las relaciones entre las mencionadas variables, considerando que en dicha entidad existen trabajadores pertenecientes a dos regímenes laborales distintos y, también personas que, a pesar de que realizan labores de carácter permanente, no tienen vínculo laboral ni están amparados por ningún régimen laboral. En virtud de lo expuesto, se justificó la investigación desde la perspectiva teórica, por lo que contribuirá a conocer desde la visión teórica la manera en que la entidad lleva a cabo las acciones necesarias para incrementar la motivación de sus empleados administrativos, al margen de su condición laboral, en función de los fines institucionales, con relación a los aportes de los diversos autores sobre el tema.

Desde perspectiva práctica, esta investigación revistió una doble importancia: por un lado, tiene que ver con los incentivos y motivación que debieran recibir los trabajadores públicos y, de otra parte, la importancia que tiene la motivación para el desempeño de la función pública, teniendo en cuenta que la Institución estudiada cumple un rol trascendental.

Desde la perspectiva metodológica, se utilizó el método inductivo, de manera que los resultados se obtendrán del caso particular de la entidad estudiada y se

generalizarán a otras instituciones públicas, utilizando para el efecto, como instrumento, el cuestionario, para medir las variables independiente y dependiente.

Siendo así, el objetivo general fue determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Analizar la relación entre el entorno físico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022, b) Describir la relación entre el entorno psicológico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022, c) Identificar la relación entre la aplicación de los principios de ergonomía y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022 y d) Establecer las relaciones entre salud ocupacional y motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022.

Frente a los problemas propuestos, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022. Asimismo, se plantearon como hipótesis específicas: a) Existe relación entre el entorno físico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022, b) Existe relación entre el entorno psicológico del trabajo y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022, c) Existe relación entre la aplicación de los principios de ergonomía y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022 y d) Existe relación entre la salud ocupacional y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

El estudio de la motivación en general y de la relación de ésta con las condiciones laborales, son aspectos relevantes en la administración de personal, dado a que ello incide decisivamente en el logro de los fines institucionales, razón por la cual ha merecido la atención de diversos autores a nivel internacional y nacional. En ese sentido, pasaré a detallar algunas investigaciones a nivel internacional:

Muhammad (2021), en su trabajo relacionado a la motivación laboral y el entorno de trabajo para mejorar la satisfacción laboral, planteó el objetivo estudiar los efectos de la primera variable en la segunda, como también en el clima laboral en una entidad universitaria privada en la ciudad de Makassar - Indonesia, usando como tipo de investigación la explicativa, utilizando para ello, como muestra a 105 profesores de administración, uso de datos y muestreo aleatorio intencional, a la que se le aplicó como instrumento un cuestionario. El método en este estudio fue cuantitativo concluyen que la motivación afecta significativamente a la satisfacción, por lo que sostiene la necesidad que las instituciones educativas universitarias requieren introducir mejoras en el aspecto laboral, de modo que los docentes sientan mayor satisfacción de los profesores universitarios privados en la ciudad de Makassar.

Dwi et al., (2021), en su trabajo sobre la relación de la motivación con las condiciones de trabajo y su incidencia en el desempeño de trabajadores de las MIPYMES antes y a través de la pandemia del Covid-19 en Yacarta - Indonesia, utilizando el método comparativo - cuantitativo, las técnicas utilizadas fueron la recopilación de datos utilizando para ello, el cuestionario con el método Likert y el muestreo que se realizó a un total de 37 empleados de varios MIPYMES, obteniendo como resultados: una baja influencia de la motivación sobre el desempeño; las condiciones laborales tienen un efecto significativo en el rendimiento; en la prueba F hay una influencia entre motivación y condiciones de trabajo y, en la prueba de comparación, encuentran que existe una significativa diferencia entre motivación y condiciones laborales antes y durante el covid-19.

Anangonó (2020), en su tesis Motivación académica y las condiciones laborales de los docentes durante el trabajo remoto en la UE "Matilde Hidalgo de Procel Santo Domingo-Ecuador, 2020, su objetivo general consistió en establecer las relaciones entre la motivación académica y condiciones en la entidad estudiada; estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, con 42 sujetos de muestra, aplicando una encuesta para medir la motivación, resultando que el 45.2% de la muestra consideró la motivación de orden académico como regular, en tanto que

para el 35.7% era buena; y para el 52.4% las condiciones laborales eran aceptables, con lo cual se probó la hipótesis.

Bashir et al., (2020), elaboraron un artículo científico sobre condiciones laborales y el desempeño laboral: un efecto condicional indirecto de la motivación, cuyo objetivo fue investigar el efecto condicional indirecto que tiene la motivación sobre la satisfacción laboral en el ámbito de las telecomunicaciones en la Universidad de Peradeniya, ciudad Sri Lanka - Pakistán, este estudio estuvo basado en encuestas en el cual se diseñó un cuestionario elaborado utilizando escalas preestablecidas, la muestra estuvo compuesta por empleados a tiempo completo en el sector de las telecomunicaciones de Lahore y Karachi de Pakistán, estudio no experimental, transversal y correlacional con un resultado de  $r=0,538$  y un sig. de 0,000 menor a 0,05 de Pearson, es decir, una “correlación positiva moderada”, diferente a la hipótesis general cuyo chi cuadrado fue de 0,156. En este artículo, se realizó un modelo de ecuación estructural de mínimos cuadrados, encontrando que las condiciones de trabajo de las organizaciones en las economías emergentes eran inadecuadas, los académicos precedentes se han centrado principalmente en varios factores para mejorar el desempeño como la capacitación y el rediseño del trabajo; asimismo, este estudio se centró en demostrar que las condiciones de trabajo saludables ayudan al empleado a elevar su nivel de satisfacción y eficiencia.

Badrianto & Ekhsan (2019), en el artículo científico de investigación, *El Efecto del ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño de los empleados de la empresa PT hasta Multi Sejahtera Cikarang, Indonesia*, su objetivo era determinar el efecto del ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño en PT hasta Multi Sejahtera. El estudio se realizó tomando una encuesta a 60 personas, muestra que fue realizada durante 3 meses, la recuperación de datos se realizó mediante el uso de una encuesta Likert con un enfoque descriptivo cuantitativo, por lo tanto, el análisis de los datos utilizados consistió en un análisis estadístico en forma de pruebas de regresión lineal múltiple. El estudio demostró que las variables predominantes ambiente laboral y motivación influyeron parcial y simultáneamente en el desempeño de los empleados de PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang; asimismo, se evidenciaron los resultados de la prueba simultánea (prueba F) y los

resultados de la prueba parcial (prueba T) mostrando el valor significativo de las dos variables independientes que sustentan la hipótesis; en ese sentido, resultando que existe influencia conjunta entre las variables estudiadas.

A fin de reforzar el presente trabajo de investigación se consideran algunos antecedentes nacionales, en los cuales se consideran las variables estudiadas en la presente investigación.

Rivera & Siccha (2021), realizaron el estudio, *Condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de MYPES de calzado de El Porvenir - Trujillo, 2021*, siendo su objetivo establecer la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de las Mypes de calzado del distrito El Porvenir de la región Trujillo, estudio cuantitativo, básico, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 54 Mypes. El instrumento empleado en esta investigación fue el cuestionario; concluyendo que la asociación entre las variables es muy bajo, alcanzando un valor de 0,043 siendo la correlación negativa de  $p = 0,254$ .

Pacheco & Madeley (2020), en su investigación titulada *Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2020*, establecieron como objetivo establecer la incidencia de la motivación sobre el ambiente laboral tomando como caso la Municipalidad Distrital de Huaura, siendo su diseño descriptiva no experimental, con enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de encuesta y procesando la información en forma estadística mediante la correlación de Spearman para asociar las variables, empleando para el efecto el software SPSS; asimismo, se aplicaron los instrumentos a una muestra de 155 servidores de la entidad, las hipótesis expuestas en la investigación pretendieron que podría haber semejanza significativa con las variables del estudio. Los resultados que se encontraron demostraron que dicha correlación de hipótesis trazadas era positiva, es decir que se comprobaron las hipótesis, demostrándose que el nivel de motivación crea condiciones para un adecuado servicio, así como para el desarrollo organizacional de la entidad estudiada.

Vásquez (2019), en su tesis titulada Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las citadas variables, trabajo cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal y correlacional, realizado con 39 servidores, a los cuales se les aplicó un cuestionario, siendo procesados los datos en forma estadística para obtener la confiabilidad, demostrando la correlación existente de manera significativa entre las variables con un coeficiente de 0,837 interpretándose como altamente confiable.

Esquivel (2019), en la presentación de su tesis Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región Ayacucho en el año 2019, señalaron como objetivo establecer las discrepancias entre la condición laboral de los empleados de los diferentes regímenes laborales públicos, siendo su diseño de tipo aplicado, descriptivo de enfoque, a la vez, de orden cuantitativo y cualitativo, así como transversal, su población estuvo comprendida por ciento sesenta servidores de las diversas municipalidades seleccionando una muestra de 86 empleados, usó como instrumento la encuesta tipo Likert, la data fue procesada con SPSS V24, encontrando como resultado que las condiciones laborales no son diferentes entre los diversos regímenes laborales en las municipalidades estudiadas.

Gonzales et al., (2019), en tesis *La motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019*, mediante la cual su objetivo principal fue investigar y visualizar el alto aumento de la motivación de los empleados, con diseño cuantitativo, así como descriptivo y no experimental y correlacional porque no manipularon ninguna variable de su investigación, el total de la población que abarcó su estudio tuvo una cantidad de muestras de 40 participantes, el instrumento que utilizaron fue la Escala de Steers & Braunstein (1976), adaptada para el Perú por Sonia Palma, en esta investigación los autores encontraron que los servidores alcanzan un nivel moderado de motivación, destacando que la motivación extrínseca en términos de reconocimiento económico tiene un peso significativo en la motivación.

Miranda-Carrillo (2018), en su tesis Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana, planteó como objetivo establecer las relaciones entre dichas variables, trabajo no experimental, transversal y correlacional, habiendo trabajado con 31 sujetos, empleando como instrumento la encuesta, validada por expertos en la materia, lo que tuvo como resultado general del instrumento, que el entorno laboral tiene una vital relevancia en el trabajo diario, no obstante las dificultades presentes respecto a la motivación, aparte que los trabajadores se sentían cómodos con las relaciones implantadas inmersas de la institución, que contribuye al desempeño de sus labores diarias.

A continuación, se explicará a través de las fundamentaciones teóricas de esta investigación las dos variables de estudio. Previamente, se va a definir la variable condiciones laborales, como aquellos factores determinantes de la situación en la que un empleado realiza sus labores, incluyendo en ella el tiempo, la organización del trabajo, las tareas y los servicios de bienestar Forastieri (2018).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017) define a las condiciones laborales como los elementos que entrega la entidad a sus servidores exclusivamente para el desarrollo de sus actividades. En cuanto al aspecto teórico, se asume lo expuesto por Gutiérrez (2020) quien expresa que las condiciones laborales comprenden diversos aspectos, dentro de los cuales se consideran las condiciones de los entornos físico y psicológico de trabajo, los principios de ergonomía y salud ocupacional de los trabajadores, de modo que estos puedan desarrollar sus actividades con calidad de vida en su centro laboral.

Figura 1: Dimensiones de las condiciones laborales



Fuente: Elaboración propia

Para los efectos se define conceptualmente, de acuerdo a diversos autores, cada uno de los elementos que componen las variables de estudio. Así, el entorno físico del trabajo, según González (2019), resulta fundamental por su incidencia en el rendimiento laboral, además del funcionamiento organizacional y el desarrollo de las relaciones laborales, todo lo cual va a incidir en la efectividad del logro de metas y objetivos.

Granero et al., (2018), considera la necesidad de una adecuada organización del ambiente de trabajo y de las tareas, tomando en cuenta los diversos factores involucrados, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por su parte Hope et al., (2018), encuentran vinculación entre el entorno físico laboral y la forma en que los trabajadores se desempeñan.

Según Olivares & González (2017) el entorno psicológico del trabajo son las condiciones en las que se desenvuelven los individuos y los grupos y el ambiente en el que lo hacen, además de los comportamientos que manifiestan, relacionadas con las actividades de la organización. Dicho entorno debe considerar las diferencias individuales.

Dicho estudio es de relevancia actual y establece una de las tareas más importantes mediante códigos de trabajo. La organización procura adecuarse a la gente que es diferente, pues lo humano es un factor decisivo para los logros de la organización.

Según Adriana (2020), fomentar la seguridad psicológica en el trabajo es una tarea trascendental del departamento de personal, y es crucial para la salud y la prosperidad general de los servidores y también para la capacidad de producción y eficiencia de la empresa en su conjunto. Además, Reyner (2018), sostiene que los trabajadores captan las condiciones psicológicas en las que laboran, provocando en ellos reacciones cognitivas y emocionales, como también puede ocurrir que se manifiesten síntomas psicofisiológicos e, incluso, reacciones psicósomáticas y cambios conductuales.

Para Horacio (2018), la aplicación de los principios de ergonomía en el trabajo debe cumplir con ciertos principios de orden ergonómico, relacionados con la disminución de movimientos y que estos se ejecuten en forma continua y suave y reducir su extensión, procurando organizar los instrumentos y materiales en forma planificada y cuidando que exista buena iluminación; asimismo, es importante tener en cuenta la postura, el esfuerzo y la fatiga, con relación a las enfermedades ocupacionales.

Melo & Rodríguez (2020), definen a la ergonomía como el estudio del hombre con relación a su ambiente laboral físico y los elementos que lo componen, sean estos de orden material o de relaciones interpersonales y los comportamientos que tales condiciones desarrollan. Por su parte, Berlin & Adams (2017), consideran que el término ergonomía es un concepto mucho más amplio de lo que asume la mayoría, pudiendo englobar la actividad física o las exigencias propias de la actividad laboral.

De acuerdo con Ramírez (2016), la salud ocupacional, debe tener un enfoque multidisciplinario como mecanismo protector de la salud de los trabajadores, disminuyendo los riesgos mediante la prevención. Por su parte, Aranguren (2020), sostiene que el contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo reduce la posibilidad de incurrir en costos por accidentes de trabajo y otros eventos relacionados con la salud y seguridad, además de pagos por sanciones administrativas; y de responsabilidades civiles o penales.

IOSH Publishes (2018), expone las consideraciones que se deben tener en cuenta para el servicio de atención de la salud ocupacional, dentro de las cuales mencionan los tipos de riesgos y, consecuentemente, los tipos de servicios que deben proveerse.

Por otro lado, con respecto a la variable dependiente motivación, previamente se define según Armas (2021), desde la perspectiva de la función pública, como un fenómeno individual, dadas las diferencias individuales que hacen que cada persona tenga sus propias características y, en consecuencia, los seres humanos difieran en su comportamiento, lo que debe ser tomado en cuenta por toda teoría que intente su estudio, lo que índice a pensar que son diferentes los factores que motivan a diferentes personas.

Almanza et al., (2018), definen la motivación como un estado emocional capaz de activar e impulsar la conducta orientándola hacia un objetivo, en función de determinadas necesidades de la persona, considerando que dichas necesidades varían de un individuo a otro, lo que tiene relación con el tipo de incentivos que requiere cada persona.

Para la evaluación de la motivación en los trabajadores de la entidad estudiada, se asumirá el planteamiento de Newstrom (2018), respecto a las tres dimensiones de la motivación y que han sido desarrolladas, además, por otros destacados autores.

Figura 2: Dimensiones de la variable motivación



Fuente: Elaboración propia

Para los efectos se definirá conceptualmente por cada autor respecto a los elementos que componen la variable: De acuerdo con Almanza (2018) la dirección y enfoque de la conducta, depende de las cualidades que sea capaz de exhibir quien tiene a cargo al grupo de trabajadores, demostrando un estilo democrático, con los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para lograr buenos resultados, mediante una conducción coherente de las actividades.

Trigoso & Ayllón (2019), consideran que la dirección de la función ejecutiva consiste en la ejecución del planeamiento y control de las operaciones, mediante la coordinación de las áreas procesos y personas, proceso durante el cual se dirige a los recursos humanos, mediante el ejercicio de un liderazgo motivador, lo que es corroborado por Pancasila et al., (2020), para quienes el liderazgo efectivo constituye un factor que favorece el rendimiento junto con la motivación.

En opinión de Guirado (2019), el nivel de esfuerzo aportado por el individuo, de acuerdo a sus propias habilidades, permitirá que este logre algún tipo de compensación, lo que puede producir el mejoramiento del rendimiento total de la organización.

Padovan (2020), sostiene que el esfuerzo aportado por los trabajadores debe encaminarse hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización, por lo que ésta debe valorar la calidad e intensidad del mismo, además de su persistencia expresada en términos de tiempo, en tanto que para Van den Broeck et al., (2017) existe un nexo entre el esfuerzo que ponen los trabajadores y la satisfacción que estos encuentran por el reconocimiento de su autonomía en el trabajo y por sus capacidades.

Padovan (2020), sostiene que la persistencia en la conducta, considera que ésta tiene relación temporal con el esfuerzo realizado por la persona a fin de lograr un resultado y puede ser aprendida o influida por la motivación, sosteniendo, asimismo, que la persistencia consiste en utilizar estrategias efectivas para resolver problemas de cierta complejidad.

Meier (2017), por su parte, define persistencia como una tendencia de respuesta frente a una situación con baja o nula probabilidad de recompensa, después de la adquisición de una relación de contingencia, en tanto que Riyanto et al., (2021) consideran que la medición de la motivación influye en la persistencia del comportamiento.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación:**

Este estudio es de tipo aplicado, ya que está orientado a resolver un problema de orden práctico. Asimismo, su enfoque es cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal. Desde el punto de vista de Ñaupas et al., (2018), la investigación aplicada se basa en la investigación básica, pura o fundamental y tiene como objetivo aportar soluciones a los problemas que afectan a la sociedad, para el efecto, formula problemas y plantea hipótesis.

La investigación cuantitativa de acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), se caracteriza porque se basa en un amplio marco teórico, trabaja con variables susceptibles de ser medidas, plantea hipótesis y las somete a prueba, trabajando con diseños específicos y utilizando instrumentos de medición con validez y confiabilidad comprobada, que permiten acopiar datos para someterlos al análisis estadístico.

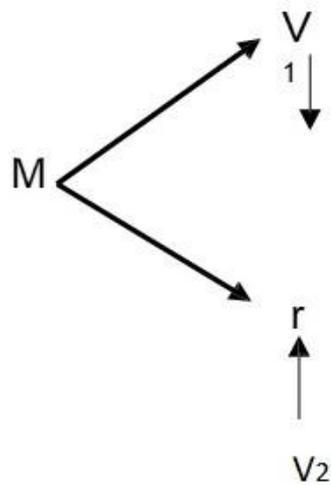
##### **Diseño de investigación:**

El diseño de investigación es no experimental, según Sánchez-Carlessi et al., (2018) este tipo de investigación consiste en aquellos estudios principalmente descriptivos que prescinden del método experimental para indagar sobre los hechos o fenómenos investigados, caracterizándose por la ausencia de manipulación de las variables.

Además, el estudio es descriptivo correlacional de acuerdo a Arias (2016), corresponde a un nivel intermedio respecto al conocimiento y permite caracterizar los hechos, individuos o fenómenos estudiados a fin de revelar su naturaleza y conducta y tiene como finalidad establecer en qué medida se asocian las variables. Para lo cual se hace la medición de las variables. En estos estudios, primero se

miden y, seguidamente se somete a prueba las hipótesis mediante técnicas estadísticas para determinar el nivel de relación entre ellas.

Por otro lado, el estudio es transversal, ya que de acuerdo con Sánchez-Carlessi et al., (2018), se utiliza en investigaciones descriptivas y no experimentales, tomando datos e información de períodos sucesivos de tiempo, en los cuales se pueden establecer correlaciones o realizar descripciones a lo largo del período de estudios.



**Donde:**

**M = Trabajadores de una entidad pública del Sector Salud.**

**V1 = Condiciones Laborales.**

**V2 = Motivación.**

**r = Correlación.**

## 3.2. Variables y operacionalización

### Variable 1: Condiciones laborales

- **Definición conceptual:**

Forastieri (2018), las define como aquellos elementos que conforman el entorno en el que los trabajadores llevan a cabo sus actividades, considerando un conjunto de elementos relacionados entre los que se encuentran la jornada, la forma de realización del trabajo y los servicios a favor de los trabajadores.

- **Definición operacional:**

La variable condiciones laborales se midió mediante la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario, con una escala tipo Likert, con base en las dimensiones cuyos ítems fueron construidos a partir de los indicadores de las dimensiones que comprenden la variable estudiada.

### Variable 2: Motivación

- **Definición conceptual:**

Esteve & Schuster (2019), atendiendo a la individualidad que caracteriza a la conducta de cada persona la consideran como un fenómeno personal, que obedece a necesidades, objetivos y valores propios, por lo que cuando los trabajadores públicos ven que su trabajo se refleja en el bienestar de la sociedad, se sienten más motivados.

- **Definición operacional:**

La variable motivación se midió mediante la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario, con una escala tipo Likert, con base en las dimensiones cuyos ítems fueron construidos a partir de los indicadores de las dimensiones que comprende la variable estudiada. (Anexo 3).

**Tabla 1**

**Variables de operacionalización:**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<p>Forastieri (2018), las define como aquellos elementos que conforman el entorno en el que los trabajadores llevan a cabo sus actividades, considerando un conjunto de elementos relacionados entre los que se encuentran la jornada, la forma de realización del trabajo y los servicios a favor de los trabajadores.</p>	<p>La variable condiciones laborales se midió mediante la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario, con una escala tipo Likert, con base en las dimensiones cuyos ítems fueron construidos a partir de los indicadores de las dimensiones que comprenden la variable estudiada.</p>	<p>Entorno físico de trabajo</p>	<p>Iluminación, ventilación, temperatura, ruido, comodidad de los trabajadores</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Entorno psicológico de trabajo</p>	<p>Tipo de actividad Comodidad de los trabajadores Estilo de administración entrega de personal y emocional de los trabajadores</p>	
			<p>Aplicación de principios de ergonomía</p>	<p>Condiciones en temas de maquinaria y equipos Mobiliario e Instalaciones Herramientas Compensación</p>	
			<p>Salud ocupacional</p>	<p>Estrés Organiza la seguridad en el trabajo Anticipación de percances</p>	

Motivación	Esteve & Schuster (2019), atendiendo a la individualidad que caracteriza a la conducta de cada persona la consideran como un fenómeno personal, que obedece a necesidades, objetivos y valores propios, por lo que cuando los trabajadores públicos ven que su trabajo se refleja en el bienestar de la sociedad, se sienten más motivados.	. La variable motivación se midió mediante la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario, con una escala tipo Likert, con base en las dimensiones cuyos ítems fueron construidos a partir de los indicadores de las dimensiones que comprende la variable estudiada	Dirección de enfoque de la conducta	Confiabilidad Creatividad Adaptabilidad Habilidad para aprender Capacidad de organización	Ordinal
			Nivel de esfuerzo aportado	Volumen de trabajo Calidad del trabajo Cooperación con los demás Puntualidad Compromiso Independencia	
			Persistencia en la conducta	Actitud ante el trabajo Dedicación al trabajo, Resultados obtenidos Reconocimiento del individuo debido a su labor	



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

#### **Población**

Comprendió 80 servidores de la entidad estudiada. Sánchez-Carlessi et al., (2018), definen población como el grupo de elementos, que pueden ser hechos, fenómenos o personas, que se caracterizan por compartir características similares, las cuales pueden ser adoptadas como un criterio para incluidos en una investigación. Lane et al., (2020), por su parte, definen a la población como conjunto sin especificar qué tipos de elementos lo componen, completando su definición añadiendo que dicho conjunto es susceptible de posibles observaciones con un determinado fin.

- **Criterios de inclusión:**

Comprendió a los trabajadores que durante el periodo de evaluación laboran de manera presencial ininterrumpidamente en la entidad estudiada el año 2022, los cuales están comprendidos por los trabajadores pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 (servidores administrativos, personal de la salud y profesionales de la salud; estos dos últimos perciben beneficios laborales amparados en el Decreto Legislativo N° 1153); asimismo, los trabajadores correspondientes al Decreto Legislativo N° 1057 - CAS y servicios prestados por terceros.

- **Criterios de exclusión:**

- ✓ Servidores contratados bajo la movilidad CAS COVID.
- ✓ Servidores contratados bajo la movilidad CAS temporal.
- ✓ Servidores nombrados y CAS, que laboran de forma remota y de manera semipresencial.
- ✓ Personal nombrado que se encuentran de licencia con goce de haber.
- ✓ Personal de la salud y profesionales de la salud que laboran en campo.
- ✓ Servidores que no desearon formar parte del estudio.

**Muestra:**

Se ha utilizado la muestra censal que, según Zárate et al., (2019), es de tipo no probabilístico y que permite que los hallazgos de la investigación sean susceptibles de ser generalizados a otras poblaciones. En ese sentido, en el presente estudio la muestra comprendió a toda la población, es decir a 80 trabajadores de la entidad estudiada.

De acuerdo con Ravikiran (2022) la muestra es una parte de la población que representa a ésta y que es de interés para el estudio sobre la cual se van a acopiar datos y su selección permite superar ciertas restricciones impuestas por la población, segmentando ésta en subgrupos o subconjuntos con características específicas.

**Muestreo:**

El muestreo en este estudio fue no probabilístico de carácter opinático o intencional porque se obtuvo muestras deliberadamente representativas, el que de acuerdo con Showkat (2017) es no aleatorio basado en el razonamiento, caracterizándose por ser una selección de acceso fácil. En el mismo sentido, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), señalan que el muestreo opinático o intencional se realiza de acuerdo al propio juicio del investigador, quien decide quiénes formarán parte del estudio.

**Unidad de análisis:**

Servidores que laboran únicamente de manera presencial en la entidad estudiada del Sector Salud.

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

#### **Técnicas**

- **Análisis documental**

Tamayo & Silva (2017) definen el análisis documental como un instrumento que, de manera retrospectiva, hace posible obtener datos de fuentes secundarias respecto a determinadas variables. Asimismo, De Andrade et al., (2018) precisan que el análisis documental se encarga de identificar, verificar y relacionar un determinado documento con el objeto de investigación.

- **Encuesta:**

Se administró para la recogida de datos. Arias (2016), considera a la encuesta como una técnica cuyo objetivo es registrar información proporcionada por un conjunto de personas agrupadas en una muestra que suministra un grupo o muestra de sujetos, respecto a su propia condición o a un asunto en particular.

#### **Instrumento:**

- **Ficha de investigación**

De acuerdo con Rodríguez & Buelvas (2017), la ficha de investigación consiste en un formato elaborado en Word o Excel, con la finalidad de registrar información documental respecto al autor o autores, la fuente documental y parte de su contenido, sea en forma textual o resumida. Rojas (2013), por su parte, la define como un instrumento de investigación documental que permite registrar, ordenar y clasificar información relacionada con las variables de estudio.

## ● Cuestionario

Para efectos de esta investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables, utilizando la técnica de la encuesta mediante una escala tipo Likert con ítems tipo cerrado con cinco alternativas de respuesta, a fin de medir las variables condiciones laborales y motivación. En opinión Arias (2016) es una forma de encuesta mediante un formato de papel que contiene un conjunto de preguntas que deben contestar las personas que forman parte de la muestra del estudio. De acuerdo con Bedoya, (2017), la Escala Likert comprende un conjunto de afirmaciones ante las cuales los sujetos de la muestra deben emitir su opinión.

El cuestionario para medir la variable condiciones laborales estuvo compuesta de la siguiente manera, según las respectivas dimensiones: 7 ítems para entorno físico de trabajo, 5 para entorno psicológico de trabajo, 3 para principios de ergonomía y 3 para salud ocupacional. El cuestionario para medir la variable motivación estuvo compuesto, según sus dimensiones, de la siguiente forma: 5 ítems para Dirección y enfoque de la conducta, 4 ítems para Nivel de esfuerzo aportado y 5 ítems para Persistencia en la conducta. Para cada uno de los cuestionarios, se utilizaron las siguientes categorías de respuesta:

*Tabla 2*

*Escala de medición*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### **Validez del instrumento**

Elaborada la encuesta en base a las dimensiones e indicadores fue sometida a Juicio de tres jueces expertos, quienes son docentes de universidades peruanas, para validar el instrumento. De acuerdo con Ñaupas et al., (2018) se refiere a si la encuesta mide exactamente aquello que pretende, otorgando certeza acerca de su

pertinencia y exactitud, acerca de la evaluación del objeto de estudio y de sus atributos.

*Tabla 3*

*Información de expertos/*

---

Información de expertos
Experto 1 Mg. Villar Castillo, Freddy Luis
Experto 2 Mg. Castro Pérez, Luis Alonso
Experto 3 Mg. Prado Blas, Javier

---

### **Confiabilidad**

Una vez validada la encuesta el instrumento fue aplicado a una muestra piloto de diez servidores de la entidad estudiada, con la finalidad de establecer su confiabilidad, utilizando para dicho fin el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Ñaupas et al., (2018) la confiabilidad es la capacidad del instrumento de ofrecer resultados similares en diversas mediciones a través del tiempo y a diferentes grupos de personas, siempre y cuando las condiciones de aplicación sean similares.

### **Variable Condiciones laborales**

*Tabla 4*

*Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach: Resumen de procesamiento de casos de la variable condiciones laborales*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable condiciones laborales

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	18

### Variable Motivación

Tabla 6

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach: Resumen de procesamiento de casos de la variable motivación

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable motivación

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,802	14

El coeficiente de confiabilidad alcanzó 0,824 para la primer variable y 0.802 para la segunda, con lo que se concluye que el la encuesta tiene un buen nivel de confiabilidad, indicando que se obtendrán resultados similares en sucesivas aplicaciones a grupos similaes, según se puede apreciar en la Tabla 8.

Tabla 8

Valores del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Valor	Denominación
Mayor a	0.9	Excelente
Mayor a	0.8	Bueno
Mayor a	0.7	Aceptable
Mayor a	0.6	Cuestionable
Mayor a	0.5	Pobre
Menor a	0.5	Inaceptable

Nota: Interpretación del Alfa de Cronbach

### 3.5 Procedimientos

El marco teórico se desarrolló mediante el uso de fichas de investigación de los diversos autores. La encuesta, una vez validada y establecida su confiabilidad, fue aplicada en forma presencial a la muestra seleccionada, previa coordinación con las autoridades de la entidad. Obtenidas las encuestas, se procedió al procesamiento estadístico y a la elaboración del informe final del estudio. Los resultados de la encuesta fueron procesados utilizando el SPSS V26, para obtener el coeficiente de correlación de Spearman

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Como ya se ha expresado, se llevó a cabo el análisis estadístico utilizando el programa IBM SPSS V26, para obtener el coeficiente de confiabilidad, así como el estadístico para la prueba de hipótesis. Asimismo, se obtuvieron las respectivas tablas y figuras, realizándose la correspondiente interpretación de los resultados obtenidos de las variables estudiadas y de sus respectivas dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó la autoría de las referencias consultadas, manteniendo a salvo los derechos de autor, citándose cada una de ellas conforme a la técnica APA. En consecuencia, esta investigación no contiene plagio ni autoplagio, respetándose las normas establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 126-2017/UCV de 23 de mayo de 2017 que aprueba la modificación del Código de ética de la Universidad César Vallejo.

Asimismo, en la aplicación de la encuesta se ha tenido el cuidado de mantener el anonimato de los encuestados, no solicitándoles información alguna relativa a su persona.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Variable: Condiciones laborales

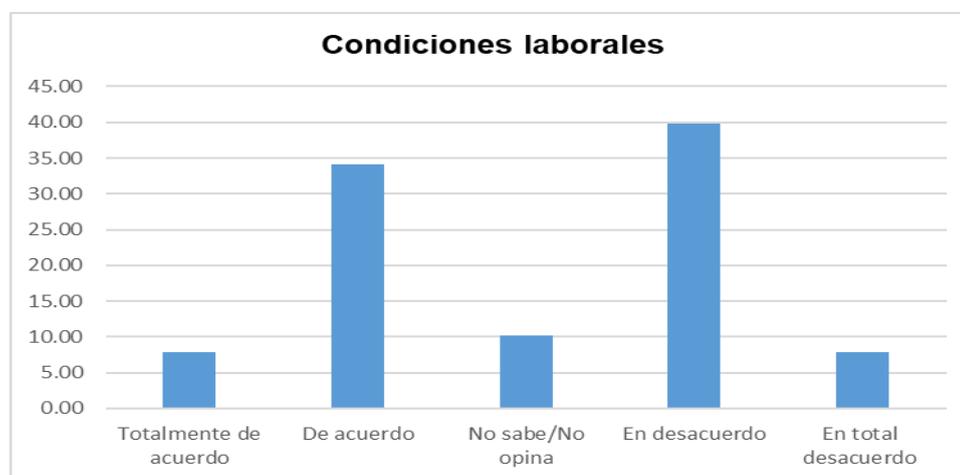
Tabla 9

Variable: Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	7.92	7.92	7.92
	De acuerdo	27	34.17	34.17	42.08
	No sabe/No opina	8	10.21	10.21	52.29
	En desacuerdo	32	39.86	39.86	92.15
	En total desacuerdo	6	7.85	7.85	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Base de datos

Figura 3



### Interpretación

En la tabla 9, se aprecia que, de los 80 trabajadores encuestados, 32 de ellos están en desacuerdo con las condiciones laborales de su institución, representando el 39.86% de trabajadores, en tanto que 27 de ellos manifiestan estar de acuerdo con dichas condiciones, alcanzando el 34.17%.

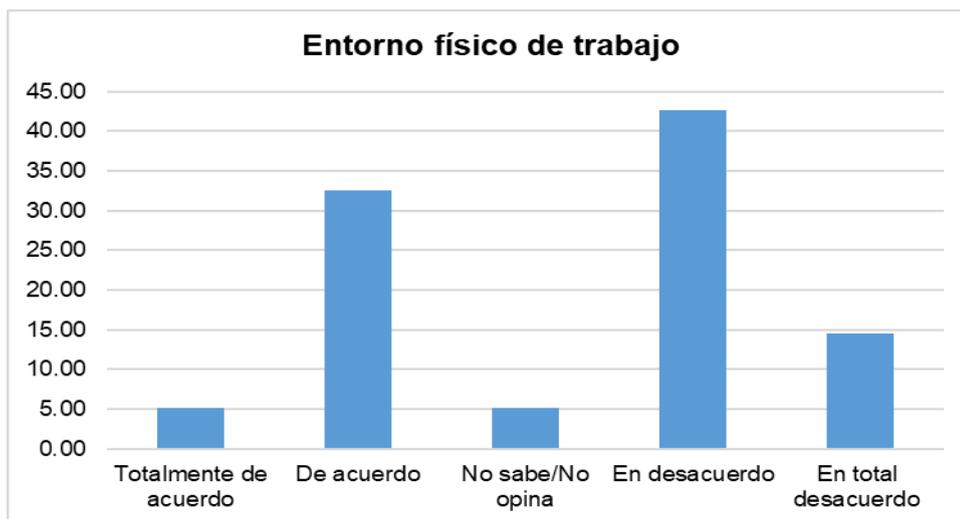
Tabla 10

Dimensión Entorno físico de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	5.18	5.18	5.18
	De acuerdo	26	32.50	32.50	37.68
	No sabe/No opina	4	5.18	5.18	42.86
	En desacuerdo	34	42.68	42.68	85.54
	En total desacuerdo	12	14.46	14.46	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Base de datos

Figura 4



### Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 10, 34 encuestados (42.68%) muestran su disconformidad con el entorno físico de trabajo, mientras que 26 trabajadores (32.50%) manifiestan su conformidad con las condiciones físicas en que laboran, lo que evidencia que, para la mayoría de servidores, el ambiente físico resulta insatisfactorio.

Tabla 11

Dimensión: Entorno psicológico de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	10.25	10.25	10.25
	De acuerdo	24	29.75	29.75	40.00
	No sabe/No opina	12	14.50	14.50	54.50
	En desacuerdo	33	40.75	40.75	95.25
	En total desacuerdo	4	4.75	4.75	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5



### Interpretación

El 40.75% de trabajadores manifiesta estar en desacuerdo con el entorno psicológico de su centro laboral, es decir 33 de 80 servidores, en tanto que sólo el 29.75% manifiesta su conformidad, es decir 24 trabajadores, lo que evidencia relaciones interpersonales insatisfactorias entre compañeros y con los superiores.

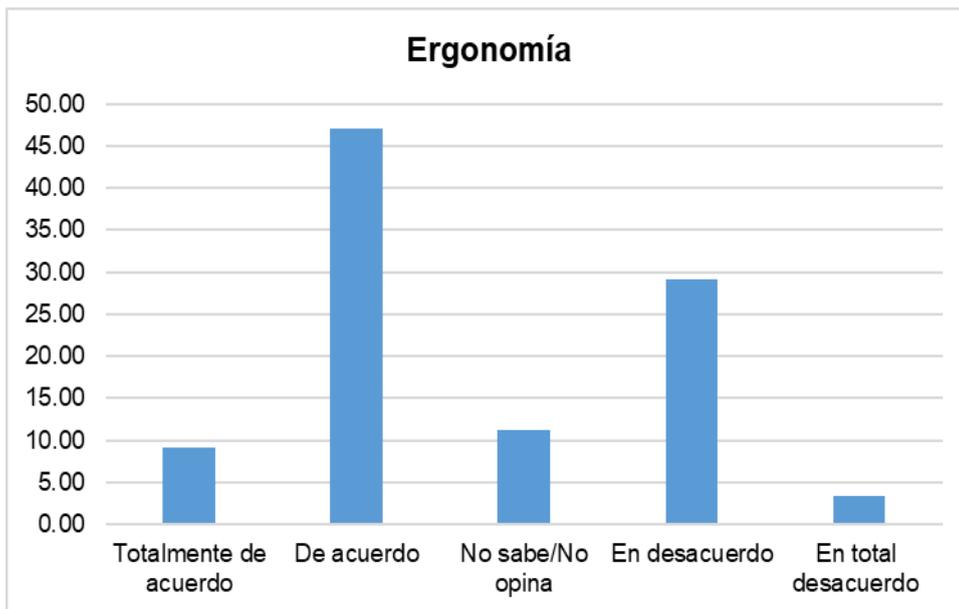
Tabla 12

Dimensión: Principios de Ergonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	9.17	9.17	9.17
	De acuerdo	38	47.08	47.08	56.25
	No sabe/No opina	9	11.25	11.25	67.50
	En desacuerdo	23	29.17	29.17	96.67
	En total desacuerdo	3	3.33	3.33	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6



### Interpretación

El 47.08% de trabajadores, 38 en total, se encuentran conformes con la situación ergonómica de su centro laboral, mientras que el 29.17%, es decir, 23 trabajadores expresaron su disconformidad, lo que puede interpretarse que los servidores prestan poca atención a la comodidad que les puedan ofrecer los equipos y el mobiliario.

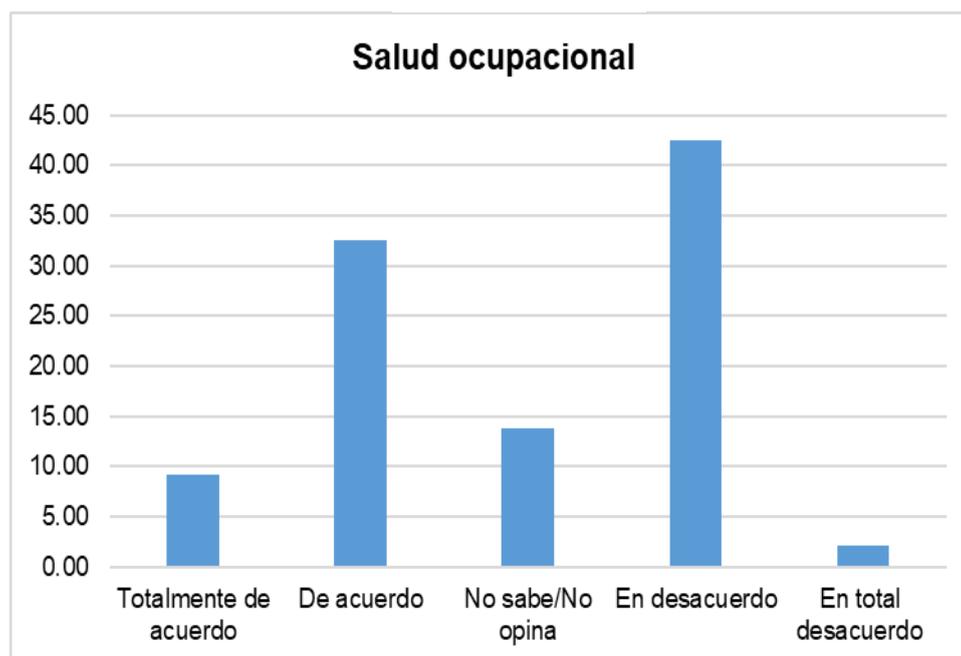
**Tabla 13**

**Dimensión: Salud ocupacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	9.17	9.17	9.17
	De acuerdo	26	32.50	32.50	41.67
	No sabe/No opina	11	13.75	13.75	55.42
	En desacuerdo	34	42.50	42.50	97.92
	En total desacuerdo	2	2.08	2.08	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7**



### **Interpretación**

El 42.50% de trabajadores está en desacuerdo con las medidas adoptadas respecto a salud ocupacional en su centro de labores, mientras que el 32.50% ha expresado su conformidad respecto a tales disposiciones, evidenciándose descontento en los trabajadores.

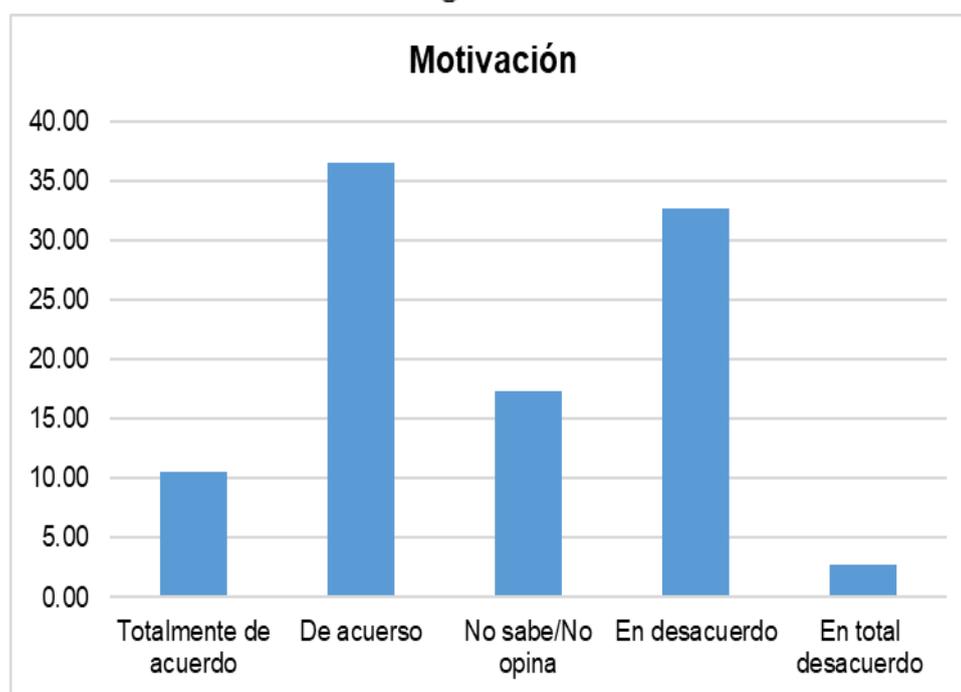
**Tabla 14**

**Variable: Motivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	10.63	10.63	10.63
	De acuerdo	29	36.52	36.52	47.15
	No sabe/No opina	14	17.32	17.32	64.47
	En desacuerdo	26	32.77	32.77	97.24
	En total desacuerdo	2	2.77	2.77	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8**



### **Interpretación**

El 36.52% de trabajadores, es decir 29 de 80, se encuentran motivados, a diferencia del 32.77%, 29 servidores, que están en desacuerdo respecto a la motivación, de lo que se puede observar que el número de trabajadores en cada una de las categorías señaladas, resulta bajo respecto a la muestra.

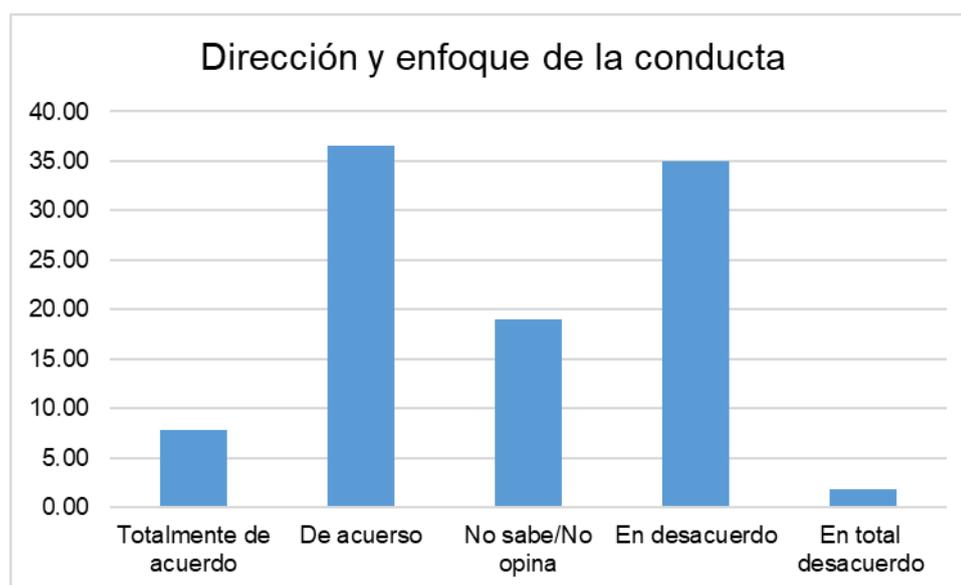
Tabla 15

Dimensión: Dirección y enfoque de la conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6.20	7.75	7.75	7.75
	De acuerdo	29.20	36.50	36.50	44.25
	No sabe/No opina	15.20	19.00	19.00	63.25
	En desacuerdo	28.00	35.00	35.00	98.25
	En total desacuerdo	1.40	1.75	1.75	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9



### Interpretación

El 36.50% (29 trabajadores) de encuestados manifestó su acuerdo con la conducta laboral tiene una dirección y un enfoque definidos, en tanto que el 35%, (28 trabajadores) sostiene lo contrario, porcentajes que resultan imprecisos para caracterizar con claridad la dimensión en la muestra estudiada.

Tabla 16

Dimensión: Nivel de esfuerzo aportado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4.75	5.94	5.94	5.94
	De acuerdo	22.75	28.44	28.44	34.38
	No sabe/No opina	12.75	15.94	15.94	50.31
	En desacuerdo	34.75	43.44	43.44	93.75
	En total desacuerdo	5.00	6.25	6.25	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10



### Interpretación

El 43.44% de trabajadores está en desacuerdo con el nivel de esfuerzo aportado, en tanto que solo el 28.44% manifestó estar de acuerdo, de lo que se deduce que los trabajadores no se comprometen adecuadamente con el trabajo, razón por la cual despliegan escaso esfuerzo a favor de la institución.

Tabla 17

Dimensión Persistencia en la conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13.8	17.25	17.25	17.25
	De acuerdo	34.4	43.00	43.00	60.25
	No sabe/No opina	13.4	16.75	16.75	77.00
	En desacuerdo	17.6	22.00	22.00	99.00
	En total desacuerdo	0.8	1.00	1.00	100.00
	Total	80	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11



### Interpretación

El 43% estuvo de acuerdo en que su conducta se orienta a objetivos sin esperar una recompensa por ello, mientras que el 22% estuvo en desacuerdo con dicha opinión, lo que revela que existe un bajo nivel respecto a las actitudes hacia el trabajo, resultando afectados los objetivos institucionales.

Tabla 18

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Condiciones laborales	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Motivación	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,083	80	,200 <sup>*</sup>	,982	80	,309
Motivación	,099	80	,051	,985	80	,498

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Figura 12  
Prueba de normalidad, Condiciones laborales

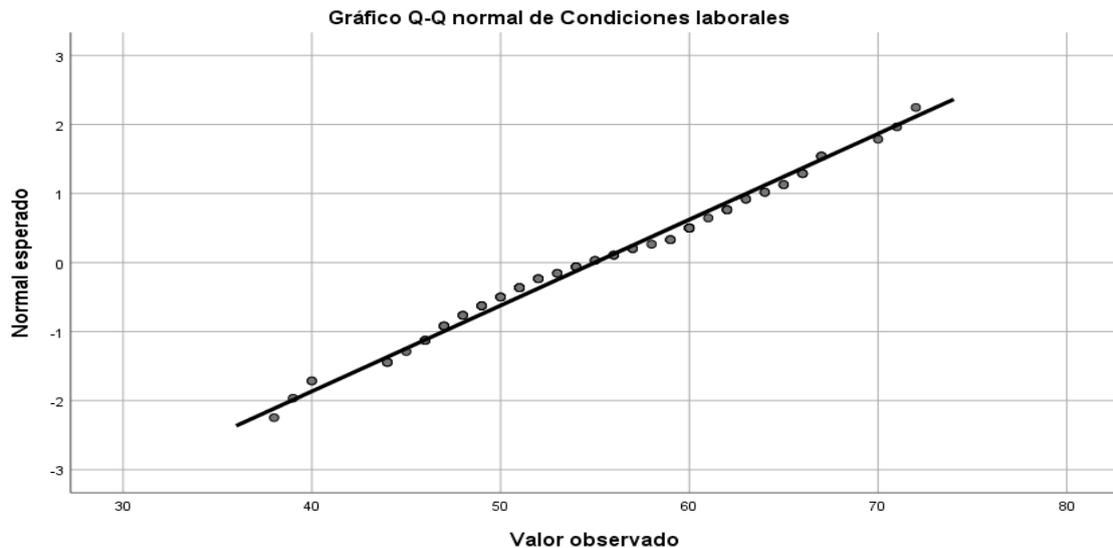


Figura 13

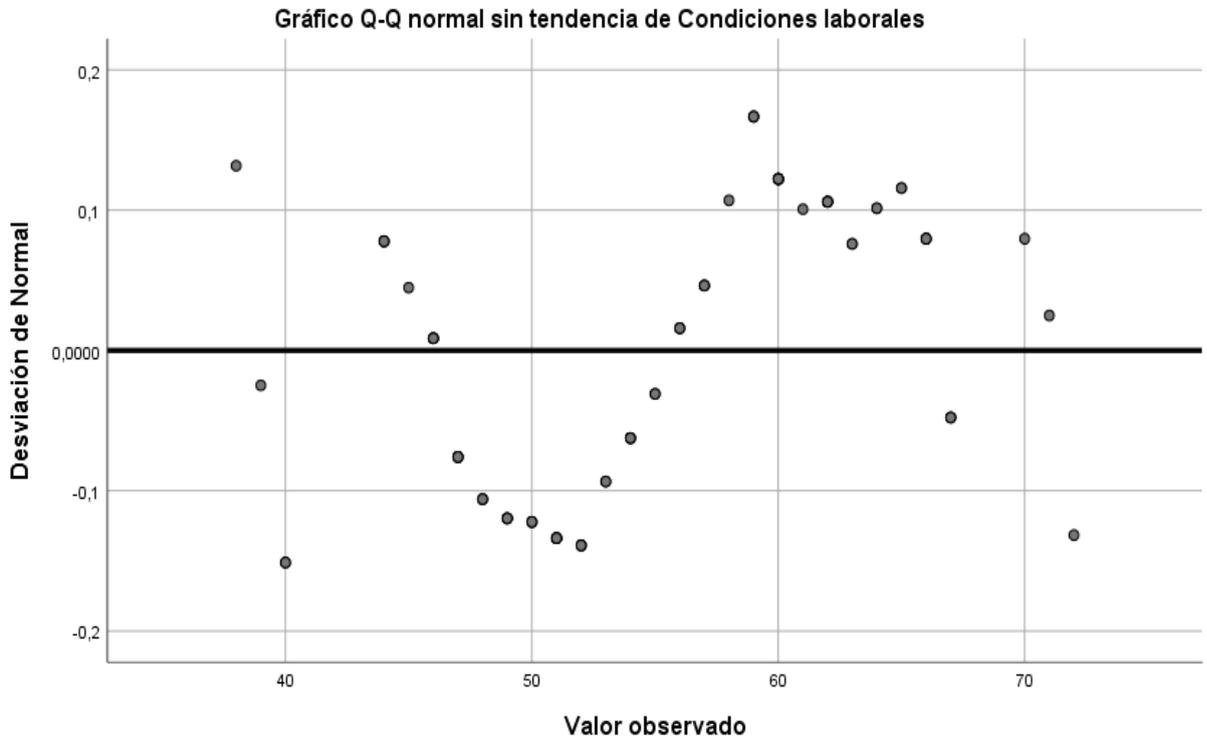


Figura 14

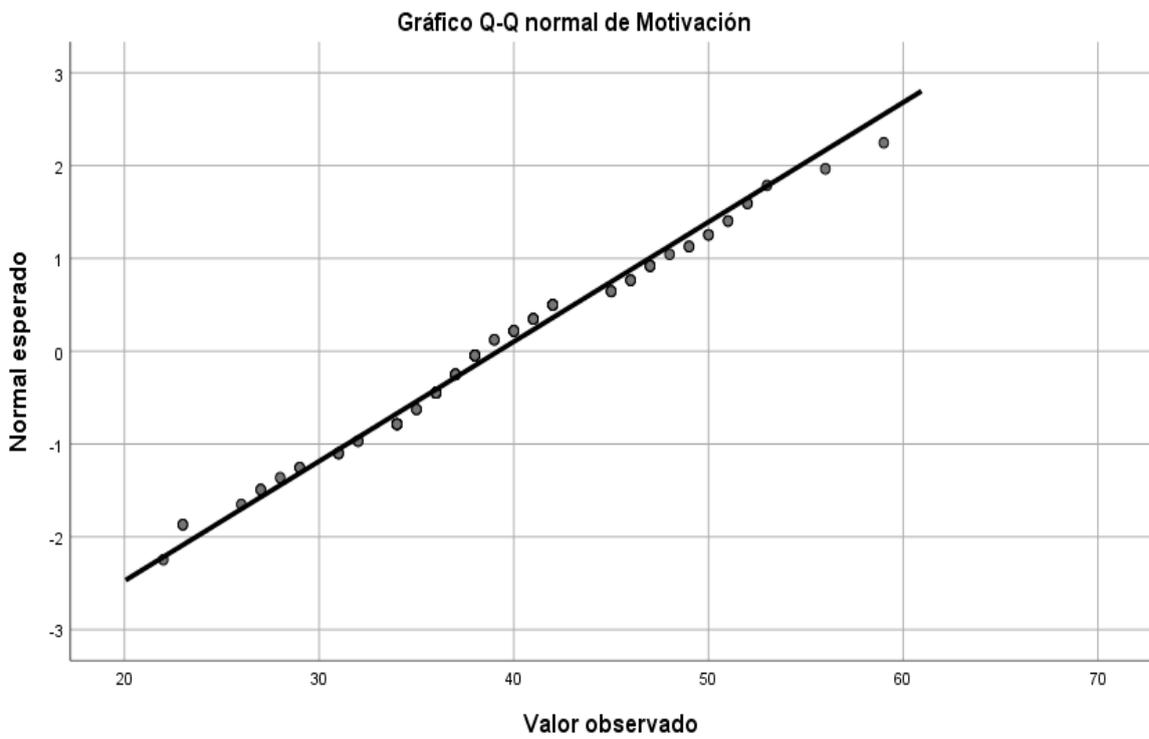
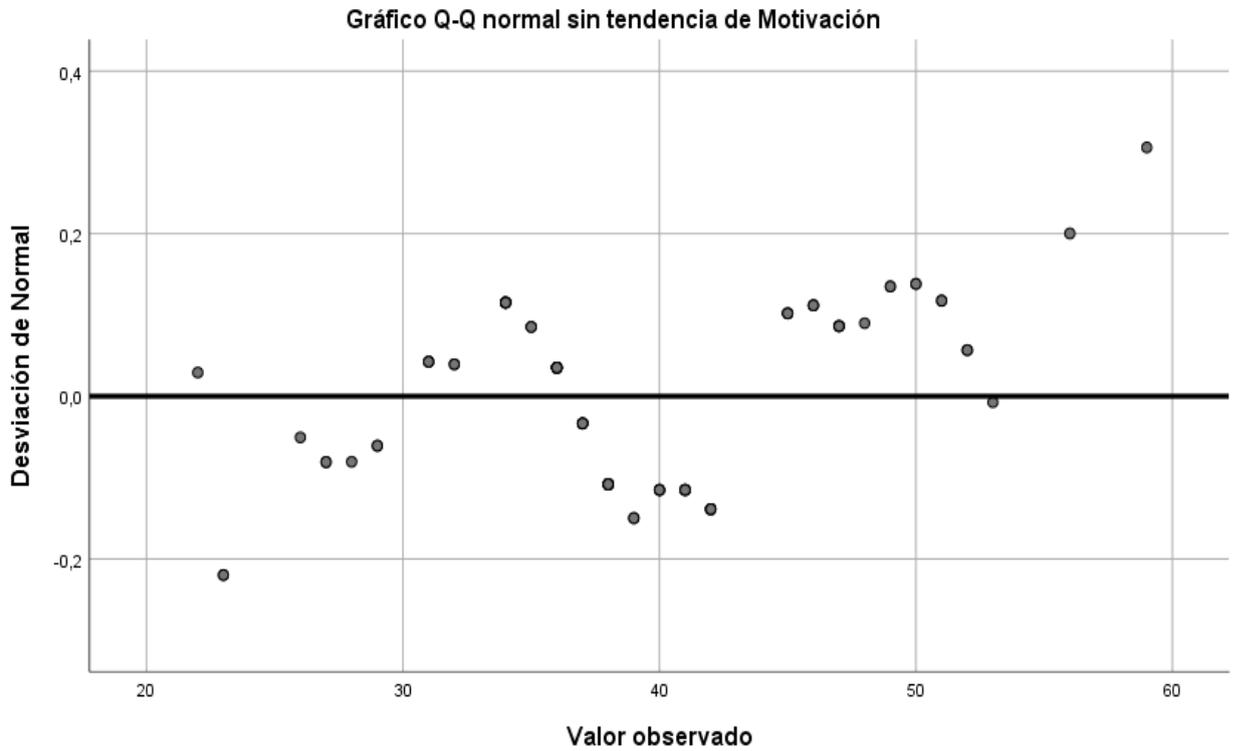


Figura 15



### Interpretación

Se realizó la prueba de hipótesis para las variables estudiadas tomando la prueba de normalidad utilizando los coeficientes de Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro-Wilk. Ambos coeficientes han resultado inferiores a 0,1 por lo que concluye que la correlación entre las variables es nula, conforma se aprecia en los rangos de la Tabla 20.

Tabla 20

Rangos permitidos

Rango de valores $r_{xy}$	Interpretación
$0.00 \leq [r_{xy}]$	Correlación nula
$0.00 \leq [r_{xy}]$	Correlación débil
$0.00 \leq [r_{xy}]$	Correlación moderada
$0.00 \leq [r_{xy}]$	Correlación fuerte

## Prueba de hipótesis

Coefficiente de correlación entre las condiciones de trabajo y la motivación

Tabla 21

Coefficiente de correlación entre las variables condiciones laborales motivación

<b>Correlaciones</b>			<i>Condiciones de trabajo</i>	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,629*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

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

## Interpretación

La correlación alcanzada entre las variables estudiadas es de  $Rho=0,629$ , corresponde a una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0,00, por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) Existe relación entre las condiciones laborales y la motivación; y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), evidenciando escasa preocupación de la entidad estudiada por dotar a los trabajadores de los elementos necesarios que faciliten sus labores y, consecuentemente, permitan lograr niveles de motivación satisfactorios.

Tabla 22

Coefficiente de correlación entre la dimensión entorno físico de trabajo y la variable motivación

<b>Correlaciones</b>			<i>Entorno físico de trabajo</i>	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,169
		Sig. (bilateral)	.	0,135
		N	80	80
Motivación	Motivación	Coeficiente de correlación	,169	1,000
		Sig. (bilateral)	0,135	.
		N	80	80

## Interpretación

El coeficiente de correlación entre la dimensión entorno físico de trabajo y la variable motivación alcanza  $Rho=0,169$ , que corresponde a una correlación positiva muy baja, con una significancia bilateral de  $0,135$ , por lo que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) Existe relación entre el entorno físico del trabajo y la motivación; y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ), evidenciándose con ello que la entidad estudiada no toma en cuenta el entorno físico de trabajo como un elemento relacionado con la motivación de los trabajadores, cuestión que tiene que ver con la capacidad institucional para organizar el desarrollo de las actividades laborales.

Tabla 23

*Coeficiente de correlación entre la dimensión entorno psicológico de trabajo y la variable motivación*

			Entorno psicológico del trabajo	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

## Interpretación

Al haberse alcanzado la correlación de  $Rho=0,716$ , correlación positiva alta, entre la dimensión entorno psicológico de trabajo y la variable motivación, con una significancia bilateral de  $0,00$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) Existe relación entre el entorno psicológico del trabajo y la motivación; y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con lo que se concluye que las condiciones en que se

desenvuelven las actividades proporcionan un adecuado entorno psicológico, beneficiando las relaciones interpersonales tanto entre los trabajadores como con los superiores, denotando un adecuado clima organizacional y, en consecuencia, una mejor motivación.

Tabla 24

*Coefficiente de correlación entre la dimensión principios de ergonomía y la variable motivación*

			Ergonomía	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0,260*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	0,260*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

De acuerdo a lo hallado entre la dimensión principios de ergonomía y la variable motivación, que alcanza  $Rho=0,260$ , que corresponde a una correlación positiva baja, con una significancia bilateral de 0,20, por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) Existe relación entre los principios de ergonomía y la motivación; y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que se refleja que en la entidad hay escaso interés por dotar de comodidad a los servidores, pudiendo interpretarse como desconocimiento de la importancia de la aplicación de los principios de ergonomía como elemento motivador del trabajo.

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre la dimensión salud ocupacional y la variable motivación

		Correlaciones		
		Salud ocupacional		
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

### Interpretación

La correlación entre la dimensión salud ocupacional y la variable motivación, alcanza un  $Rho = 0,562$ , que corresponde a una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0,00, por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) Existe relación entre la salud ocupacional y la motivación; y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo que indica que la entidad estudiada adopta ciertas medidas con relación a la salud ocupacional, pero que estas resultan insuficientes para convertirse en un elemento motivador.

Tabla 26

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

<b>Valor de Rho</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio planteó como objetivo general determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una institución pública. En función del citado objetivo, se esperó encontrar relación entre las variables planteadas, considerando que la entidad estudiada es una institución pública razón por la cual se espera que cuente con servidores altamente motivados, para lo cual, se asume que desarrolla acciones que contribuyan a brindar a sus trabajadores las condiciones laborales adecuadas.

Investigaciones internacionales realizadas hasta el año 2021 arrojan resultados diversos, aunque coincidentes con el presente estudio. Así, Muhammad (2021), al estudiar la motivación laboral en su relación con la satisfacción en una entidad de educación superior de Indonesia, hallando que la motivación tiene gran influencia

en la satisfacción, siendo las mejoras del entorno laboral las que contribuyeron a los resultados encontrados.

Sin embargo, el estudio de Dwi et al., (2021), también en Indonesia, en el cual encontraron, por un lado, que el aspecto motivacional no influye significativamente en el desempeño, pero sí influyó en las condiciones laborales antes y durante la pandemia por COVID-19, diferenciándose los hallazgos de ambos estudios de lo encontrado en la investigación de Anangonó (2020), quien encontró, que los niveles de motivación van de bueno (35.7%) a aceptable (52.4%) y a regular (45.2%), siendo similar a los hallazgos de Bashir et al., (2020), quienes demostraron que las condiciones laborales no eran las adecuadas, mientras que Badrianto & Ekhsan (2019) encontraron influencia tanto el entorno laboral como de la motivación en el desempeño laboral.

A nivel nacional, Rivera & Siccha (2021) encontraron que la relación entre condiciones laborales y la motivación, es muy baja, demostrando la inexistencia de relación entre ambas variables, contrariamente a los resultados hallados por Pacheco & Madeley (2020) quienes demostraron la existencia de relación entre las variables estudiadas, a diferencia de Vásquez (2019), quien estudió la relación entre Condiciones laborales y motivación encontrando una correlación altamente confiable entre ambas, coincidiendo con Esquivel (2019), quien relacionó las Condiciones laborales con los regímenes laborales CAS, 728 y 276, encontrando que no existe diferencia en las condiciones laborales según el régimen laboral.

Por su parte, Gonzales et al., (2019), encontraron un nivel moderado de motivación mientras que Miranda - Carrillo (2018) demostraron la importancia del entorno laboral en el trabajo.

Como puede apreciarse, en la mayoría de los estudios se ha demostrado la influencia de los factores que componen las condiciones de trabajo en la motivación de los empleados, razón por la cual las organizaciones tanto públicas como privadas les deben prestar especial atención a fin de lograr eficiencia y efectividad en el servicio.

El primer objetivo específico que buscó analizar la relación entre el entorno físico del trabajo, como uno de los elementos de las condiciones de trabajo, y la motivación de los servidores de la entidad estudiada, explora la forma en que la entidad establece su organización a fin de crear las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades. En ese orden de ideas, la hipótesis planteada con relación al citado objetivo queda confirmada al haber alcanzado el Rho de Spearman solo 0,135, siendo el más bajo frente a las investigaciones citadas como antecedentes, lo que quiere decir que la motivación está siendo afectada por las condiciones laborales en que se desenvuelven los trabajadores, ya que, de acuerdo con lo afirmado por González (2019) respecto a la importancia del entorno físico tanto para el trabajador como para la organización, planteamiento que es reforzado por Granero et al., (2018), en el sentido que ello tiene relación con los objetivos de la institución y lo sostenido por Hope et al., (2018) respecto a la influencia del entorno físico en el desempeño laboral.

El segundo objetivo específico, buscó precisar la relación entre el entorno psicológico del trabajo y la motivación de los trabajadores, explorando las condiciones en las que se desenvuelven, tanto en forma individual como grupal y los comportamientos que desarrollan de acuerdo a su propia individualidad, encontrándose un  $(Rho=0,716)$ , lo que indica que el entorno psicológico es agradable y, por lo tanto contribuye a la motivación de los trabajadores, por lo que se rechaza la segunda hipótesis, ya que lo encontrado en la entidad estudiada, coincide con lo afirmado por Olivares & González (2017) en el sentido que dicho entorno crea un ambiente de relaciones entre los individuos y los grupos determinando los comportamientos desarrollados, así como con lo postulado por Adriana (2020), respecto a la seguridad que las condiciones psicológicas otorgan y que, según afirma Reyner (2018), afectan las reacciones emocionales de los trabajadores.

El siguiente objetivo planteó la vinculación existente entre la aplicación de los principios de ergonomía y la motivación, buscando determinar los esfuerzos realizados por la entidad a fin de brindar condiciones de comodidad, evitando

movimientos inútiles y proporcionando adecuada iluminación a los ambientes, así como instrumentos, equipos y mobiliario que no afecten físicamente a los trabajadores, obteniendo el  $Rho=0,260$  que es una correlación positiva baja, con lo cual se acepta la tercera hipótesis en el sentido que el factor ergonómico no contribuye a la motivación de los servidores de la entidad, lo cual es explicado por Horacio (2018) quien hace hincapié en la necesidad de planificar la organización de equipos y materiales para disminuir los movimientos y otorgar mayor comodidad y eficiencia motriz a los trabajadores, lo cual coincide con el concepto de ergonomía de Melo & Rodríguez (2020) y de Berlin & Adams (2017).

El cuarto objetivo buscó establecer la vinculación entre la salud ocupacional y la motivación de los servidores, indagándose sobre la evaluación de riesgos por parte de la entidad a fin de adoptar los planes y programas para su control, alcanzando el  $Rho= 0,562$  que es una correlación positiva, pero moderada, lo que demuestra que la entidad no realiza los esfuerzos necesarios para preservar la salud de los trabajadores, por lo que se acepta la cuarta hipótesis secundaria, resultado que contradice la posición de Ramírez (2016), para quien la salud ocupacional exige una atención multidisciplinaria y preventiva, a lo que Aranguren (2020) añade la necesidad de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a favor de los trabajadores, cuyas características han sido señaladas por IOSH Publishes (2018).

Este estudio pone en evidencia que la entidad estudiada no ofrece condiciones laborales adecuadas a sus trabajadores y, en consecuencia, dicha deficiencia afecta su motivación. Asimismo, los resultados obtenidos podrían explicarse no solo por el desinterés de la entidad en lograr la motivación de sus servidores, sino, también, porque en ella laboran personas de dos regímenes laborales públicos con derechos diferentes y otros que son locadores, es decir, sin vínculo laboral, lo que ha creado brechas entre los diferentes grupos en sus derechos y remuneraciones, existiendo grandes diferencias entre ellos.

Finalmente, la relación entre las variables estudiadas fue de  $Rho=0.629$ , es decir correlación positiva moderada, cuyo significado pone de relieve la insuficiencia de

las políticas y decisiones de la entidad para incentivar la motivación de los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

Las organizaciones, en función de su misión y visión, establecen sus metas y objetivos, los cuales son plasmados en el plan estratégico. Para el efecto, el personal que labora en una entidad no solo debe estar identificado con ella, sino también debidamente motivado para desarrollar sus actividades, debiendo la entidad, por consiguiente, crear las condiciones laborales adecuadas, de manera que los trabajadores se sientan cómodos en el desempeño de sus labores.

A través de este estudio se ha podido apreciar que los responsables de la gestión de la entidad pública, no implementan medidas para establecer condiciones laborales adecuadas a favor de los trabajadores, de modo que estos se sientan motivados. En ese sentido, esta investigación concluye que:

1. Al analizar la relación entre el entorno físico de trabajo respecto a la motivación de los trabajadores, se está abordando uno de los elementos de las condiciones de trabajo relacionada con la forma en que la entidad organiza su funcionamiento, de manera que quienes desempeñan las funciones se sientan suficientemente satisfechos y, consiguientemente, motivados para el cumplimiento de los objetivos. En consecuencia, la entidad estudiada no ha realizado las acciones necesarias para dotar de un ambiente físico favorable a los trabajadores, por lo que la correlación entre este elemento y la motivación alcanza un  $Rho=0,169$ .

2. El entorno psicológico en el centro laboral, relacionado por la forma en que los trabajadores se comportan y desenvuelven, en cambio, alcanza un  $Rho= 0,716$ , que es una correlación positiva alta, lo que significa que los servidores encuentran agradable el ambiente laboral lo que tiene relación con el clima de trabajo y revela adecuadas relaciones interpersonales, con fuerza motivacional suficiente.

3. Coincidiendo con lo encontrado respecto al ambiente físico de trabajo, la dimensión ergonomía se manifiesta con una correlación positiva baja de  $Rho=0,260$ , evidenciándose un alto grado de disconformidad con las condiciones de comodidad, lo que afecta a la motivación. Este resultado es una nueva expresión del desinterés de las autoridades por dotar de condiciones laborales apropiadas a los trabajadores como un mecanismo de mejorar el desempeño.

4. La salud ocupacional es otro elemento de las condiciones laborales que no está suficientemente atendida, dado que, con relación a la motivación alcanza solo un  $Rho= 0,562$  que corresponde a una correlación positiva moderada, lo que evidencia cierto grado de disconformidad por parte de los trabajadores.

5. Finalmente, la correlación de las variables investigadas, se caracteriza por un  $Rho = 0,629$ , que corresponde a una correlación positiva moderada, siendo ello la expresión de que las condiciones laborales, considerando las correlaciones antes expuestas, no tienen la fuerza suficiente para impulsar el mecanismo de la motivación como parte de la conducta de los servidores en el ejercicio de sus funciones, con lo cual se prueban la hipótesis general y tres de las hipótesis específicas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Es recomendable que el Plan Estratégico Institucional de la entidad estudiada incluya como uno de sus valores el ambiente laboral adecuado y prevea las acciones y el presupuesto necesario para su adecuación, considerando que el sector público se caracteriza por un manejo muy austero de recursos, lo que, en cierta medida, podría explicar los resultados hallados respecto al ambiente físico de trabajo. Sin embargo, dicha explicación resulta insuficiente para justificar la falta de previsión en el acondicionamiento de las áreas de trabajo, puesto que, una adecuada organización de las entidades no puede prescindir de ofrecer ambientes que permitan un desarrollo óptimo de las actividades.

2. Se recomienda a la institución que el entorno psicológico y la motivación merezcan la mayor atención por parte de las autoridades, no obstante que se ha encontrado una correlación positiva alta entre ambos, tomando en cuenta que tanto la cultura organizacional como el clima organizacional son dos aspectos de los cuales dependen las actitudes que se desarrollan no solo entre los propios trabajadores, sino también respecto a las autoridades de la entidad y que permiten desarrollar relaciones interpersonales armoniosas y motivadoras.

3. Se recomienda a la institución estudiada dictar las directivas necesarias a fin de desarrollar acciones respecto a la aplicación de los principios ergonómicos en favor de los trabajadores, ya que es habitual encontrar en la administración pública, ambientes inadecuados y mobiliario y equipos que obligan a los servidores a realizar movimientos y esfuerzos inadecuados, producto de una falta de consideración a dichos principios, lo que debería formar parte de la planificación y organización del trabajo.

4. Es necesario que la entidad destine un presupuesto para la atención de la salud ocupacional de los trabajadores, ya que todo trabajo entraña condiciones específicas que pueden afectar la salud física y psicológica, lo cual se fundamenta en que la salud es un derecho previsto en la Constitución y abarca no solo la esfera de lo personal, sino también está legislada su atención en los centros laborales. Si bien los trabajadores públicos, en su mayoría, se encuentran afiliados al Seguro Social, ello no exime a la entidad de su responsabilidad respecto a la salud de los trabajadores en el ámbito ocupacional.

5. Se recomienda que la entidad adopte disposiciones orientadas a mejorar las condiciones en que los trabajadores públicos llevan a cabo su trabajo, a fin que estos sientan satisfacción por el desempeño de sus funciones y, consecuentemente, se eleve su nivel de motivación, ya que lo expuesto anteriormente ha puesto de manifiesto que las condiciones laborales en la institución no guardan plena armonía con la motivación, lo que es una demostración que las autoridades no se han preocupado suficientemente por atender lo relacionado a ambas variables.

## REFERENCIAS

- Adriana, M. (2020) El impacto de la seguridad psicológica en el trabajo. Infoempleo. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/impacto-seguridad-psicologica-en-el-trabajo>.
- Almanza, R. et al., (2018), Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 22, núm. 1, 2018 Universidad Nacional de Misiones, Argentina.
- Alonso (2018), Salarios en el sector público en México: privilegio o compensación competitiva. Foco Económico. <http://focoeconomico.org/2018/08/20/salarios-en-el-sector-publico-en-mexico-privilegio-o-compensacion-competitiva/>.
- Anangonó (2020). Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE "Matilde Hidalgo de Procel" Santo Domingo-Ecuador, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59961>.
- Anggraini, D. (2018) Effect Of Remuneration, Work Motivation and Organizational Commitment To Job Performance. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) pp. 691-699.
- Aranguren, J. (2020), Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MEPCO S.A.C. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Universidad de Lima.
- Arias, F. (2016) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 7ª. Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Armas, D. (2021) Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público en Cajabamba, 2020, tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) El servicio civil peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205586/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_-\\_Cap1.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205586/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap1.PDF).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC. 23 de febrero de 2017. Lima.
- Badrianto & Ekhsan (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. El efecto del ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño de los empleados de PT hasta Multi Sejahtera Cikarang. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>.
- Baena, G. (2017), Metodología de la investigación (3a. ed.) Grupo Editorial Patria. México. 25.
- Bashir, et al., (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>.
- Bedoya, Ch. (2017) Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá. Tesis de Maestría en Educación. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Berlin, C. & Adams, C. (2017) Production Ergonomics: Designing Work Systems to Support Optimal Human Performance. ubiquity press. London
- Bohlander, et al., (2018). Administración de recursos humanos. 7ª. Edición. CENGAGE Learning. México.
- Bohórquez, E., et al., (2020), La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.
- De Andrade et al., (2018) Documentary analysis in nursing theses: data collection techniques and research methods. Review Cogitare Enferm. (23)1: e53598, 2018. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/05/883505/53598-222654-1-pb.pdf>.

- De los Rios-Botteri, S. (2018) Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores del sector público. Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.
- Dwi et al., (2021). Comparison of Work Motivation and Working Conditions on The Performance of Msmes Employees Before and During Covid-19. Comparación de Motivación Laboral y Condiciones Laborales en el Desempeño de Empleados Mipymes Antes y Durante el Covid-19. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/download/11526/7153>
- Esquivel (2019), Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región Ayacucho en el año 2019. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3235670>.
- Esteve, M. y Schuster, C. (2019). Motivar a los empleados públicos (elementos de la administración pública y sin fines de lucro). Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017 / 9781108559720.
- Forastieri, V. (2018), Desafíos en materia de seguridad y salud ocupacional, en el marco de los procesos de integración económica. [http://www.rialnet.org/sites/default/files/VForastieri%20intro%20ESP\\_0.pdf](http://www.rialnet.org/sites/default/files/VForastieri%20intro%20ESP_0.pdf).
- Guirado (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad Católica de Murcia.
- Granero, et al., (2018). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2018;26:e2947. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPzymYMwm56d/?format=pdf&lang=es>.
- Gonzales, et al., (2019), La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2530>.

- Gutiérrez, E. (2020) La gestión del talento humano: estructura y desarrollo. Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano. Fundación Universidad de América. Bogotá D.C.
- Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. México.
- Honorable Congreso Nacional de España. Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, del 27 de octubre de 1999. [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_blv\\_ley\\_2027\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_2027_sp.pdf).
- Hope N. et al., (2018) Physical work environment and employee performance in selected brewing firms in Anambra State, Nigeria. Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol. 4, No 2, November, 2018. P. 131-145. Available online at <http://www.rcmss.com/index.php/ijpamr>; [www.academix.ng](http://www.academix.ng).
- IOSH Publishes (2018) Occupational health management in the workplace A guide to the key issues of occupational health provision. <https://iosh.com/media/4975/occupational-health-management-in-the-workplace-advice-guide.pdf>.
- Lane, D. et al., (2020) Introduction to Statistics. [https://cs.ioc.ee/ITKStat/files/1\\_intro.pdf](https://cs.ioc.ee/ITKStat/files/1_intro.pdf).
- Melo, A. & Rodríguez, P. (2020) Diseño de un plan de ergonomía para el departamento de almacén. Caso: Cables y Eléctricos, S.R.L. período agosto-diciembre 2020, Distrito Nacional, República Dominicana. Tesis Para la obtención del grado de: Licenciado en Psicología industrial. Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. República Dominicana. Santo Domingo D.N.
- Miranda-Carrillo, M. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP\\_AE-L\\_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Muhammad (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. El papel de la motivación laboral y el entorno laboral en la mejora de la satisfacción laboral. <https://pdfs.semanticscholar.org/4159/f9fabbcfa631ce1fc9cafb327bacbf940f23.pdf>

Ñaupas, H. et al., (2018) Metodología de la investigación cualitativa, cuantitativa y redacción de tesis. 5a. Edición. Ediciones de la U. Bogotá.

Ocsa & Huayra (2017) Condiciones de trabajo del personal del Área de Mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Olivares & González (2017) Psicología del Trabajo. Grupo Editorial Patria. México.

Pacheco & Madeley (2020). Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2020. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5106>

Padovan (2020) Teorías de la Motivación. Aplicación Práctica. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo.

Pancasila, I. et al., (2020) Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 6 (2020) 387 – 397.

Ramírez, I. (2016), Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Tesis de Grado previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Ravikiran, A. (2022) Population vs Sample: Definitions, Differences and Examples. <https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample>.

- Reyner, R. (2018) What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* · November 2018.
- Rivera, L. & Slccha, F. (2021). Condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de MYPES de calzado de El Porvenir - Trujillo, 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3086066>.
- Riyanto, S. et al., (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Rodríguez, U. & Buelvas, V. (2017) El manual del tesista. Consejos prácticos para que termines tu tesis en un mes. 1ª edición: Bogotá, Colombia
- Rojas, R. (2013) Guía para realizar investigaciones sociales. Trigésima octava edición. Plaza y Valdés. México.
- Sánchez- Carlessi, H. et al., (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Lima.
- 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*. Daemen College, United States.
- Showkat, N. (2017) Non-Probability and Probability Sampling, <https://www.researchgate.net/publication/319066480>,
- Tamayo, C & Silva, I. (2017). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Trigoso, J. y Ayllón, J. (2019). Proceso administrativo y gestión empresarial en la empresa Mecatrónica Hospitalaria Industrial E.I.R.L en la ciudad de Iquitos, año-2018, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada de la Selva Peruana. Iquitos.
- Van den Broeck, A. et al., (2017). How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation. In F. Franccaroli, N. Chmiel, & M. Sverke (Eds), *An Introduction to Work and Organisational Psychology: An International Perspective* (3rd ed.).

Vásquez (2019). Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53899>.

Zárate et al., (2019) Metodología de la investigación. Manual del estudiante. Estudios Generales. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

## Anexo 1

# AUTORIZACIÓN DE UNA ENTIDAD PÚBLICA PARA LA EJECUCIÓN DE LA TESIS



PERU

Ministerio  
de Salud

Instituto Nacional  
de Salud

Oficina General de  
ADMINISTRACION

"DECENIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

27, de abril de 2022

### Señores:

Escuela de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Ate -Lima

A través del presente, **Ángela Elsa Reyes Linares**, identificada con DNI N° 40170331, representante de una **Institución Pública del Sector Salud**, con el cargo de **Directora Ejecutiva de Personal**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

### **Beni Vásquez Najarro**

Está autorizado para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **Condiciones Laborales y Motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022.**

Si  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



LIC. Ángela Elsa Reyes Linares  
Directora Ejecutiva de Persona

## Anexo 2



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Condiciones laborales

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Villar Castillo, Freddy Luis

**Institución donde labora:**

Universidad Cesar Vallejos

**Especialidad:**

Gestor en Administración

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor (s) del instrumento (s):**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						100

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

100

Lugar y fecha, Lima 25 de Abril 2022



Firma

Mag. Freddy Luis Villar Castillo



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Motivación

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Villar Castillo, Freddy Luis

**Institución donde labora:**

Universidad Cesar Vallejos

**Especialidad:**

Gestor en Administración

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor (s) del instrumento (s):**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer					X

	inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						100

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

Lugar y fecha, Lima 25 de abril 2022



Firma

Mag. Freddy Luis Villar Castillo



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Condiciones laborales

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Mg. Castro Pérez, Luis Alonso

**Institución donde labora:**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Especialidad:**

Gestión Empresarial

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor del instrumento:**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL (%)</b>						100
						100

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

100 %

Lima, 25 de abril del 2022



**Mg. Luis Alonso castro Pérez.**

**Facultad de Ciencias Administrativas - UNMSM**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Motivación

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Mg. Castro Pérez, Luis Alonso

**Institución donde labora:**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Especialidad:**

Gestión Empresarial

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor del instrumento:**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL (%)</b>						100
		100				

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

100 %

Lima, 25 de Abril del 2022



**Mg. Luis Alonso castro Pérez.**  
**Facultad de Ciencias Administrativas - UNMSM**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Condiciones laborales

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Prado Blas, Javier

**Institución donde labora:**

Universidad Nacional de Ingeniería

**Especialidad:**

Medio ambiente y desarrollo sostenible

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor del instrumento:**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL (%)</b>						100
		100				

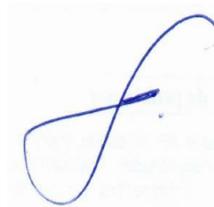
### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

100 %

Lima, 25 de abril del 2022




---

**Dr. Msc. Ing. Javier Prado Blas**

jpradob@uni.edu.pe

Cel. 990692672

CIP 38874



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Variable: Motivación

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:**

Prado Blas, Javier

**Institución donde labora:**

Universidad Nacional de Ingeniería

**Especialidad:**

Medio ambiente y desarrollo sostenible

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario

**Autor del instrumento:**

Bachiller: Beni Vásquez Najarro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL (%)</b>						100
		100				

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

100 %

Lima, 25 de abril del 2022




---

**Dr. Msc. Ing. Javier Prado Blas**

jpradob@uni.edu.pe

Cel. 990692672

CIP 38874

### ANEXO 3

#### Encuesta a servidores de una Entidad Pública en Lima 2022

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones, seguidas de cinco alternativas de respuesta, respecto a la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los servidores de una entidad pública del Sector Salud, Lima 2022.

Por favor, lea atentamente cada una de las afirmaciones y a continuación marque con un aspa (X) el recuadro de la alternativa que más se asemeje a su forma de pensar, teniendo en cuenta que no existen respuestas buenas o malas.

Esta encuesta es anónima y los resultados serán utilizados para fines exclusivamente académicos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Alternativas de respuestas				
	1	2	3	4	5
1. La iluminación del área de trabajo es apropiada para la ejecución de las actividades.					
2. El área de trabajo cuenta con condiciones adecuadas de ventilación.					
3. La temperatura del ambiente laboral permite trabajar con comodidad.					
4. Con frecuencia, el trabajo se ve afectado por interferencias producidas por ruidos.					
5. Se requiere mejorar las condiciones de comodidad para el desarrollo del trabajo					
6. El trabajo se ve dificultado por la falta de espacio para el personal y mobiliario.					
7. La infraestructura reúne las condiciones apropiadas para la ejecución de las actividades.					
8. Las condiciones laborales permiten mantener el equilibrio emocional de los servidores.					
9. Las relaciones interpersonales se desenvuelven en un clima de armonía y tolerancia.					
10. Los jefes toman decisiones considerando la opinión de los trabajadores.					
11. La asignación de carga laboral toma en cuenta la necesidad de seguridad emocional.					
12. La entidad cuenta con programas de prevención de estrés laboral.					
13. El mobiliario asignado al personal se adecúa a las características físicas necesarias para su utilización.					
14. Se cuenta con materiales suficientes y adecuados para la ejecución de las tareas.					
15. Los elementos de trabajo exigen un exceso de movimientos y un desgaste físico innecesario.					

Ítems	Alternativas de respuestas				
	1	2	3	4	5
16. El trabajo diario se lleva a cabo en condiciones de equilibrio emocional y sin presiones innecesarias.					
17. La entidad toma las medidas apropiadas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.					
18. Existen medidas de prevención para evitar accidentes y otros eventos que puedan afectar la salud de los trabajadores.					
19. Las decisiones de los directores se caracterizan por ser acertadas.					
20. Con frecuencia las decisiones de la dirección se distinguen por ser creativas frente a los diversos problemas.					
21. La dirección de las operaciones permiten que la entidad se adapte a situaciones cambiantes.					
22. Se observan mejoras en la gestión como producto de la experiencia.					
23. Los procesos y procedimientos establecidos permiten una mejora continua de la calidad del trabajo.					
24. La carga laboral se asigna de forma racional, de manera que se pueda cumplir con las metas previstas.					
25. La calidad del trabajo se refleja en los escasos reclamos por parte de los administrados.					
26. Existe una adecuada coordinación entre las diversas áreas de trabajo.					
27. Existe compromiso por parte de los trabajadores para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
28. La compensación económica percibida está de acuerdo con las funciones y el esfuerzo aportado por los trabajadores.					
29. Las condiciones laborales promueven actitudes positivas ante el trabajo de los servidores.					
30. Los funcionarios reconocen el esfuerzo y dedicación al trabajo de los servidores.					
31. Anualmente se cumple la totalidad de las metas de atención programadas.					
32. La institución reconoce anualmente la labor cumplida por los trabajadores.					